

人事主管未签劳动合同,离职能否索要二倍工资?

基本案情

2022年11月1日,彭女士入职一家服装贸易公司。当天,双方口头约定其担任公司人力资源主管职务,主要负责公司人员招聘、培训、劳动合同管理及薪酬管理等工作。该公司拥有200多名员工,彭女士任职期间代表公司与众多员工订立或续订了劳动合同,但未与自己等3名员工订立书面劳动合同。

2023年11月21日,彭女士向公司提出辞职,并以公司未与自己订立书面劳动合同为由要求支付二倍工资工资,还称如不支付二倍工资就申请劳动争议仲裁。然而,公司虽同意她离职,但不同意向她支付二倍。经过几次交涉之后,公司干脆对她不理不睬。

那么,彭女士作为人力资源主管,是否有权要求公司向她支付未订立书面劳动合同的二倍工资呢?公司的做法,是否会给自己带来不利后果?

法律分析

书面劳动合同是劳动者维护自身权益的“护身符”。在当事人发生劳动争议时,劳动合同书是判断各方当事人权利义务、责任的最基础证据。

《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”

另外,《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。”

由以上法律规定可以看出,用人单位不按时与员工订立劳动合同,将承担相应的法律后果。不过,对于用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的事实,也要具体分析其形成的原因以及是否属于劳动者自身的过错造成的,而不能把板子一概打在用人单位的身上。

一般而言,人力资源主管的工作职责范围应该包括代表用人单位依照法律法规处理与劳动者之间订立和履行劳动合同方面的相关事宜,避免用人单位因违反法律法规被追究法律责任。而且,作为人力资源主管,应当清楚订立书面劳动合同的相关法律规定、用人单位不与员工订立劳动合同需承担的不利法律后果及员工可以获得的利益等,自然也就有义务主动要求公司与其订立书面劳动合同,或者直接以公司名义与自己订立书面劳动合同。

基于此,北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第三十一条作出如下规定:用人单位法定代表人依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍工资的,一般不予支持。用人单位高管人员依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍工资的,可予支持,但用人单位能够证明该高管人员职责范围包括管理订立劳动合同内容的除外。对有证据证明高管人员向用人单位提出签订劳动合同而被拒绝的,仍可支持高管人员的二倍工资请求。用人单位的人事管理部门负责人或主管人员依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍工资的,如用人单位能够证明订立劳动合同属于该人事管理部门负责人的工作职责,可不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合

同,而用人单位予以拒绝的除外。

就本案而言,彭女士身为人力资源主管负责劳动合同签订事宜,在任职期间代表公司已与众多员工订立或续订了劳动合同,却未与自己签订书面劳动合同,实际上属于自己失职所致,甚至是其故意所为,如因其本人的工作失职或故意而获得了利益,则显然违背公平正义原则。因此,彭女士无权向公司索要未订立书面劳动合同的二倍工资。当然,如果彭女士曾主动要求过公司与其订立劳动合同,但被公司拒绝了,并且有证据证明,则另当别论。

由此看来,彭女士能否向公司索要未签订书面劳动合同二倍工资需结合案件事实作具体分析。对于公司也是这样,若其在彭女士要求签订书面劳动合同的情况下予以拒绝,则须承担支付二倍工资的法律后果。

潘家永 律师

父母离婚,子女的抚养费如何给付?

父母离婚,对子女的抚养义务仍需履行。可是,有的人在离婚时约定一方不承担抚养费支付义务,有的无此约定或约定的抚养费金额比较低。在此情况下该怎么办呢?以下案例对此作出了法律解析。

【案例1】

父母一方约定不承担抚养费,子女能否请求支付?

古先生与前妻离婚时,约定8岁的女儿小琳由前妻抚养,古先生不承担抚养费。两年后,小琳被查出患某种慢性疾病,需要长期医治,而母亲已经力不从心。此时,小琳能要求古先生承担抚养费吗?

【点评】

小琳有权请求古先生承担抚养费。

《民法典》第1085条规定:“离婚后,子女由一方直接抚养的,另一方应当负担部分或者全部抚养费。负担费用的多少和期限的长短,由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。前款规定的协议或者判决,不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或者判决原定数额的合理要求。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第58条规定:“具有下列情形之一,子女要求有负担能力的父或母增加抚养费的,人民法院应予支持:(1)原定抚养费数额不足以维持当地实际生活水平的;(2)子女患病、上学,实际需要已超过原定数额的;(3)有其他正当理由应当增加的。”

依据上述规定,正因为小琳身患慢性疾病需要长期医治,而母亲已经力不从心,所以,古先生必须担责。

【案例2】

向父母追索抚养费,是否受诉讼时效限制?

父母离婚时约定6岁的小江由母亲抚养。可是,直到小江16岁时,其父赵先生一直没有支付过抚养费。小江提起诉讼要求赵先生一次性补足10年的抚养费后,赵先生以3年前的抚养费已“过期作废”为由予以拒绝。其理由正确吗?

