

入职两年竟称不知用人单位是谁 公司辞退人事高管为何无需赔偿?

燕子是一家生物公司主管人事的副总经理，已经在公司工作两年时间。可是，她在诉讼中竟然称不清楚自己的身份，也不清楚用人单位是谁。

此外，她还利用自己的职权，伙同其他员工，销售其他企业的产品，转移生物公司的客户，侵害生物公司的利益。她为何要这样做?

即使如此，燕子被生物公司辞退后还向法院起诉，要求生物公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金和未签劳动合同双倍工资差额。最终，她的请求被法院驳回。结果为什么会这样?

入职两年 高管称不知谁是用人单位

事实上，早在2017年7月7日某生物公司就发布任命书，任命燕子为公司副总经理，负责营销中心、财务部与支持部的管理工作。但是，双方没有签订书面劳动合同。

根据上述任命，燕子算是生物公司管理层中手握一定职权的干部了。可是，她在公司工作两年，竟然在法院开庭的时候声称不清楚自己的用人单位是谁。

法院经审理查明，生物公司发布任命书刚两天，燕子在向同事发邮件时称：“我们当前招聘工作的流程是怎样的？下周一我们找个时间交流。从下周开始，人员招聘流程中增加一个由我审核的环节。今后，我将为马总分担营销中心、财务部与支持部的管理工作。”

根据该邮件的内容，可以看出燕子已很清楚自己的工作单位，也清楚自己的职责和权限范围。但在庭审中，燕子却表示她与另外一家企业存在劳动关系。

对此，燕子的解释是：她进入生物公司后主要销售的是另外一家企业的产品，她印刷的名片及办公邮箱以该企业名称作为抬头。此外，生物公司与她商谈入职时，也是以该企业的名义进行的。况且，她位于上海的办公场所由该企业租赁的，前台悬挂的也是该企业的标志。因此，她认为自己与生物公司不存在劳动关系，生物公司并非她的用人单位。

暗度陈仓 利用公司资源谋求私利

在生物公司工作期间，燕子没有诚实履行岗位职责。相反，

她还做了一些有悖公司管理人员职业道德的事情。

生物公司称，燕子在任职期间销售其他企业的产品、转移生物公司的客户，给生物公司造成了经济损失。譬如，从2017年10月开始，她利用生物公司提供的便利条件，销售其他企业的产品。同年11月份，她开始筹备另设公司，并要求生物公司的销售人员不再做生物公司的业务，将生物公司的老客户转到她设立的新公司。

生物公司认为，燕子作为本单位上海营销中心的实际掌控者，授意手下员工侵害生物公司的利益并伙同下属营私舞弊，导致生物公司遭受损害。其行为不仅没有尽到一个公司管理者应尽的义务，还严重违反了生物公司的劳动纪律。

生物公司提交的微信聊天记录显示：燕子自2017年9月14日开始与多名下属频繁沟通，主要内容是对其销售其他企业产品、转移生物公司客户等行为进行保密处理，同时还要加快业务平台的注册工作，以及相关问题的协商解决事宜。

法官询问燕子是否存在侵害生物公司利益的行为，燕子拒绝回答，也拒绝向法院陈述关于此事的意见。

在此情况下，法官认为，生物公司提交的微信聊天记录客观、完整地记录了相关事实，燕子既不举证证明微信记录中的燕子不是她本人，又拒绝就相应问题向法院反馈意见，故应承担相应的不利后果。据此，法院认定燕子存在侵害生物公司利益的行为。

懈怠职责 公司即时开除人事高管

燕子的本职工作是管理营销

中心的人事、行政、采购等事务。可是，她把大量时间和精力用在谋取个人利益上，其行为不仅造成营销中心管理混乱，也给生物公司造成了重大经济损失。生物公司知晓其做法后，于2018年2月8日即时将其辞退，并于当日送达了通知书。

在通知书中，生物公司给出的解除劳动合同理由是：燕子身为公司高级管理人员未能有效履行职务，导致以下三项错误：一是上海营销中心管理混乱，未能落实公司劳动合同签约制度、员工经常不能按时打卡上下班。二是业绩目标完成情况极差，公司安排的工作及任务均未按时、按要求完成。三是包庇下属，造成公司网站瘫痪，未能及时处理，给公司造成重大损失。

诉求失当 赔偿金和二倍工资差额被驳

生物公司认为，其在掌握大量确凿证据的情况下，依法依规解除燕子的劳动关系是顺理成章的事。岂料，燕子离职后马上向劳动争议仲裁机构递交了仲裁申请，生物公司很快收到了仲裁机构的传票。

燕子的仲裁请求是由生物公司向她支付：1.2018年1月1日至2018年2月8日期间的工资38275.8元；2.2017年7月8日至2018年2月8日期间未签劳动合同的双倍工资差额210000元；3.违法解除劳动合同赔偿金60000元。

仲裁裁决支持了她的第一项请求。而未签劳动合同二倍工资差额及违法解除劳动合同赔偿金的请求被驳回。燕子不服该裁决，以相同的理由诉至法院。

法院认为，《劳动法》第3条规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安

全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。这些义务是劳动者的基本义务。根据法院认定的事实，燕子在工作期间确实存在侵害生物公司利益的行为，而该行为与生物公司认定其存在“未能有效履行职务”并据此解除其劳动关系的行为具有直接关联，因此，生物公司与燕子解除劳动合同的行为并无不当。

