

# 总经理告公司索求最低工资为何败诉?

## 担任高管却没签劳动合同,且举证责任与普通员工有别

□本报记者 李婧

根据《北京市工资支付规定》,用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表并至少保存两年备查。因此,当劳动者与用人单位因劳动报酬问题产生争议时,一般由用人单位承担举证责任。

然而,曾经担任公司高管的杜某在与自己工作的前单位——北京杰丰睿科技股份有限公司打官司讨要工资时,却因自己没拿出充足的证据而被判败诉。

这是为什么呢?负责公司运营的高管起诉公司,与普通员工起诉公司有何不同?

### 案件: 高管诉单位 要北京市最低工资

最近,曾经是公司高管的杜某将北京杰丰睿科技股份有限公司起诉到北京市海淀区法院。杜某称,2015年9月27日,她被杰丰睿公司聘任为总经理,工作至2016年7月31日。在此期间,双方未签订劳动合同,公司也没有支付工资。为此,杜某曾多次提出要求签订劳动合同,但是公司认为她并非普通员工,薪酬必须通过股东大会和董事会审议后形成决议。因此,双方一直都没签劳动合同。

由于杰丰睿公司是杜某本人参与创立的,所以,她没有离开而是继续工作。杜某认为杰丰睿公司应该和她签订劳动合同并且支付工资,工资按照北京市2016年最低工资标准即每月1890

元计算。

根据海淀法院的调查,出生于1981年的杜某和前夫李某是北京杰丰睿科技股份有限公司的创始人。2015年,他们找到了投资人对公司进行投资。杜某担任总经理和财务负责人,一直对公司进行管理。2016年底,杜某和李某离婚。本案诉争期间,杜某前夫李某是公司的法定代表人、董事长、总经理、股东。

诉讼过程中,单位确实没有拿出证据证明曾经与杜某签过合同以及给过工资。公司一方在诉讼中表示,杜某是这家公司主管财务的高级管理人员,杜某本人一直对公司进行管理,即使存在其陈述未签订劳动合同及未发工资的情况仍然应由其本人承担责任。

此外,2016年7月份投资人召开股东大会决定清查公司财务,杜某和李某拒绝清查拒绝提供材料。之后,投资人根据公司对公账户往来明细账发现,杜某在2015年9月至2016年12月份期间以工资名目及其他名目向其个人银行卡转账1327217.49元。至今杜某没有对此财务做出合理解释。

单位称,杜某作为公司主管,对于她在2015年9月至2016年7月是否拿到工资的情况,公司无从查证,相关数据应该在杜某本人手上。

杜某说,从公司账户转移至个人账户的款项1327217.49元是用于公司运营中的人员工资、运营费用及其他费用,不包括自己的工资。

### 判决: 高管掌握财务信息 因举证不足败诉

海淀法院查明,2015年9月27日至2016年7月31日期间,杜某担任杰丰睿公司总经理、财务负责人、监事,负责公司日常工作。杜某和李某实际经营管理杰丰睿公司,双方于2016年底离婚。现杰丰睿公司财务材料和信息仍由杜某和李某掌握。

法院认为,杜某作为杰丰睿公司的总经理和财务负责人,实际负责公司运营和人员工资发放,理应掌握工资具体情况。杜某在2015年10月至2016年6月期间,以工资、奖金及其他名义将杰丰睿公司账户资金转入个人账户共计1327217.49元,且未提举证据证明资金用途和去向,也没有进行合理说明,杰丰睿公司主张上述款项中存在包括杜某工资的可能性。双方未约定工资标准,杜某以北京市最低工资标准作为基数,缺乏合理性。

关于未签订劳动合同二倍工资差额一节,杜某担任杰丰睿公司总经理,负责杰丰睿公司管理运营,负责人事相关工作,签订劳动合同应属其职责之一。在诉讼中,杜某表示其多次向杰丰睿公司提出签订劳动合同但杰丰睿公司不予签订。可是,杜某对此未提举相应证据予以证明。法院认为,其诉求于法无据,不予支持。

综上,海淀法院一审驳回杜某的诉求。

### 解读: 公司高管与普通员工 举证责任不同

海淀法院法官曾竟、法官助理董洪辰介绍,在劳动关系中,用人单位处于承担管理责任的一方,在掌握劳动关系存续期间相关证据和信息上存在优势。原劳动和社会保障部发布的《工资支付暂行规定》第六条规定用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。《北京市工资支付规定》第十三条规定用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表,并至少保存两年备查。因此,在劳动争议案件中,一般情况下劳动者与用人单位因劳动报酬问题产生争议时,在两年保存期间内,由用人单位承担举证责任。

本案中,杜某与普通劳动者不同,其作为用人单位的总经理和财务负责人,实际负责用人单位的运营和人员工资发放,其本人代表用人单位理应掌握工资具体情况,在其与用人单位发生争议时,用人单位(其他人员)不存在掌握上述相关信息的机会,因此,将举证责任分配给用人单位极不公平。同时,劳动者在诉争期间以工资、奖金及其他名义将用人单位账户大量资金转入个人账户,该数额远远超过其要求的工资数额,而且杜某也没有拿出证据证明资金用途,也没有合理说明。因此,法院对杜某要求

