

公司高管薪资怎么算?“弹性”办公被认定旷工冤不冤?北京市一中院发布典型案例,提供裁判指引

# 既是管理者又是劳动者,公司高管权益咋认定

## 阅读提示

公司高管作为兼具管理者与劳动者双重属性的特殊群体,其权利义务与普通劳动者相比存在一定的差异,由此产生的法律适用上的问题也是理论界和实务界关注的焦点。妥善审理涉公司高管劳动争议案件,平衡因其特殊身份带来的法律适用上的冲突,对构建和谐稳定的劳动关系具有重要意义。

本报记者 卢越

公司高管的劳动报酬标准该如何认定?高管“弹性”上班,能否被认定旷工?加班费又该怎么算?

作为兼具管理者与劳动者双重属性的特殊群体,公司高管的权利义务与普通劳动者相比存在一定的差异,由此产生的法律适用问题也是理论界和实务界关注的焦点。12月4日,北京市第一中级人民法院通报近年来该院审理涉公司高管劳动争议案件的具体情况,并发布十大典型案例。

《工人日报》记者梳理案例发现,企业管理不规范、合同履行不遵守守信,往往引发纠纷;其中,围绕劳动报酬引发的争议较多。此外,高管基于其具有人事管理权限、适用不定时工作制等,在认定未订立书面劳动合同二倍工资、加班费等方面容易承担败诉风险。

### 用工管理模式粗放易生纠纷

据了解,司法实践中涉及公司高管的劳动争议案件数量不断增加。2019年,北京市一中院共审结此类案件34件,接近2017年、2018年两年审结案件的总和。

北京市一中院副院长单国钧介绍,具体而言,此类案件呈现诉讼请求复合化、涉诉标的金额较高、高管应诉能力较强、新兴行业涉诉较多、法律适用存在交叉等特点。

“当事人在提起诉讼时一般会同时主张多项权利,涉及工资、奖金提成、加班费、竞业限制义务、违法解除赔偿金等。”单国钧说。

“做了快半年的工,现在一分工钱也没拿到”

有关方称,如“层层转包”属实,将依法依规处理

本报记者 李丰

“我们做了快半年的工,现在一分工钱也没拿到。”11月25日,《工人日报》记者接到在贵州大学明德学院新校区一期c段项目部工作的农民工班组长王昌伦反映,称自己有与30多名农民工在项目部工地工作至今已有半年多,在被清理出场后,中间的转包人拖欠班组工资及保证金近300万元。

今年5月,王昌伦等农民工班组与中间人承包商曾某等人达成了一份土石方工程施工合作协议。双方约定,王昌伦等人以承包的形式负责贵州大学明德学院c段项目的土石方开挖工程。曾某须在王昌伦将全部土石方工程完工并经第三方检验后,一次性结清工程款。

经核实,农民工们了解到这个土石方开挖项目的总承包方为中城投集团第十二工程局有限公司,该公司将该项目分包给了贵州筑鑫君安公司,筑鑫君安公司又将该项目转给了其他中间商,并将该项目层层转包给王昌伦等人。

王昌伦和其班组从5月20日起,一直工作到今年7月份。“有一天中间商通知我,称将有一个新的班组会很快进场替代我们,我们再参与其他装修楼和篮球场的施工项目后就能拿到工程款。”王昌伦说。

“现在装修工程完工了,我们仍一分钱也没拿到。”王昌伦告诉记者,他去找曾某要工钱,曾某一直称自己没有钱,并让他去找筑鑫君安公司和项目部。

记者几经辗转,采访到了中城投十二工程局贵大明德学院项目施工员郭某。他告诉记者,筑鑫君安公司是公司的合作伙伴,至于筑鑫君安公司和农民工班组的合作,是两家私下签订协议的,农民工被欠薪的原因是项目部还没有与筑鑫君安公司完成结算。

11月26日,中城投十二工程局总工尹某接受了记者的采访。据尹某介绍,中城投十二工程局将土石方与学院B区一个宿舍楼的装修工程包给了贵州筑鑫君安公司。至于筑鑫君安公司以何种模式签订施工协议,他们并不掌握情况。按照中城投十二工程局与筑鑫君安公司签订的合同,现在并未到支付节点。尹某说,如果农民工被欠薪情况属实,公司将积极协助农民工对接筑鑫君安公司。

当天下午,记者电话采访了贵州大学明德学院c段项目建设指挥部负责人李某,李某表示,中城投十二工程局入场施工后,目前距离其应完成目标已逾期2个多月,只有到完工节点,指挥部才能放款。李某在电话里表示,如“层层转包”情况查实,指挥部将依照相关法律规定严肃处理。



