

企业与高管发生劳动纠纷的几率不高，但处置不好会直接影响生产经营并带来重大损失。12月12日，北京市大兴区人民法院通报了6起涉高级管理人员的典型劳动争议案件。结合此类案件的成因、特点、审理难点，本版选取其中一个典型案例向用人单位及劳动者提出了化解纠纷的建议。

以诚信防范纠纷 以理性维护权益

□本报记者 赵新政

案件特征及建议

大兴区法院调研发现，北京经济技术开发区的企业通常具有规模大、科技含量高、管理规范、劳动者素质高等特点。在此情况下，相关企业的劳动争议案件的发生率一般会低于通常的标准，即便发生劳动纠纷，大多也会在工会、仲裁调解过程中解决。所以，因当事人不服劳动仲裁裁决而起诉至法院的纠纷往往具备背景复杂、类型新颖、矛盾尖锐的特征，该特征在高级管理人员的劳动争议案件中显得尤为突出。

高级管理人员是企业的中

坚，往往掌握或部分掌握企业的决策、管理或关键的执行权，以及企业的核心资源、技术或商业秘密。涉高级管理人员的劳动争议案件，与涉普通劳动者的劳动争议案件相比，具有劳动者举证应诉能力更强、涉诉标的额更大、案件审理难度更高、纠纷的发生以及处理结果对用人单位的经营和管理影响更大等特点。

涉高级管理人员的劳动争议纠纷的成因在劳动关系的不同阶段呈现不同的样态。如在劳动关系的建立阶段，劳动者提供虚假履历，骗取入职机会及高职、高

薪条件；在劳动合同履行阶段，劳动者以权谋私侵害用人单位的合法权益，或者用人单位违法、不当对劳动者的工作进行安排、调整，侵害劳动者合法权益；在劳动合同解除阶段，用人单位违法与劳动者解除劳动合同；在劳动合同解除后，负有竞业限制义务的劳动者违反竞业限制义务等。

结合近期审结的6个典型案例，从预防和减少涉高级管理人员的劳动争议纠纷发生的角度出发，大兴法院建议用人单位与劳动者在建立、履行、解除劳动

关系，乃至解除劳动关系之后，均应高度重视、严格遵守“诚实信用原则”，依法行使权利、履行义务。

对用人单位而言，要强化入职背景调查、健全企业规章制度、严格依法依规管理等环节，做到诚信用工、合法经营。对劳动者而言，要秉承、贯彻诚实劳动的理念，通过诚实劳动，合法、合理的取得劳动报酬。在发生纠纷之后，劳动者和用人单位均要理性评估自身的权益、得失，通过合法、合理的途径和方式，依法、理性维权。

典型案例

否认劳动关系而不举证 单位输理赔偿百万

基本案情

陆某于1994年10月入职一家服务公司，并担任副总经理职务。被公司解除劳动关系后，陆某申请劳动仲裁，要求：1.确认双方之间存在无固定期限劳动关系并继续履行劳动合同；2.公司向其支付工资和奖金。

案件诉至法院后，公司一口否认与陆某存在劳动关系，在法院询问、释明法律后果后仍坚持自己的主张，并拒绝对陆某的工资情况、劳动关系状况进行答辩。法院根据庭审和举证情况认定：双方存在劳动关系，且已形成无固定期限劳动关系，该劳动关系应继续履行；从2011年4月1日起陆某每月的工资为30340元、每月的固定奖金为10584元。据此，判决公司向陆某支付2012年1月1日至2013年10月30日期间的奖金232848元、2013年9月1日至2013年11月12日期间的工资122772元。

此后，陆某再次申请劳动仲裁，要求公司向其支付2013年11

月13日至2016年12月13日期间的工资损失1555112元。2017年11月6日，仲裁裁决公司向其支付相应期间的工资390583.9元。陆某不服裁决诉至法院，法院将工资数额提高至1514658.39元。

法官说法

在接受记者采访时，大兴区法院开发区法庭庭长毛希彤说，劳动者和用人单位对双方之间是否存在劳动关系存在争议，在法庭调查过程中，用人单位以双方不存在劳动关系为由，拒绝劳动者的入职时间、工资标准等情况予以抗辩，在经查可以确认双方存在劳动关系，但劳动者的上述主张亦缺乏充足证据佐证的情况下，人民法院会向用人单位释明证据规则，说明不予抗辩的法律后果，并引导用人单位进行抗辩。如用人单位仍拒绝发表抗辩意见，则法院可直接采信劳动者的主张。

本案中，在陆某与公司因确认劳动关系事项发生的纠纷的诉讼过程中，法院根据陆某提供的证据可以确认双方之间存在劳动关系，并在此情况下向公司释明证据规则、引导其对陆某的入职

时间、工资标准、劳动关系存续或解除情况进行抗辩，但公司仍坚持否认与陆某存在劳动关系，并拒绝就上述情况予以抗辩。在此情况下，相应的不利后果应由公司承担，故法院直接采信了陆某的相应主张，并支持了陆某关于要求确认其与公司存在无固定期限劳动关系，以及公司继续与陆某履行该劳动关系的诉讼请求。

用人单位作出的与劳动者解除劳动合同的处理决定被劳动仲裁委或人民法院依法撤销后，劳动者主张用人单位给付上述处理决定作出后至仲裁或诉讼期间的工资，人民法院会按以下原则把握：（1）用人单位作出的处理决定仅因程序方面存在瑕疵而被依法撤销的，用人单位应按最低工资标准向劳动者支付上述期间的工资；（2）用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准而向劳动者支付上述期间的工资。

