

负责人事 自己却没签合同

黄先生在一家公司担任人事经理，负责全公司的人事管理，工作一年多之后，公司发现他涉嫌职务侵占便开始着手调查，而黄先生拒不配合还自行离了职。

没过多久，公司收到一条讯息：黄先生提起了劳动仲裁，要求公司支付一笔高额的赔偿金。

黄先生在劳动仲裁中诉称，他在职期间，公司没有与他签订劳动合同，而其月工资标准为每月3万元，公司应当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。

人事经理离职 称没签合同 索要高额赔偿 仲裁未支持

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏



资料图片

公司违法解除和他的劳动关系，按照他的工作年限，公司应当支付赔偿金12万元。

此外，黄先生还认为自己在职期间从未享受过年假，因此公司应支付其折算后的工资补偿共9万元。

仔细核查 没签合同是事实

遭到巨额索赔，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，全权负责公司人事管理的黄先生，为何自己却诉称没有签订劳动合同呢？

对此公司方面表示，经过仔细核查，黄先生未和公司签订书面的劳动合同确是事实，公司也感到十分诧异。

因为公司本来对此并不知情，公司既然聘用黄先生负责人事管理，其中自然就包括与所有员工签订、续签或者终止合同的各种事

务，他从来没有向公司告知此事，公司怎么会知道他自己竟然没有签订合同？

职责所在 不应当获得赔偿

了解了相关事实、搜集整理了各项证据，并对一些电子证据进行公证以保证其证明力后，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黄先生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，黄先生的特殊身份，也许是我们在这场诉讼中取胜的关键。

我在仲裁庭上指出，黄先生不同于处于相对弱势的普通劳动者，他是公司聘来负责人事管理的，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。

黄先生入职后，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。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。

关于违法解除劳动合同的赔偿金问题，我指出：本案并非公司解聘黄先生，他是因为公司调查其涉嫌职务侵占一事，擅自离职，不辞而别。

至于年假问题，和签订劳动合同问题是类似的情况。黄先生负责人事管理，有权自主安排年假，公司也不对其进行日常考勤，工作时间完全由他自己掌握。

因此，黄先生负有安排自己年假的义务，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。

仲裁裁决 不支持任何赔偿

本案经仲裁经审理后，仲裁委认为：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劳动合同的事宜告知黄先生，已经履行了诚信磋商的义务。

黄先生负责公司的人事管理，知晓并参与了所有员工的劳动合同订立工作，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，该公司与其他员工均已订立了书面劳动合同，唯独不安排黄先生签订劳动合同也缺乏合理性。

综上，对于黄先生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。

至于解除劳动合同的赔偿金问题，仲裁委认为：黄先生主张公司口

头与其解除劳动关系，仅提供了一名保安给他发送的短信，但公司不认可发件人的身份及短信内容的真实性。

黄先生未能就短信的真实性进一步举证，且从短信内容看也未明确反映出公司与黄先生解除劳动关系的事实，故对其主张的解除事实难以采信。黄先生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。

关于应休未休年假工资：黄先生在公司负责人事管理，应当了解公司的年假流程。公司主张黄先生有安排员工及自己年假的权限，黄先生否认该事实并主张其年假应由公司安排，但未能提供证据证明其向上级主管提出过休假申请并遭拒绝的事实。因此，对其要求年假工资补偿的主张，不予支持。

据此，劳动仲裁委员会对黄先生的诉请全部予以驳回。

管理人员 不是普通劳动者

司法实践中，涉及公司管理人员甚至高级管理人员的纠纷为数不少。

作为公司负责人事管理的人员，黄先生的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全过程，理应熟悉劳动法律法规，他对于未签劳动合同的法律后果也理应比普通劳动者甚至公司内的其他管理者更为清楚。

如果黄先生没有主动提示公司与自己签订书面劳动合同，可以视为严重失职，并可视为他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，同时将鼓励更多的管理人员利用职权故意不与自己签订劳动合同，有悖诚实信用原则。

如果黄先生有证据证明自己已经明确要求公司与自己签订劳动合同，但公司拒绝订立，那么就可以适用双倍工资罚则。

本案裁决后，虽然黄先生起诉到了法院，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，解决了这起纠纷。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址：恒丰路399号达邦协作广场33楼
电话：400-6161-000

北京盈科(上海)律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE



全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一：上海市静安区江苏路181号盈科律师大厦
办公地址二：上海市静安区裕通路100号宝矿国际商务中心1/2/50/51层
盈科亚太总部：上海市浦东新区银城中路501号39楼
加入我们：13020237763 | 案件咨询：13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出