

单位是否需要向高管支付加班费?

——四起高管人员劳动争议案例分析

□本报记者 李一然

近日,房山区法院对此前审理的劳动争议案件进行分析后发现,虽然涉案劳动者中普通员工占绝大多数,但企业高管和高级技术人员所占的比例也呈逐年上升趋势,而且涉诉标的额较大。尽管这些劳动者维权较为理性,但纠纷发生后对企业的经营管理、甚至生存发展都带来不小的冲击。以下四起典型案例,即是这种情形不同侧面的反映。

案例1 高管违反保密协议 应当支付违约金

刘某于2011年10月入职兴盛建材科技公司,担任大客户运营部经理。该公司的经营范围为制造、加工密封材料。其中,兴盛密封胶是公司生产销售的主要产品。刘某入职后与公司签订了保密和竞业限制协议,约定刘某自愿接受公司发放的保密费和竞业限制补偿费,并遵守公司的保密和竞业限制规定;若刘某违反协议规定,擅自披露、使用或允许他人使用其所掌握的公司秘密或违反竞业限制规定,应当返还公司领取的保密和竞业限制补偿费,并向公司支付相当于保密和竞业限制补偿费十倍的违约金。给公司造成损失的,还应当赔偿公司的经济损失。

2013年1月,刘某与妻子文某共同投资成立了华远建材公司。刘某出任该公司监事,华远建材公司申请注册了与兴盛密封胶相似的商标品牌并实际投入生产。

2015年12月,兴盛建材科技公司发现刘某另立公司后与其解除了劳动关系,并诉至法院要求刘某按保密和竞业限制协议返还其从公司领取的保密和竞业限制补偿费12万元,支付违约金120万元。

法院审理认为,刘某与兴盛建筑科技公司签订的保密和竞业限制协议,为双方的真实意思表示,不违反法律的强制性规定,应属合法有效。刘某在职期间即成立华远建材公司,该公司业务范围及所售产品均与兴盛建筑科技公司类似,刘某主观上存在明显违反保密和竞业限制协议的意向并付诸实施,违反了保密协议的约定,应承担相应的违约责任。但是,因兴盛建筑科技公司未能就已支付刘某保密费12万元完成全部举证责任,法院酌情判决刘某返还兴盛建筑科技公司保密费3.24万元,并支付违约金16.4万元。

【法官提示】

通常情况下,高级管理人员掌握着用人单位的重要技术信息、人员信息和商业信息等,用人单位和高级管理人员在双方真实意思表示下签订的保密协议合法有效,对双方均具有约束力。

就高管人员而言,应当遵循诚实信用原则,遵守双方的约定,履行相应的保密义务。如果违反协议的约定,高管人员不仅会被用人单位无过错解除劳动合同,还要承担相应的违约责任。

就用人单位而言,同样要遵守保密协议和竞业限制协议,在不低于法定标准的情况下,按约定向劳动者支付保密费和竞业限制补偿金。在此基础上,用人单位应注意在保密协议中明确约定保密费的具体数额和支付方式,避免保密费和工资支付混淆不清,以确保在高管人员违反保密协议的情况下有效维权。

案例2 公司副总主管人事 未签合同不能索赔

2015年5月,杨某入职全利电力公司。当年6月,公司任命杨某为公司副总经理,负责公司运营、人事行政、财务管理等工作。2016年4月,杨某自电力公司离职。随后,杨某向仲裁提出申请,要求公司支付其2015年6月至2016年4月期间未签订劳动合同二倍工资差额,仲裁裁决支持了杨某的请求。

公司不服裁决起诉至法院,称杨某系公司高级管理人员并负责人力资源的全面工作,对于其本人未签订劳动合同,具有过错和重大恶意,请求无需支付未签订劳动合同二倍工资差额。同时,公司提交了杨某的岗位职责认定书、员工内部培训手册、公司人力资源管理流程等证据,证明其职责范围包括督促签订和保存公司

