

负责人事 自身却无合同 起诉索赔 未能获得支持

□北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏

一名被聘为外企中国区经理的高管，本身掌管着公司的人事大权，却在离职后以公司未与自己签订劳动合同等理由提出劳动仲裁，欲索各项赔偿共 54 万元。

在公司存在未和他签订劳动合同这一“硬伤”的情况下，我紧紧抓住他的职责展开论述，最终仲裁委对其诉求全部没有支持。

高管离职 提出劳动仲裁

赵晓垒于 2008 年 11 月日入职刚开业的上海某外商独资企业，担任中国区经理一职，全权负责公司在中国的业务拓展和人事管理。

2010 年 7 月，双方解除了劳动关系。

但数周后，公司却意外收到一条讯息：自己被赵晓垒提起了劳动仲裁。

赵晓垒在劳动仲裁中的诉求是：

首先，公司须支付其 2008 年 8 月 1 日至 2009 年 6 月 30 日未订立劳动合同的两倍工资 33 万元；

其次，公司须支付其违法解除劳动合同的赔偿金 12 万元；

最后，公司须支付其 2008 年至 2010 年 30 天年休假工资 9 万元，以上合计 54 万元。

各项诉求 总计54万元

那么，赵晓垒如此巨额的索赔要求，究竟是怎么计算出来的呢？

赵晓垒在劳动仲裁中诉称，他在职期间，公司没有与他签订合同，而其月工资标准为 3 万元/月，公司应支付其未签劳动合同的两倍工资，按 11 个月计算共计 33 万元。

2010 年 7 月 23 日公司通知保安不让自己进入办公室，属于公司违法解除劳动关系，他在公司的工作年限已经满 1 年半，故应支付相当于 4 个月工资的赔偿金 12 万元。自己在职期间从未享受过年休假，故公司还应支付其折算后的年休假工资 9 万元。

未签合同 成为一处“硬伤”

遭到如此巨额索赔，公司方面自然是不敢怠慢，马上联系我进行了咨询，并委托我代理后续的仲裁事宜。

令我颇感疑惑的是，作为全权负责公司在华业务拓展和人事管理的他，为何自己却诉称没有签订劳动合同呢？

对此公司方面表示，经过查核，赵晓垒未和公司签订书面的劳动合同确属事实。问题是，公司本来对此并不知情。因为公司既然聘

用赵晓垒担任中国区经理，并全权负责包括人事管理在内的事宜，其中自然就包括公司和员工签订、续签或者终止合同的各种人事管理事务，怎会知道他竟然没有与公司签订合同？

细述职责 包括人事管理

了解了相关事实，并搜集整理了各项证据，对一些电子证据还采取了公证的方式以保证其证明力后，我代理公司一方积极参与到仲裁之中。

我认为，虽然公司方面存在没有和赵晓垒签订书面劳动合同这一“硬伤”，看起来是明显违反了《劳动合同法》的规定。但是，赵晓垒的特殊身份，也许是我们在这场诉讼中取胜的关键。

我在仲裁庭上指出，赵晓垒毕竟不同于处于相对弱势的普通劳动者，他是公司聘来担任中国区经理的，这是中国区的最高职位，他本身就掌管着人事大权，在职期间负责员工招聘、工资核定、工资发放、绩效考核、请假管理、离职审批等各项人事管理工作。

赵晓垒于 2008 年底亲自安排并主持了全公司其他所有员工的劳动合同签订工作，唯独没有与自己签订劳动合同，也没有提请公司董事会与自己签订劳动合同，属于严重失职和重大过错。

同时，赵晓垒要求 2009 年 8 月 10 日之前的双倍工资已经超出法定时效，依法不应予以支持。

对此，公司提供了经公证的电子邮件，以证明公司上述主张具有事实基础。

并非辞退 而是不辞而别

关于违法解除劳动合同的赔偿金问题，我指出：本案并非公司解聘赵晓垒，公司在 2010 年 7 月 23 日并没有解除他的劳动合同，也没有通知保安不让他进办公室。赵晓垒是因为公司调查其涉嫌职务侵占员工工资一时事，擅自离职，不辞而别。

至于年休假问题，和签订劳动合同问题是类似的情况。赵晓垒作为中国区经理和最高职位者，有权自主安排年休假，公司也不对其进行日常考勤，工作时间完全由赵晓垒自己掌握决定。



