

# 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

## 第 175 回 人力资源主管的劳动纠纷

(撰稿人：卢伟)

2018 年 4 月 3 日

### 人力资源主管能否以未签订书面劳动合同为由要求用人单位支付双倍工资？

最近，广东高院的一起劳动争议判决引起了广泛关注。田某是一家 A 公司的副总经理兼运营总监，负责公司人事、行政、运营等工作。后因田某连续旷工，A 公司与其解除了劳动合同。田某提起了劳动仲裁，其中一项仲裁请求是要求 A 公司根据《劳动合同法》的规定<sup>1</sup>向其支付双倍工资差额。

田某的该项请求获得了劳动仲裁委员会和一审法院的支持。但在案件二审及再审审理中，法院则认为，根据查明事实，田某的工作职责中包括负责人事管理，因此田某不仅有义务提醒和督促 A 公司和劳动者签订劳动合同，也有义务向 A 公司提出要求与自己签订劳动合同，如果其不能证明曾要求 A 公司与自己签订劳动合同，则属于没有履行工作职责的失职行为，劳动者因此获益有违法理。田某不能证明双方未签订书面劳动合同的主要过错在于 A 公司而不是自己的失职。因此，田某主张 A 公司向其支付双倍工资差额不予支持。

从上述案例的审理过程可以看出，对于用人单位的人力资源主管等负责人事管理岗位的员工，如果未能签订书面劳动合同是否应支持双倍工资的请求，实务中仲裁机构和法院争议较大。我们调查了一下相关判例，目前法院支持和不支持两种判决都存在，但总体上来说，不支持双倍工资的判决是相对主流的观点。经分析相关判例书，我们发现用人单位与负责企业人事管理的员工一般都会提出是由于对方的过错而导致未能签订书面劳动合同，但双方对此都难以举出证据予以证明。在此情况下，法院一般会审查劳动者的具体工作岗位、工作职责、职权范围以及用人单位与劳动者订立书面劳动合同的流程等，以此确定该劳动者是否负责用人单位人事管理的工作，是否存在该劳动者利用职权的特殊性故意不与用人单位订立书面劳动合同的情形等，并在此基础上认定未签订书面劳动合同的过错方。

因此，作为用人单位，在处理与负责人事管理相关劳动者的劳动关系管理尤其是涉及签订书面劳动合同的相关问题时，可以从以下几个方面加强管理，避免因疏忽而未与该类劳动者签订书面劳动合同，引发争议进而导致不必要的损失：

---

<sup>1</sup> 《劳动合同法》第八十二条 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。

- 1、在负责人事管理的劳动者（尤其是劳动合同管理专员或人事主管）入职后，应由其上级主管与其沟通签订书面劳动合同相关事宜，尽到诚实磋商义务并保留记录；
- 2、作为一项管理制度，负责人事管理的劳动者的书面劳动合同应有单独的备份留存；
- 3、在负责人事管理的劳动者的岗位职责当中明确规定包括与员工签订书面劳动合同一项；
- 4、将负责人事管理的劳动者未与用人单位签订书面劳动合同定性明确为失职行为，并作为严重违纪行为纳入企业规章制度。