视觉中国 供图

“此外,公司高管的工资待遇普遍较高,除固定工资外,还可能有股票期权、风险奖金等其他收入,相对而言,该类案件标的额通常较高。”单国钧介绍,北京市一中院近5年审理的涉公司高管劳动争议案件的平均标的金额接近30万元,远高于一般劳动争议案件。

值得注意的是,从涉诉的行业领域来看,涉及科技创新和金融投资行业的案件占比达47.06%。新兴行业通常创业公司较多,机械制造、建筑工程、医疗服务、生物技术等传统行业也均有所涉及。

记者了解到,部分用人单位特别是尚处于起步阶段的中小微企业,缺乏成熟的管理经验,人事管理模式较为粗放;部分自然人股东设立的公司,规章制度不健全,存在以信任代替制度的现象。这种管理模式下,往往就会出现公司高管的劳动报酬、工作时间等事项约定不明,用人单位进行考勤管理、绩效管理没有制度依据的情况,致使相关纠纷易多发。

### 围绕劳动报酬引发争议较多

记者梳理发现,当天发布的典型案例中,有4起均涉及公司高管主张劳动报酬。

公司高管的加班费如何认定成为争议的一大焦点。此次发布的一则典型案例中,执

行不定时工作制的公司高管葛某,主张用人单位支付加班工资未获法院支持。

葛某于2015年7月1日入职某软件公司任总经理。2016年3月15日,双方解除劳动合同关系,后葛某诉至法院,要求该公司支付2016年1月至3月加班工资。

法院经审理后认为,葛某作为公司高级管理人员,在适用不定时工作制的前提下,即使其有延时或休息日工作的情况,也不能当然视为加班。最后,法院对葛某要求加班工资的请求不予支持。

“目前我国现行劳动法律规范并未对普通劳动者与公司高管作出区分,公司高管仍属于劳动者的范畴,对公司高管的加班工资是否应当支付,审判实践中的处理方法是在尊重双方当事人约定的基础上,根据工时安排进行合理的确认。”北京市一中院民六庭副庭长王磊说,如果用人单位与公司高管约定实行不定时工作制,公司高管要求用人单位支付加班工资的,不应予以支持。

在公司高管的工资构成中,绩效工资、奖金等浮动薪酬占据了一定比例。在另一则案例中,某电信公司副总经理李某要求公司支付绩效工资。李某主张,绩效工资不受公司经营情况的影响,公司以处于亏损状态而拒发其绩效工资没有道理和依据。法院审理认



## 冒名注册成为骑手 受伤能否认定工伤

法院认为,骑手与公司不具有用工管理与被管理的人身从属性

本报记者 吴泽思 本报通讯员 马安妮

借用他人身份信息注册成外卖骑手,送餐中受伤能否认定工伤?骑手与平台是否构成劳动关系?近日,乌鲁木齐市中级人民法院对一起劳动争议案件作出判决:徐某与新疆某供应链管理有限公司不存在劳动关系。

新疆某供应链管理有限公司与美团外卖平台建立合作关系后,约定在指定配送区域内进行美团外卖订单配送工作。该公司设立站点,有站长进行日常管理,包括送餐骑手的安全培训、送餐时注意事项以及不定期晨会。

该公司对骑手的接单量和不接单达一定天数注销账号有规定。骑手每月接单工作量在美国APP平台软件自动生成后,美团平台与该公司之间进行结算,公司结算后扣除一定的差价利润后向骑手结算每月工资。该公司从骑手工资中扣除一定金额,为骑手购买意外伤害保险。

2019年7月,徐某为了能够接单,尽管不属于该供应链公司区域范围内的外卖员,但他通过借用宋某的身份信息完成了注册,留了自己的联系方式,成为该公司区域范围内的美团外卖员。

徐某在一次送餐中受伤后,向站长封某报备了宋某送餐摔伤时间、地点等信息,亦用宋

某的身份办理了住院、出院手续。封某以微信方式向徐某微信转账支付了医疗费。

徐某申请劳动仲裁,请求确认与新疆某供应链管理有限公司的劳动关系。2020年5月,乌鲁木齐经济技术开发区(头屯河区)劳动人事争议仲裁委作出裁决:徐某与新疆某供应链管理有限公司存在劳动关系。该公司不服,提起诉讼。

乌鲁木齐经济技术开发区(头屯河区)法院认为,该案争议焦点为新疆某供应链管理有限公司、徐某之间是否形成人身从属关系,即徐某是否接受新疆某供应链管理有限公司的劳动管理。