资料图片

因此，赵晓垒负有安排自己年休假的义务，如果自己没有安排就应视为放弃，不能要求公司再支付年假工资。否则，在公司无法掌握其考勤的情况下，还要支付其年假工资，有失公平。

双倍工资 未获仲裁支持

本案经仲裁经审理后，仲裁委认为：

首先，关于未签劳动合同的两倍工资：该外商独资企业 2008 年 11 月才成立，因此赵晓垒要求支付 2008 年 12 月 19 日之前的两倍工资，没有法律依据，不予支持。

根据相关法律规定，该外商独资企业应于 2008 年 12 月 20 日起与申请人订立劳动合同。现从公司提供的证据中可以看出，该公司已经把要与全体员工订立 2009 年劳动合同的事宜告知申请人，已经履行了诚信磋商的义务。

赵晓垒属于公司的高级管理人员，知晓并参与了所有员工 2009 年劳动合同的订立工作，应当对劳动合同的订立有较高程度的认知。他主张其劳动合同应由总经理与其订立，但未能提供证据证明向公司明示订立劳动合同而遭拒绝的事实。

此外，该外商独资公司与其他员工均已订立 2009 年的劳动合同，唯独不安排赵晓垒签订劳动合同也缺乏合理性。

综上，赵晓垒要求公司支付未签劳动合同的两倍工资 33 万元的请求，不予支持。

解约赔偿 同样遭到驳回

至于解除劳动合同的赔偿金问

题，仲裁委认为：

赵晓垒主张公司 2010 年 7 月 23 日口头与其解除劳动关系，仅提供了一保安给其发送的手机短信，但公司不认可发件人的身份及短信内容的真实性。

赵晓垒未能就手机短信的有效性进一步举证，且从短信内容看也未明确反映出公司与赵晓垒解除劳动关系的事实，故对其主张的解除事实难以采信。

赵晓垒要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金 12 万元的诉请，因其主张的事实不成立，不予支持。

关于应休未休年休假工资：赵晓垒在公司系高级管理人员，工作范围涉及人事工作，应当了解公司的年休假流程。

公司主张赵晓垒有安排其他员工及自己年休假的权限，赵晓垒否认该事实并主张其年休假应由公司安排，但未能提供证据证明其向上级主管提出休假申请遭拒绝的事实。故对其要求年休假工资补偿的主张，不予支持。

就此，劳动仲裁委员会对赵晓垒的三项请求，最终全部予以驳回。

高管纠纷 近年屡见不鲜

《劳动合同法》实施以来，公司高级管理人员，尤其是身负人事管理职责的总经理、人事经理等企业高管向公司追索未签劳动合同的二倍工资的案例屡屡出现，本案即是一例。

本案中，赵晓垒作为外企的中国区经理，负责中国地区的全部运营和人事管理职责，具有企业管理者和劳动者的双重属性。

作为企业管理者，其主要工作

职责涵盖员工招聘、入职、签订劳动合同、培训、考核，乃至离职整个用工管理的全过程，理应熟悉劳动法律法规，其对于未签劳动合同的法律后果也理应比企业其他管理者更为清楚。

如果赵晓垒没有主动提示企业与自己包括自己在内的劳动者签订书面劳动合同，可以视为严重失职，并可视赵晓垒对未签劳动合同存在重大过错。

不管这个过错是故意还是过失，企业都不应该承担未签劳动合同的两倍工资。

否则的话，就是让劳动者从自身的严重失职和重大过错中获利，有违公平正义原则，同时将鼓励更多的高管利用自己的职权故意不与自己签订劳动合同，有悖诚实信用原则。

自身失职 不能因此获利

在认识到高管的特殊性的同时，我们也必须承认高管本身亦具有劳动者的属性，如果高管有证据证明自己已经明确要求用人单位与自己签订劳动合同，但用人单位拒绝订立的，仍可以对用人单位适用双倍工资罚则，因为此种情形下高管并不存在严重失职或重大过失之情形。

至于仲裁委没有支持赵晓垒未休年休假的折算工资，道理和未签劳动合同的两倍工资相同，因为赵晓垒身负人事管理这一职责，其不能从自己的管理失职中获益。

审理本案的仲裁员可谓准确、全面地把握了本案相关的法律规定，较好地平衡了双方的利益关系。

本案裁决后，虽然赵晓垒起诉到了法院，但在法院审理阶段双方还是在仲裁裁决的基础上达成了调解协议，圆满地解决了全部纠纷。

(文中当事人为化名)