

# 中伦 文德

ZHONG LUN  
W & D  
LAW  
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2022 年第 12 期





中  
伦  
文  
德  
律  
师  
事  
务  
所  
ZHENGLUN LAW FIRM



# 目录

## 2022年第12期

■ 中伦文德观点.....	1
法定代表人与公司间相关劳动争议的裁审思路与法律应对.....	1
■ 案例分析.....	8
公司通过董事会决议对高管人员降职降薪解聘是否同时产生变更消灭劳动关系的效力.....	8
■ 热点评析.....	13
从员工职业碰瓷案简析未订立劳动合同支付二倍工资制度.....	13
作者简介.....	18
中伦文德简介.....	19
中伦文德劳动业务简介.....	20

中  
伦  
文  
德  
律  
师  
事  
务  
所  
ZHENGLUN LAW FIRM

## ➤ 中伦文德观点

### 法定代表人与公司间相关劳动争议的裁审思路与法律应对

作者：胡高崇、胡文杰、陈思楠、陈蕾

#### 一、引言

法定代表人对外经常代表公司进行活动，对内通常还负责公司的经营管理工作，鉴于法定代表人在法律身份上的特殊性、在实践中职权的特殊性，涉及法定代表人与公司之间的劳动纠纷也会有不同于普通劳动争议的特点。本文结合司法案例，首先就法定代表人要求确认与公司之间存在劳动关系的问题进行了详细的论述，从直接的法律规定到形式要素和实质要素的综合分析，并且列举了是否可以认定为劳动关系的具体情形；其次分析了涉及法定代表人的薪资纠纷中的一些重点问题；最后提出了实操中就用人单位与其法定代表人或其子公司/分公司法定代表人/负责人之间劳动关系的订立、履行、解除与终止中需要注意的重点问题，以期为企业及员工提供实务帮助。

#### 二、法定代表人要求确认与公司之间存在劳动关系的案件之裁审思路

(一) 现有法律并未直接否定法定代表人与公司之间建立劳动关系的可能性，未将法定代表人排除在劳动关系主体范畴外

公司法定代表人可以对外代表公司，公司也可以聘任法定代表人作为自己的员工，民法上的代表关系和劳动法上的劳动关系并不矛盾，现行《劳动合同法》、《劳动法》和《公司法》中均不存在否定公司法定代表人与公司之间建立劳动关系的直接规定。

尽管如此，这并不意味着现实中法定代表人与公司之间都存在劳动关系，是否存在劳动关系要依据劳动关系认定的要素进行具体的判断。

#### (二) 认定法定代表人与公司之间劳动关系成立的要素

##### 1、法定代表人与公司存在人格与经济从属性是认定劳动关系成立的关键要素

(1) 法定代表人参与公司日常工作，接受公司有效管理的，具有被认定为存在人身依附性的可能，但法定代表人本人为控股股东的除外

■ 法定代表人的工作开展及任免情况，实际受到公司或公司股东的控制的，存在被认定为接受公司的有效管理的可能

例如，在(2020)京 03 民终 924 号案件中，一审法院结合案情认为：曹某作为公司的法定代表人实际参与了公司的经营管理，为公司提供了劳动，且其在履行职责时，从公司的运营、职工工资的发放、绩效的考核、最后到被免去总经理职务以及公司公章掌握情况等方面



均可以看出，曹某虽为公司法定代表人，但其工作都在接受控股股东杜某的控制，说明曹某具有对公司的人身依附性；最后，在曹某工作期间，公司为曹某发放了工资，缴纳了社会保险。虽公司不认为支付曹某的报酬是工资，但其发放形式符合工资支付的特点且公司向上级集团请示自 2018 年 3 月调整曹某等人薪资水平时，明确有工资字样。综上所述，一审法院认定曹某与公司可以建立劳动关系并无不当，二审法院对此项予以确认。

### ■ 法定代表人的职务之上还存在董事长等岗位能够对其进行管理的，具有被认定为与公司存在人身依附性的可能

在(2018)京 02 民终 7992 号案件中，一审法院认为：从 2014 年开始，翟某担任公司经理，有实际的工作内容，其工作是公司业务的组成部分。2016 年 7 月 14 日，翟某变更为公司法定代表人，之后其仍不是公司股东，仍任公司经理一职，从事公司主要业务工作。双方均认可，公司董事长为刘某，是股东方的代表，也即翟某并非股东方的代表，其职务之上还有董事长。且从翟某提交的银行明细来看，自翟某入职以来，其工资的发放周期、数额都是稳定的。翟某与公司之间符合劳动关系的特征，本院认定翟某与公司之间存在劳动关系。二审法院对此项予以维持。