员工的劳动合同等事宜。

法院审理认为,电力公司提交的证据足以证明杨某的职责范围包括管理订立劳动合同,因其本人未签订劳动合同在一定程度上源于其未全面履行自身职责,存在过错,故判决公司无需支付其未签订劳动合同二倍工资差额。

【法官提示】

《劳动合同法》针对用人单位不与劳动者签订劳动合同的行为设立了二倍工资差额的惩罚性赔偿,目的是为了督促用人单位签订劳动合同,进而达到保护劳动者、防止用人单位侵害劳动者权益的目的。但是,对于特殊劳动者,如用人单位的高管,在用人

单位未与其签订劳动合同的情况下是否应支付二倍工资往往存在较大争议。

最为典型的是企业人力资源管理者,其作为劳动者中的特殊人群,熟知劳动法律规范的各项规定,又是公司整个人力资源工作运行的负责人,签订和保管劳动合同属于其工作职责范围,因此,如果用人单位能够证明订立劳动合同属于该高管人员的工作职责时,由于其自身原因未与公司签订劳动合同时,用人单位无需向其支付二倍工资差额。反之,如果该高管人员能够证明其向用人单位提出签订劳动合同,而用人单位予以拒绝的,用人单位需向其支付二倍工资差额。

案例3 院长自主决定工作时间 单位无需支付加班费

张某于2002年4月至2015年8月期间在祥和养老院担任院长,系该院法定代表人,全面负责养老院的管理工作。后张某达到法定退休年龄,该养老院变更法定代表人,并与张某解除劳动关系。而张某诉至法院,要求养老院支付其解除劳动关系经济补偿金及在职期间的双休日加班、法定节假日加班费等。

法院认为,张某系养老院的法定代表人,属高级管理人员,其工作性质较为特殊,对时间调整和工作内容调整也具有较大自由度,故对其要求支付加班工资的诉讼请求,法院不予支持。

【法官提示】

目前,我国劳动领域普遍实

行标准工时工作制。按照相关法律规定,超出标准工作时间的,劳动者可以主张延时、双休日或者法定节假日加班工资。而不时工时工作制,即所谓的弹性工作制,是不受标准工作时间调整,也不存在加班时间的特殊工时制,但它需要相关行政部门批准才能实行。《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第四条规定,企业对高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工,可以实行不定时工作制。

在实践中,企业法定代表人、经理等高级管理人员,对企业的经营管理负有决策、指挥等

领导职责,其是否存在加班,需要根据其工作时间、工作性质综合认定。一般而言,高管人员工作性质具有特殊性,自主安排空间较大,工作时间较为灵活,无法通过标准工作时间予以衡量。

此外,高管人员拥有较高的工资水平,双方在签订劳动合同前,均明知该项工作的特点性质及职责特殊性,用人单位在核算工资标准时,一般也会充分考虑高管人员工作时间因素,工资构成中已含有加班费等补助。鉴于高管人员的工作性质、工作岗位等特点,依据标准工时制计算加班工作明显不合理,故对其主张的加班费用,法院一般不予支持。

案例4 单位不支付竞业限制补偿 离职高管可入职竞争企业

2013年5月,李某入职纵横建筑设计公司,担任测绘工程师主管。在职期间双方签订了《竞业限制协议》,约定了其在离开公司后一年内,不得组建、参与组建、参股或受雇于从事建筑设计的企业及与其密切关联的企业。如违反竞业限制义务,应向公司支付违约金15万元。

协议同时约定,公司于每月5日前支付上一月的竞业限制补偿金。若公司逾期给付竞业限制补偿金超过30个工作日,协议自动失效,李某对公司的竞业限制义务自动解除。

2015年12月李某离职。随后,公司发现2016年5月李某入职竞争企业,经仲裁后诉至法院,要求李某支付违反竞业限制义务的违约金15万元。李某表示,其离职后一直未找到合适工作,处于无业状态,其向公司催告支付并告知处于无业状态后,公司未向其支付竞业限制补偿金。