经查明,徐某的身份并不是该供应链管理公司区域的美团外卖APP骑手,但徐某仍能通过借用他人身份信息注册骑手账号从事该账号的送单工作。因此,骑手除参加公司相关晨会,知晓行业服务要求及安全送餐相关规定外,其在接单、送单时客观上是脱离公司的劳动管理的。该供应链管理公司无法要求该送单任务必须由骑手本人完成,公司对骑手考核仅限于必须完成其负责区域的接单任务及送餐平台的服务质量要求。

被借用身份信息的宋某作为APP骑手,其名下送单任务在客观上不是其本人完成,但美团APP仍计入其本人月工作量与新疆某供应链管理有限公司进行结算,由新疆某

为,李某属于企业的高级管理人员,其履职行为的成绩与企业的经营效益之间相关联具有正当性,故驳回了李某的诉讼请求。

### 高管旷工12天遭解雇被判“不冤”

公司高管要求支付未订立书面劳动合同二倍工资,该不该获支持?执行不定时工作制的高管被认定旷工而遭解雇,冤不冤?在当天发布的两起案例中,由于公司高管的职责范围包括人事管理、知晓休假制度等,最后均被判败诉。

其中一起案例中,符某于2003年11月18日入职某公司任高级管理人员。双方签订的劳动合同约定,连续2天或半年内累计3天旷工,属于严重违反规章制度行为,公司可解除劳动合同。2016年7月5日,该公司向符某发出《解除劳动合同通知书》,其中载明,符某累计旷工达12天,严重违反劳动合同约定。符某以公司违法解除劳动合同为由诉至法院。

法院经审理后认为,在符某知晓公司有明确的请休假制度的前提下,即使其属于执行不定时工作制的高管,仍应遵守用人单位的考勤管理规定,故驳回了符某的诉讼请求。

实践中,公司高管一方面代表用人单位与普通劳动者签订劳动合同,另一方面也要与用人单位签订劳动合同。鉴于其身份的特殊性,公司高管会因为未订立书面劳动合同而主张二倍工资的多发群体。

典型案例显示,某公司副总经理温某和公司解除劳动关系后,诉至法院要求公司支付未订立书面劳动合同二倍工资。该公司提交了面试成绩评定表、保险办理申请表、员工离职交接表等证据,证明与员工签订劳动合同是温某的工作职责。法院经审理后认为,温某作为负责人事管理工作的副总经理,其应当知道不签订劳动合同的法律后果,故未支持温某的诉讼请求。

针对涉公司高管劳动争议,单国钧指出,用人单位应当注重完善自身用工能力建设,做好劳动合同管理,加强对公司高管的入职背景调查,防止“带病”入职;公司高管应当认真遵守劳动纪律和职业道德,注重提升风险防范意识,合理预期自身权益,选择合适的维权途径。

## 提醒顾客 保护个人肖像权

12月6日,北京。三里屯太古里声明,禁止任何商家、个人在未经授权及许可的情况下,对出入三里屯太古里的顾客摄影、摄像。特提示广大顾客提高意识,维护个人的合法权益。

提醒顾客保护个人肖像权。

沙妮摄/东方IC

## 情侣直播带货 分手后平台账户归谁

法院称注册者对账号拥有使用权

本报讯(记者丛民 通讯员郭安丽)情侣直播带货,分手后平台账户归谁?日前,山东省临沂市兰山区人民法院审结了一起关于直播带货账号归属的案件,认定利用身份证进行实名认证后注册者对该账号拥有使用权。

2019年初,王青青与李强强相识成为恋人。后二人一起从事服装营销工作,为更快打开市场局面,决定进行网络直播卖货。王青青用身份证注册了快手短视频平台账号“bbXXXX”,并进行了实名认证,不过,相关信息登记的是李强强所经营商店的工商登记信息。

李强强对该账号多次使用,王青青亦多次在该快手号进行网络直播,销售大量商品的同时,吸引了大量粉丝的关注。其快手小店日销量平均100件,每日盈利400元。

2020年初,王青青、李强强二人分手。5月,在李强强不知情的情况下,王青青更改了快手账号“bbXXXX”密码。李强强无法登陆使用该快手号,在多次向王青青讨要密码未果的情况下,将王青青诉至法院,请求法院判令王青青归还争议快手号的所有权及经营权。

法院审理认为,根据快手《用户服务协议》的规定,快手用户需完成实名认证,按照注册页面提示填写信息、阅读并同意快手《用户服务协议》且完成全部注册程序后,用户可获得快手平台账号,个人有效身份信息须与注册的身份信息相一致。本案快手账号“bbXXXX”系王青青利用其身份证进行实名认证后注册所得,故王青青对该账号拥有使用权。