【点评】

赵先生仍需支付10年的抚养费。

虽然《民法典》第188条规定,向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年,且自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。但其第196条第3项规定“请求支付抚养费、赡养费或者扶养费”的,不适用诉讼时效的规定。即基于父母对子女的抚养义务从子女出生时起至子女成年时止。在此期间,被父母抚养的权利是一种持续性权利,父母双方或者一方应当履行抚养义务,受抚养子女的抚养费请求权亦不受诉讼时效的限制。结合本案,尽管小江诉请的抚养费中有一部分已经超过3年,但并不存在“过期作废”的问题。

【案例3】

约定的抚养费较低,能否以再婚为由增加吗?

吕先生与前妻离婚时,约定7岁的儿子随其生活,前妻按600元/月承担抚养费至儿子独立生活时止。4年后,吕先生以自己已经再婚再育、生活相对困难、原定抚养费过低为由,要求前妻增加。

【点评】

吕先生无权要求增加抚养费。

《民法典》第7条规定:“民事主体从事民事活动,应当遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺。”与之对应,离婚后再婚再育以及由此可能导致家庭负担产生变化,应认定是夫妻离婚时已经或应当充分考虑以协商确认未成年子女抚养费的重要因素。约定较低的抚养费数额或者免除非直接抚养一方支付抚养费的,应理解为双方就非直接抚养子女一方应分担之抚养费达成一致,该约定具有法律约束力,双方均应秉承诚实信用原则予以履行。因此,除非有充分证据证明子女生活发生重大变化,或直接抚养子女的父母一方经济能力发生重大变化,如果不增加抚养费将导致子女难以维持正常生活等情形,一般不得要求增加。本案中,吕先生以再婚再育为由请求增加抚养费,显然不在其列。

颜梅生 法官

欠薪条未写职工姓名,能否推定持有人为权利人?

读者钟婷婷向本报反映说,一家公司曾向她出具欠薪条。可是,当她在付款期满向公司索要时,公司却以欠薪条中未写明其姓名、不能确定其是否为权利人为由拒绝支付。她想知道:在公司无法证明已经向其付清工资或者无法证明其并非欠薪条权利人的情况下,公司是否应承担清偿责任?

法理剖析

公司应当向钟婷婷承担清偿责任。

《民事诉讼法》第64条规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出

判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”而《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第44条规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

结合本案,公司认为没有拖欠钟婷婷的工资,在广义上属于“减少劳动报酬”,依据上述法律规定,公司必须承担已经向钟婷婷付清工资,或者钟婷婷虽然持有欠薪条,但该欠薪条的权利人并非是钟婷婷的举证责任,公司不能提供证据证明不欠薪的主张,自然应当承担不利的后果,即推定钟婷婷为欠薪条的权利人。

廖春梅 法官

培训机构超范围经营原培训合同还有效吗?

编辑同志:

我所在公司将新入职员工交由一家培训机构进行培训后,发现该培训机构虽有相应的培训能力和设施,但未取得相应的办学许可证,即其超越了经营范围。

请问:公司与培训机构签订的培训合同是否有效?

读者:谢莉莉

谢莉莉读者:

该培训合同同样有效。

经营范围是指从事经营活动的主体被市场监管部门所确认从事经营的行业、商品类别和服务项目。《市场主体登记管理条例实施细则》第十二条规定:“申请人应当按照国家市场监督管理总局发布的经营范围规范目录,根据市场主体主要行业或者经营特征自主选择一般经营项目和许可经营项目,申请办理经营范围登记。”

此外,《公司法》第七条规定:“依法设立的公司,由公司登记机关发给公司营业执照。公司营业执照签发日期为公司成立日期。公司营业执照应当载明公司的名称、住所、注册资本、经营范围、法定代表人姓名等事项。公司营业执照记载的事项发生变更的,公司应当依法办理变更登记,由公司登记机关换发营业执照。”

上述规定表明,公司应当按照经营范

围从事活动。但是,基于超越经营范围可分为对一般经营范围的超越(国家对经营范围的审批)和对禁止经营(如危害国家金融安全、宏观政策、公序良俗、人体器官、毒品、枪支)、限制经营(如竞争性经营)以及特许经营事项的超越,也就是说,前者属于违反效力强制性规定,后者属于违反管理性强制性规定。

因此,《民法典》第五百零五条规定:“当事人超越经营范围订立的合同的效力,应当依照本法第一编第六章第三节和本编的有关规定确定,不得仅以超越经营范围确认合同无效。”该法第一百五十三条规定:“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。但是,该强制性规定不导致该民事法律行为无效的除外。”即只有在违反效力强制性规定时才无效。

由此来看,培训机构超越经营范围的培训合同是否有效,取决于是否违反效力强制性规定。而培训机构超越经营范围的培训活动,只是超越一般经营范围,没有涉及禁止经营、限制经营、特许经营事项,且其确有对应的培训能力和设施,故不属于违反效力强制性规定,相应的培训合同仍然有效。

廖春梅 法官