关于未签劳动合同二倍工资的诉讼请求，生物公司主张：“我公司的人事工作人员曾通过电子邮件向燕子发送劳动合同书，要求她签订劳动合同。但燕子不愿与我公司签订劳动合同，想将人事关系挂在另外一家企业。基于这个原因，我公司不应向燕子支付未签劳动合同二倍工资的差额。”

燕子称：“我确实负责营销中心的招聘工作，但我只负责人员的筛选和最终的确定，至于是否签署劳动合同及如何签署劳动合同的具体事宜由生物公司人事负责人负责。”

法院认为，双方对于燕子的职责范围是否包括管理（或）订立劳动合同的事实存在争议。根据生物公司发布的人事任命书以及燕子给其同事发电子邮件载明的内容，燕子关于其仅负责销售中心的人事工作的主张明显与上述内容不符，故对燕子的主张不予采信。结合燕子关于生物公司的人事部门职责的陈述，法院认为燕子的职责范围包括管理、订立劳动合同事宜。

因燕子不能证明其存在要求生物公司签订劳动合同而被拒绝的情形，故其要求生物公司支付未签劳动合同的二倍工资的差额的诉讼请求缺乏合理性，法院对此不予支持。近日，法院作出了相应判决，双方均未上诉。

大兴区法院 毛希彤 刘畅

组织新员工节假日培训 单位应当支付加班工资

编辑同志：

为使新入职的员工能更快更好地熟悉、开展工作，我们所在公司从今年“五一”假日起，经常利用节假日对我们进行培训。我们曾就此要求公司支付加班工资，但遭到拒绝。公司的理由是：培训只是为了提高大家的技能素质，不等于生产经营活动。

请问：公司的理由成立吗？

读者：钟巧玉等8人

钟巧玉等读者：

公司的理由不能成立，其应当向你们支付加班工资。

加班是指员工按照用人单位的要求，为了用人单位的直接或间接利益，在法定节假日、休息日从事工作，属工作时间在休息时间中的延伸。确定员工的工作是否属于加班，其要件在于：是否为用人单位所要求或体现用人单位的意志、是否为了用人单位的利益、是否在标准工作日之外。如果这些答案是肯定的，应当按加班论处；反之，则不属于加班。

就本案而言，明显属于加班。其理由如下：

一方面，占用节假日进行培训，是公司的要求，你们之所以参加，是出于对公司的服从，而非自我要求、自我组织。

另一方面，公司是占用节假日培训的最终受益人。培训应当在正常的工作时间内进行，而将其安排在节假日内，无疑缩短了你们的休息时间，增加了正常的工作时间，公司自然可以因正常工作时间的增加而获得更多的效益。同时，在培训的时间段里，虽不属于直接从事生产经营活动，但你们据此获得相关技能后，能够更好的开展工作，为公司创造出更多、更好的经济效益。

再一方面，公司占用的培训时间属于“标准工作日之外”。节假日是员工可以自由支配的法定时间，绝非在“工作日”之列，用人单位也不应该占用。在节假日已被占用的情况下，公司必须依据《工资支付暂行规定》第十三条第（三）项之规定承担责任。即用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。

本案中，如果公司拒绝支付加班费，劳动行政部门还可以根据《劳动合同法》第八十五条之规定，要求其按应付金额百分之五十以上百分之一百以下，向你们加付赔偿金。

颜东岳 法官

劳动合同约定到期自动顺延有效吗？

近日，本报读者马先生反映说，他入职时与公司签订为期1年的劳动合同。公司提供的合同文本有一个特别条款：本合同到期前1个月内，若双方未以书面形式提出异议，本合同有效期自动延长1年，以后依次类推。

马先生说，根据合同约定，他在1年期的合同到期后继续工作了3个月，接下来，他个人原因提出辞职。离职时，他以公司未与其续签劳动合同为由，要求公司支付3个月二倍工资的差额。公司则以双方有合同延续的约定且其未按要求在合同到期前1个月内提出异议为由，予以拒绝。

马先生想知道，他的主张是否能够成立？

法律分析

《劳动合同法》第44条规定，劳动合同期满的，劳动合同终止。劳动合同终止后，双方继续保持劳动关系的，应当续订书面劳动合同。本案中，该公司所提供的合同文本中有关“本合同有效期自动延长1年，以后依次类推”的条款，不符合法律规定，应认定为无效条款。

之所以说上述合同约定条款无效，是因为它排除了劳动者以下相关权利：其一，这种约定违反了《劳动合同法》第3条“订

立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则”之规定，剥夺了劳动者的协商权；其二，这种约定导致劳动者丧失法律规定的签订二次固定期限劳动合同后应签订无固定期限劳动合同的权利；其三，这种约定使得用人单位可随时终止劳动关系，而规避其违法解除劳动合同应支付赔偿金的义务。

由于该种合同条款无效，马先生在合同期满后继续工作并不能视为双方自动续签了书面合同，所以，该公司应承担未及时与马先生续签劳动合同的责任，即应当按《劳动合同法》第82条

“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资”之规定，向马先生支付在合同期满后继续工作3个月的二倍工资的差额。

签订和续签书面劳动合同，是用人单位的法定义务。劳动合同期满后，用人单位需继续使用劳动者的，应在劳动合同期满之时及时与劳动者续签书面劳动合同，否则，将面临支付二倍工资的法律风险。况且，续签劳动合同是一项难度不大的工作，用人单位理应依法行事，不应以任何借口拒绝续签劳动合同。

潘家永 律师