### (2) 公司向法定代表人发放薪酬符合工资支付特征（定期固定发放）的，具有被认定为与公司存在经济从属性的可能

例如，在上述(2020)京 03 民终 924 号、(2018)京 02 民终 7992 号案件中，公司向法定代表人发放的工资款项，均是固定数额且发放周期固定，并且，自劳动关系建立以来就予以发放，公司在个税申报时均以“工资”名义申报和扣缴。基于上述情形，两案的法院均对公司向法定代表人支付的款项为工资的事实予以认定。上述事实认定，也是两起案件中公司与法定代表人被认定为成立劳动关系的重要依据。

## 2、法定代表人与公司签订有劳动合同是认定劳动关系成立的参考因素

### (1) 劳动合同能在一定程度上反映薪酬、用工管理等情况，是认定公司与法定代表人是否达成建立劳动关系的合意、是否存在从属性的参考因素

鉴于劳动合同上通常会载明用人单位与劳动者的权利义务，因此，从劳动合同中关于法定代表人的薪酬支付、是否受用人单位规章制度规制等内容中，往往可以直观的了解在形式上双方是否具有劳动关系的基本特征，是否存在建立劳动关系的合意。因而，法定代表人与公司签订有劳动合同是认定劳动关系成立的重要参考因素。

### (2) 双方没有实际履行劳动合同主要条款的，难以单独依据签订的劳动合同认定存在劳动关系

由于法定代表人身份的特殊性，实践中存在法定代表人利用相关职务便利牟取私利的情况（例如，法定代表人在劳动合同上自行加盖公章，确认其较高标准的薪资待遇等），因此，



司法机关在涉及法定代表人与公司之间劳动关系的认定中，经常会对相关证据材料进行实质审查，判断其内容是否符合常理。

所以，若法定代表人与公司签订有书面劳动合同的，双方被认定为存在劳动关系的可能性会增大，但如存在证据证明双方没有实际履行劳动合同主要条款的，或者双方并非以建立劳动关系为目的而签订劳动合同的（例如，为缴纳社保方便而签订劳动合同），劳动合同也不能作为或不能单独作为认定存在劳动关系的定案依据。

### **（3）缺乏书面的劳动合同，不影响事实劳动关系的认定，劳动关系认定仍应依据法定代表人与公司之间是否存在从属性进行判断**

例如，在（2020）最高法民再 50 号案件中，最高院认为：孙某虽未与公司签订书面劳动合同，但其被任命为董事长的同时，还担任公司法定代表人，负责公司融资、对外协调及财务管理等大量具体的经营管理事务，受公司规章制度管理和约束，公司按月向其支付工资并委托外服公司代缴“五险一金”。故孙某因担任法定代表人而从事除董事以外的公司其他的具体业务，并以工资为主要生活来源等事实，符合劳动关系的构成要素，足以认定公司与孙某同时形成委任关系和事实上的劳动合同关系。

#### **（三）法定代表人与公司之间不会被认定为存在劳动关系的具体情形**

##### **1、法定代表人与公司之间不存在人身依附性的，难以认定劳动关系成立**

###### **（1）法定代表人为控股股东的，易被认定为不存在人身依附性**

控股股东的身份往往意味着其对于公司管理具有事实上的控制权，因此，在劳动关系认定争议中，法定代表人的持股情况往往也是法官关注的重点。例如，在上述(2020)京 03 民终 924 号、(2018)京 02 民终 7992 号案件中，法官支持劳动关系成立时，均对法定代表人并非控股股东、也非股东的情况予以特别说明。

同时，在(2018)沪 02 民终 3504 号案件中，法院也认为：就王某的股东身份（注：为该案公司的大股东）与劳动者身份的区别而言，王某为公司所作出的行为更大程度上是基于双方的资本关系而产生，该情形与劳动关系中劳动者基于人身依附性而为之的劳动行为有着本质的不同。最终，结合王某的工资发放等情况，法院未认定其与公司存在劳动关系。

