



高级管理人员未签订劳动合同所产生的双倍工资差额争议

【经典案例】

2013年8月崔某入职明科公司,工作岗位为行政人事部主管,月工资为人民币9000元,2014年8月崔某因个人原因提出辞职,明科公司也同意了崔某的申请。崔某离职后,明科公司发现崔某在职期间未与明科公司签订过劳动合同。

崔某随即向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,主张明科公司未与其订立书面劳动合同违反劳动合同法相关规定,明科公司应向其支付其2013年9月至2014年7月期间未签订劳动合同的二倍工资差额,共计人民币9万元。

当地劳动争议仲裁委员会裁决未支持崔某的申请,崔某不服裁决,遂又在收到裁决书后的十五日内向当地人民法院提起诉讼,要求明科公司支付其未签订劳动合同的双倍工资差额9万元。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点:明科公司是否需要向崔某支付未签劳动合同期间的双倍工资差额。

法院审理过程中,明科公司主张崔某兼任公司的行政人事部主管,与公司签订劳动合同(把包括其他公司新进员工)在其工作职责范围之内,双方未签订劳动合同的责任应当在于崔某,公司对此并不存在过错。

同时明科公司还向法院提交了《文件发放签收表》、《员工辞职手续办理表》、《离职交接表》。其中《文件发放签收表》显示崔某向行政人事部签发了考勤管理制度,向技术部、商务部及车间签发绩效考核制度文件体系及绩效考核表等文件,《员工辞职手续办理表》显示在技术部经理徐某办理离职手续时,崔某在该表的分管副总意见栏及行政人事部主管意见栏中签字确认;《离职交接表》显示崔某的离职交接文件中包括公司其他员工的劳动合同,因此崔某应当知晓其未与公司签订劳动合同会造成何种不利法律后果。

崔某则均认可上述证据的真实性。

法院经审理后认为,明科公司提举的证据中所载内容,印证了明科公司所持崔某兼任行政人事部主管、负责行政人事工作的主张,同时,崔某也未提交证据表明其曾提出要求明科公司与其签订劳动合同,而明科公司予以拒绝。因此,崔某要求明科公司支付未签订劳动合同二倍工资差额的请求,法院不予支持。

【律师说法】

《劳动合同法》第八十二条规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

如果依据《劳动合同法》或其实施条例规定,公司应当支付原告双倍工资,但本案中崔某作为明科公司的行政人事部主管,其工作职责即包含与公司新进员工签署劳动合同,对公司负有忠实、勤勉义务,其在执行职务行为即签订劳动合同时,明知自己不与公司签订劳动合同的法律后果而不履行行为,所以不予支付其双倍工资差额,对其诉求不予支持。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线: 400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com