在陆某与公司之间发生的两次诉讼中，均涉及诉争的解除劳动关系之后的工资支付问题。第

一次诉讼中，在公司经法院释明证据规则和法律后果而拒绝就相关问题进行抗辩的情况下，法院直接采信了陆某关于其工资标准的主张，同时也在实际上间接认定了公司存在因实体问题违法与陆某解除劳动关系的行为，并因此而判决双方继续履行劳动关系，以及公司按照陆某正常劳动时的工资标准向陆某支付诉讼和仲裁期间的劳动报酬。

第二次诉讼中，陆某主张支付的工资损失跨越前后两案的争议解决的期间。即第一次纠纷的诉讼后段期间和第二次纠纷的仲裁和诉讼期间。对第一次纠纷的诉讼后段期间的工资，法院按照原告生效判决确定的原则和标准，判决支持陆某的工资损失；对第二段纠纷所涉期间，因公司在人民法院的判决生效后，既未通知陆某继续履行劳动合同，又未为陆某提供劳动条件和工作岗位，也就是未履行生效判决关于要求其公司继续与陆某履行劳动合同的法律义务，该行为明显违法，并由此导致了陆某的工资收入损失，相应的不利后果应由公司承担，故法院判决其赔偿由此而给陆某造成的工资损失。

·广告·

怀柔区市场监督管理局成立基层市场监管所

12月9日，怀柔区市场监督管理局召开基层市场监管所机构改革会议，宣布成立17个基层市场监管所。局领导、各部门负责人和有关同志参加会议，区市场监督管理局党组书记、副局长于军三主持会议。

会上，区市场监督管理局党组书记、局长任江云同志提出要求：一是提高政治站位，服从工作大局。成立市场监督管理所和调整事业单位是区市场监督管理局成立以来具有里程碑意义的重要

事件。全体干部职工要坚决服从大局，提高政治站位，理性平和看待机构改革，坚守“团结、和谐、创新、务实”的治局理念，服从党组决定，在新部门、新岗位上忠诚履职，爱岗敬业，做到人心不散、责任不减、工作不乱、服务不断。二是立足监管职能，创新工作思路。区市场监督管理局牢固树立“怀柔就是科学城，科学城就是怀柔”的理念，结合怀柔实际，立足怀柔区情，融合市场监管特色，创新组建的怀柔科学城市场监管所，得

到了区领导的高度认可和大力支持，全所干部要提高政治站位，立足本职为建设百年科学城提供坚实组织保障。创新成立的投诉举报中心，要落实好“接诉即办”工作，深化“诉情就是命令”，把群众来信当家信，群众之事当家事，化解群众纠纷，回应群众关切，切实维护群众利益。三是立足镇乡发展，服务镇乡经济。各基层所要加强和分管领导、所属镇乡街道的沟通，全面了解所在辖区情况，主动作为，快速进入角色，充分发挥

市场监管职能，服务所在地区经济发展，市场稳定。

下一步，怀柔区市场监督管理局将以机构改革为契机，不断优化职能，加强市场监管，强化技术指导，优化营商环境，提振市场活力，让市场监管有力度，服务群众有精度，奉献为民有温度，为加快构建以怀柔科学城建设为统领的“1+3”融合发展格局贡献力量，为怀柔经济发展、社会稳定、人民幸福凝心聚力，砥砺前行。

颜东岳 法官

司机为代领导喝酒肇事 伤者可以要求单位赔偿

编辑同志：

半年前，一家公司刚入职的司机黄某在陪同领导宴请客户时，见领导不堪酒力，加之为了在领导面前好好表现一番，遂挺身为领导代酒。酒宴结束时，黄某虽然已经语无伦次、腿脚发软，仍然逞能要驾车载领导回公司。领导考虑到路程并不太远而未加制止。

期间，该小车冲上人行道后并将我撞成重伤。交警部门认定黄某负事故的全部责任，法院也追究了黄某的刑事责任。然而，由于保险公司以黄某属醉驾为由拒绝理赔，黄某又无赔偿能力，导致我一直无法获得相应赔偿。

请问：我能否要求公司承担赔偿责任？

读者：卢思燕

卢思燕读者：

你有权要求公司承担赔偿责任。

虽然黄某的行为已构成犯罪，应当受到刑事处罚，但就损害赔偿而言，仍属民法调整范畴，应当适用民法的相关规定。

对此，《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》第58规定：“企业法人的法定代表人和其他工作人员，以法人名义从事的经营活动，给他人造成经济损失的，企业法人应当承担民事责任。”

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第八条也指出：“法人或者其他组织的法定代表人、负责人以及工作人员，在执行职务中致人损害的，依照民法通则第一百二十一条的规定，由该法人或者其他组织承担民事责任。上述人员实施与职务无关的行为致人损害的，应当由行为人承担赔偿责任。”

《侵权责任法》第三十四条规定得更为明确：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”

这些规定表明，只要是工作人员因为职务行为造成他人损害，用人单位就必须为其承担赔偿责任。本案自然也不例外，即如果黄某的行为属于履行职务，公司就必须替其“买单”。

判断工作人员的行为是职务行为还是个人行为，主要考虑其是否具有以下四个方面之一：是否具有单位授权；是否发生在工作时间和工作场所；是否以“工作”或“职务”的名义实施；目的是否为了单位利益或者与履行职务有内在联系。

本案中，黄某的行为恰恰与职务行为相吻合：一是其陪同领导宴请客户是以“工作”的名义；二是其为领导代酒，最终是为了公司的利益；三是领导对于黄某代酒以及此后醉驾载其回公司并没有制止甚至已经上车，当属同意即具有授权性质。