

案例

某钢铁企业任命韩某为总经理，公司的运营全权由韩某负责，并签订了岗位任务书，任务书中明确写明岗位职责，岗位职责没有写明签订劳动合同是韩某的工作职责之一，只写了公司人事管理事项由韩某负责，岗位职责的最后一条是其他与公司运营有关的事项。因为韩某是钢铁企业的股东介绍进来的，因此入职后一直未签订书面劳动合同。一年后，因为韩某工作能力不够，导致企业亏损严重，钢铁企业股东大会决定辞退韩某，韩某要求解聘的经济补偿金及未签订书面劳动合同的双倍工资差额，钢铁企业认为韩某未签订书面劳动合同是因为其工作失职所致，拒绝支付，诉至劳动争议仲裁委员会。

裁判结果

审理机关经审查认为，钢铁企业的岗位任务书中虽未明确规定签署劳动合同属于总经理韩某的工作职责，但是签署劳动合同属于人事管理的范畴，因此认定韩某未签订书面劳动合同是因为其工作失职所致，故不支持韩某的请求。

法条链接

《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）》

31.用人单位法定代表人、高管人员、人事管理部门负责人或主管人员未与用人单位订立书面劳动合同并依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍工资的，应否支持？

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。

广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》

14.用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，或者虽通知劳动者签订书面劳动合同但劳动者无正当理由拒不签订，用人单位未书面通知劳动者终止劳动关系的，应当按照《劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍工资。二倍工资差额的计算基数为劳动者当月应得工资，但不包括以下两项：

(1) 支付周期超过一个月的劳动报酬，如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等；

(2) 未确定支付周期的劳动报酬，如一次性的奖金，特殊情况下支付的津贴、补贴等。

劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，超过一个月双方仍未续订劳动合同，劳动者根据《劳动合同法》第八十二条第一款规定要求支付二倍工资的，应予支持。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同，视为已订立无固定期限劳动合同，用人单位无需再支付用工之日起满一年后未订立书面劳动合同的二倍工资。

江苏省高级人民法院关于印发《关于审理劳动人事争议案件的指导意见（二）》的通知

第六条 用人单位未与其高级管理人员签订书面劳动合同，但用人单位能够提供聘任决定或聘任书，证明双方存在劳动权利义务且已实际履行的，高级管理人员以未签订书面劳动合同为由请求用人单位每月支付二倍工资的，不予支持。

高级管理人员的范围依据《中华人民共和国公司法》第二百一十七条第（一）项的规定予以确定。

证据收集

针对未签订劳动合同的二倍工资差额支付问题，用人单位需要提交已经签署的劳动合同。案例中的用人单位需要提交聘书、offer、岗位职责说明书、有高管签字的其他劳动者的劳动合同等可以证明劳动者的岗位职责中含有人事管理项目的书面材料

。

律师策略

关于高级管理人员或者人事行政管理人员未签署劳动合同的二倍工资差额问题，各个地区没有统一的判案规则，比如北京市需要用人单位证明劳动者的岗位职责有人事管理事项，江苏省只需证明该劳动者属于《公司法》规定的高级管理人员范畴内，便都可以不必支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额。但是广东省则试用无过错原则，只要用人单位未与劳动者签订劳动合同就需要支付二倍工资差额，无论用人单位是否存在过错，所以用工管理者在具体执行过程中需要以当地的法律法规为准则来应对法律风险。