用人单位支付工资的请求不予支持。

《劳动合同法》对用人单位应与劳动者订立书面劳动合同做了强制性规定,同时,针对用人单位在未与劳动者签订书面劳动合同时设立了二倍工资差额的惩罚性赔偿制度。之所以规定这一惩罚条款,是为了提高书面劳动合同的签订率,通过书面劳动合同的方式固定双方的权利义务,以达到保护劳动者,防止用人单位侵害劳动者权益的目的。

法官认为,用人单位在未签订劳动合同这一事实过程中存在过错时需担责任。如果未签订劳动合同是由于劳动者原因所致,则用人单位可以免除双倍工资赔偿的责任。如果劳动者存在故意不与用人单位签订劳动合同的情况,用人单位更应免除“二倍工资”的支付责任。

本案中的杜某作为用人单位的高级管理人员,负责用人单位的人事工作,与劳动者签订劳动合同是其岗位职责,在此种情况下,其未代表公司与自己签订劳动合同这一情况公司无从得知也很难避免,未签订劳动合同的原因在其自身。从该制度的价值取向以及诚实信用原则和公平原则的多方考量,法院认为用人单位无需向劳动者支付未签订劳动合同二倍工资差额。但是,在司法实践中,如果有证据证明负责人事管理工作的高管向用人单位提出签订劳动合同,但用人单位拒绝的,应向劳动者支付未签订劳动合同二倍工资差额。

# 分居期间妻子借款78万元 丈夫仅承担共同生活费用

□本报记者 王路曼

前不久,吉某起诉到密云区人民法院要求与妻子齐某离婚。审理过程中,齐某当庭举证向其父母及亲戚借款90笔,总金额78万余元。齐某主张这些钱用于养育子女和日常消费,要求吉某一起负担该债务。可是,吉某表示对这些债务根本不知情。在此情况下,吉某是否要负担这些债务?

### 案件回放

吉某与齐某于2009年结婚,因感情破裂自2015年开始分居。期间,他们的子女由齐某抚养。吉某起诉离婚时,妻子当庭列举了90笔借款,共计78万余元,要求吉某一起承担。而这些借款均发生在2015年10月至2018年3月双方分居期间,债权人全部系齐某的亲戚朋友。

经法院核实,这些借款有77笔是齐某向其父母借的,金额53万余元。另外13笔是向齐某的亲戚朋友借的,金额24万余元。齐某提交了上述借款的银行转账凭证、借条等证据。其中,有5笔大额借款系现金支付,没有转账记录。

### 法官说法

采访中,审理本案的密云区人民法院民三庭法官栗茜告诉记者,《最高人民法院关于审理涉及夫妻债务纠纷案件适用法律有

关问题的解释》第三条规定:夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务,债权人以属于夫妻共同债务为由主张权利的,人民法院不予支持,但债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。

“由此可知,夫妻一方举债,判决是否属于夫妻共同债务,关键看是否用于夫妻共同生活。”栗茜法官介绍,本案中,齐某所述的用于房屋日常还贷、办理房屋入住手续,交纳供暖费用及办理房屋装修的债务,虽然其中还有现金借款,但法院认为根据齐某提供的装修合同、供暖费发票、贷款还款记录、办理入住手续等证据,结合双方购买房屋及房屋已经装修入住的事实,可以证明这些款项用于双方的日常消费,系合理的支出,故对这些借款应当予以支持。

对于齐某主张给其父亲看病借款13万余元,法院认为,其曾经举证从其父母处共借款53万余元,说明其父母经济条件良好,有经济能力负担医疗费用,而齐某所述借款为其父支付医疗费的主张与其陈述从其父母处借款支付日常生活费用相互矛盾,故这些借款虽有转账记录、借条等证据,但法院不予认定。

对于齐某主张用于日常生活消费、抚养孩子所借款项,法院认为,齐某有收入,吉某亦支付了孩子的抚养费,无需通过借款抚养孩子。此外,还有部分支出非生活必要性支出,借款数额明显超出日常生活需要。再者,这些借款均发生于双方分居期间,并未用于夫妻共同生活,故对这部分借款,法院亦不予支持。

最终,法院判决齐某借款中有328050.91元用于夫妻双方的日常消费,系合理的支出,属于夫妻共同债务,需双方共同承担。

# 劳动合同一式两份都被收回 单位的做法合法吗?

### 案情介绍:

许某大学刚毕业,在一家物业公司担任出纳。公司与她签订了一式两份的劳动合同,但是两份都被公司收回了,当许某要求自己留一份时,公司告知一份是公司的,另一份需要放入员工的档案。许某左思右想,感觉手里没有劳动合同不踏实,特来天通苑南法律援助工作站进行咨询,两份合同都被公司收回,是否违法?

### 案情介绍:

根据《劳动合同法》第十六条规定,劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。本法第八十一条规定,用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

许某公司如果要放一份到个人档案,可以多签一份或者

把属于公司那份放入员工档案里。工作人员告知许某:签订劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系的书面法律凭证,是劳动者保障自身权益、双方处理争议的重要依据,也是劳动者工作经历的依据。签订劳动合同可以有效地维护用人单位与劳动者双方的合法权益。在合同期内,用人单位和劳动者都不能随意解除劳动合同。如果没有劳动合同,劳动者可能会在工资收入、工作时间长短、工作条件等方面与用人单位发生争议时缺少证据而遭受损失。

最终,天通苑工作人员向许某建议:可依据法律条例向单位索取,单位不给,依据劳动合同法第八十一条规定申请劳动仲裁或者向当地的劳动监察大队投诉。



昌平区司法局