法院审理查明,李某在离职后5个月内处于失业状态,其将情况告知并经催告的情况下,公司仍未按约定向其支付竞业限制补偿金,双方的竞业限制

协议自行失效,故判决驳回公司的请求。

【法官提示】

竞业限制补偿金的给付系以劳动者履行竞业限制义务为条件,在劳动者未违反竞业限制义务的情形下,用人单位应当按照约定向劳动者支付竞业限制补偿金。依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第8条的规定,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿的,劳动者有权解除竞业限制协议。

本案中,双方约定超过30个工作日未支付竞业限制补偿金协议自动失效,这种情形属于用人单位放弃权利,缩短了给付竞业限制补偿金的宽展期,同时也免除了高管人员通知其解除竞业限制协议的义务。

因此,上述约定合法有效。因用人单位未支付竞业限制补偿金导致协议失效的,劳动者不再承担竞业限制的义务,用人单位再以劳动者违反竞业限制义务而主张违约金,不能得到法律支持。

利用“黑广播”发送广告 虽系老板安排也构成犯罪

编辑同志:

我丈夫原是一家民办医院的网络维护职工。四个月前,医院负责人沈某为更好地对医院进行宣传,在其住宅院内设置“黑广播”,即利用电脑、发射机、天线,通过发射电磁波,非法占用广播通信使用频率,强行发送广告,并让我丈夫具体操作。我丈夫虽然知道此举违法,但是,为了服从工作安排就照领导的意思办了。可是,在此后的一个多月时间里,干扰了67次正常无线电频率,并造成正常的广播通信连接中断。

近日,我丈夫和沈某均被法院以扰乱无线电通讯管理秩序罪,分别判处刑罚和罚金。

请问:我丈夫只是根据沈某的安排完成工作任务,怎么也会构成该罪?

读者:张奔雅

张奔雅读者:

法院的判决并无不当,即你丈夫的确罪有应得。

首先,你丈夫已构成扰乱无线电通讯管理秩序罪。

《刑法修正案(九)》第30条规定:“违反国家规定,擅自设置、使用无线电台(站),或者擅自使用无线电频率,干扰无线电通讯秩序,情节严重的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金;情节特别严重的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。”其中的情节严重,一般是指干扰重要无线电通信系统的接收,造成重大误解或信息遗漏,危害

严重的;干扰无线电导航或其他安全业务的正常进行,造成人身伤亡或财产损失的;干扰按照规划开展的无线电广播电视业务,严重地损害、阻碍或一再阻断广播电视的接收,后果严重的;其他因干扰而造成严重后果的,如严重妨害公安机关对重大案犯的抓捕行动,妨害了军事行动等等。

本案中,你丈夫通过发射电磁波,非法占用广播通信使用频率,强行发送广告,干扰47次正常无线电频率,并造成正常的广播通信连接中断,明显具备相应的法律特征。

其次,你丈夫和沈某构成共同犯罪。

《刑法》第25条规定:“共同犯罪是指二人以上共同故意犯罪。”其要件在于:一是各共同犯罪人的犯罪行为指向同一个目标,彼此联系、互相配合,形成一个有机的犯罪行为整体;二是各共同犯罪人不仅认识到自己在实施某种犯罪,而且还知道有其他人与自己一道共同实施,也认识到自己的行为和他人的行为结合会发生危害社会的结果。你丈夫的行为,恰恰具备了对应构成要件:其是扰乱无线电通讯管理秩序的具体实施者;其明知自己行为的违法性和危害后果,却基于所谓的服从工作安排,置危害后果于不顾,希望或者放任危害结果的发生,也知道自己是在沈某的指挥、指挥下,和沈某一道实施犯罪。

(颜东岳)