法院认为,原告李强强主张借用被告王青青身份证注册快手账号,被告对此不予认可,原告提供的证据均不能充分证明其主张,故原告证据不足,对原告主张被告借用快手账号使用的事实,法院不予认定。最终,法院依法驳回李强强的诉讼请求。

法律界人士认为,当前涌现出多种网络平台,为商品流通及经济发展带来了巨大效益。这些网络产品已不是单纯的娱乐软件,而是具有商业价值属性和准物权性质,依法受到法律保护。此外,平台要进行备案及许可、对主播进行实名制认证、建立直播内容审核制度、履行内容日志信息留存要求、注重隐私保护、建立信用等级管理体系及黑名单管理制度等。

## 最高检 强调对民事主体要一视同仁

本报讯 记者从最高人民检察院了解到,12月7日召开的全国检察机关贯彻实施民法典工作会议指出,平等是民法典的核心原则,集中反映了民法调整社会关系的本质特征,是全部民事法律制度的基础。会议要求,检察机关在监督履职中对各类民事主体要一视同仁,不能基于身份不同而在司法上有差别对待。

会议强调,检察机关要深化、落实平等保护。以民法典第4条明确规定“民事主体在民事活动中的法律地位一律平等”为例,认罪认罚从宽可以适用于各类刑事案件,刑事案件中的民事赔偿责任及涉案人其他民事纠纷不因被告人所犯罪行轻重、处于不同被迫诉阶段而不同,这就是法律地位平等。

会议指出,平等保护首先要有观念认同,才可能在检察司法中落实。对民营企业负责人“能不捕的不捕、能不诉的不诉”,就是促进落实平等保护。民法典第113条明确规定“民事主体的财产权利受法律平等保护”,对促进形成规范有序的市场竞争和经济发展环境具有重大意义。

会议要求,在检察机关监督履职中,对包括国家、集体、民企在内的各类民事主体要一视同仁,国企、民企在民事活动中的法律地位是平等的,不能基于身份不同而在司法上有差别对待。(法文)

## 湖北 对“两卡”失信用户联合惩戒

本报讯(记者邹明强 通讯员王政)出租、出借、出售手机卡,且被用于电信网络诈骗犯罪造成损失,失信用户将获得在省级基础电信企业5年内只保留1张电话卡、且不得新增移动电话业务功能的惩戒。日前,湖北出台了《湖北省“断卡”打击治理电信网络新型违法犯罪行动工作方案》,要求严格惩戒开办手机卡失信人员。截至目前,中国移动湖北公司已对襄阳、江汉、恩施、孝感四地公安联合惩戒的651名用户进行了联合信用惩戒。

近年来,失控的电话卡、银行卡,成为电信网络诈骗案件持续高发的重要根源。11月起,湖北移动在全省范围内集中开展“断卡”专项行动,加强线上号卡管理、线上渠道号卡销售以及物联网卡安全管理。对公安机关线索研判提供支持,配合国务院联席办开展批量查询,及时发现提供明显异常线索,助力“断卡”行动取得实效。

为推进“两卡”行动向纵深推进,近日,湖北移动加大了入网管控力度,同一身份证限入网一个号码,针对高危年龄段客户办理“裸号”高度警惕入网,同时在全省广泛组织警示教育专题学习活动,在营业厅加强防范诈骗宣传,仅在武汉市就投放开卡管控海报3000份、横幅1500条、防诈骗手册10000份。

## 吉林 筑牢内部人员过问案件“高压线”

本报讯(记者柳娜娜 彭冰 通讯员常非凡)为扎紧防止内部人员过问案件的制度“铁篱”,保障法官依法独立公正行使审判权,近日,吉林省高级人民法院出台了《关于防止内部人员过问案件的若干规定》(以下简称《规定》),20条内容明确了内部人员包括全省各级法院领导干部、法官干警、事业编制人员、工勤人员、聘用制文员及临时工作人员、离退休人员、人民陪审员涉及违反规定情形的参照处理。

按照《规定》,过问是指对他人承办的案件以口头、函文、信件、电话、信息、网络、会议、当面沟通等方式作出影响案件公正审理的各类行为。《规定》进一步厘清了法院各类人员的行权界限和禁止行为,细化了院领导超越职权过问案件等6种禁止行为;审判执行业务部门负责人超越部门职权过问案件等5种禁止行为;法官违规过问他人正在办理的案件等3种禁止行为;法官助理、书记员(含聘用制文员)违规过问案件等两种禁止行为,明确要求非审判执行业务部门负责人及工作人员严禁过问案件。

《规定》还明确,正常履行工作职责、不属于违规过问案件的6种情形,强调院庭长履行监督管理职能应严格依照要求和程序进行,全程留痕,清晰划定了过问案件与正常履职的界限,为日常工作有序开展提供规范指引。