###### **（2）法定代表人为公司唯一经营人员时，易被认定为对公司具有排他控制权，与公司不存在人身依附性**

例如，在（2017）京 0111 民初 10858 号案件中，公司原法定代表人户某就表示公司由其一个人进行经营。对此，法院认为，用人单位和劳动者之间是管理与被管理的关系，劳动关系具有隶属性。而从法定代表人的身份定性来看，法院结合户某的股东身份、法定代表人身份以及公司实际运作情况，认为户某具备对公司排他、完全的控制权。无论从其与公司的投资关系、代表关系还是控制关系来看，户某作为法定代表人的身份定性与其与劳动者明显不同，与公司之间不具有身份隶属关系和劳动管理关系，故户某与公司之间不存在劳动关系。



## 2、法定代表人与公司之间不存在经济从属性的，难以认定劳动关系成立

(1) 法定代表人的“工资”收入完全基于公司的经营收益确定，且未定期、定额发放的，易被认定为不存在经济从属性

例如，在(2017)京0111民初10858号案件中，法院否定劳动关系成立的考量因素之一就是劳动报酬的角度看，卢某自述薪酬系根据公司的经营收益而定，公司有盈利了才会发放工资，故法院认定卢某所谓的薪酬主要体现的是公司对其经营管理的激励，而非结合了对价性和保障性的劳动者工资。

(2) 公司未向法定代表人支付过“工资”款项，且法定代表人实际为其他公司提供全日制劳动、领取收入的，易被认定为不存在经济从属性

例如，在上述(2018)沪02民终3504号案件中，二审法院就认为：王某(该公司大股东、原法定代表人)自2013年5月起担任法定代表人的期间，从未与公司订立劳动合同，从未约定过劳动报酬标准，2016年2月之前公司也从未支付过王某任何费用，可见双方自始未就建立劳动关系达成过合意。王某的社保亦由其他公司缴纳，案外公司亦认可王某为其提供全日制劳动，原判基于如上种种，判定公司支付给王某的钱款系董事长补贴，双方不存在劳动关系，更具有合理性。

## 三、法定代表人与公司成立劳动关系时，法定代表人向公司追索工资差额、奖金、加班工资等薪酬而引发的劳动争议之裁审思路

### (一) 被公司单方调岗降薪后，法定代表人向公司追索工资差额的劳动争议

司法实践认为，公司对法定代表人的调岗降薪属于对劳动合同的重大变更，应具备充分理由或由双方协商一致，才能对法定代表人产生效力，否则法定代表人有权主张工资差额。

例如，在(2019)京02民终9800号案件中，公司应党委要求免去孙某公司董事长、法定代表人等职务，并予以降薪。后法院认为：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。本案中，公司降低了孙某的工资，但现其提交的证据不能充分证明系孙某的过错导致工资降低，或系经双方协商一致导致工资降低，故一审法院认定公司构成未及时足额支付孙某劳动报酬，并无不当。

### (二) 法定代表人向公司追索被拖欠薪酬的的劳动争议

司法实践中，法定代表人主张公司拖欠奖金或其他薪资的，应全面提举相应证据、承担更严格的举证责任。具体而言，法定代表人兼任总经理职务的，其薪酬应按照公司章程或由董事会/股东会等确定，对此，法定代表人应提交股东会/董事会等决议。法定代表人控制公司公章期间，公司所出具的关于欠薪等内容的说明，不应单独作为定案依据。

换言之，法定代表人提交的关于工资薪酬的相关证据需要完全排除由其“自导自演”制作产生的可能，方可作为定案依据。原因在于：由于法定代表人往往享有一定的管理职权，



在法定代表人的劳动争议案件中，双方所举证据的认证过程更为困难。例如，对于加盖用人单位公章的证据材料，在普通劳动争议案件中其真实性更易于判断，但在法定代表人的案件中则需要从严审查，多维判断，利用优势证据规则，审慎判断证据中所加盖的公章是否代表用人单位的真实意思。

例如，海淀法院就曾指出，企业法定代表人的身份及职权有别于一般劳动者。企业法定代表人仅持加盖公司公章的巨额欠薪证明，在无其他证据相佐证的情况下，无法实现相应证明力。在海淀法院 2015 年度发布的高管和高级技术人员涉诉情形十大典型案例之案例一中，海淀法院经审理后认为，李某作为公司的法定代表人、总经理，身份有别于一般职工，其劳动报酬和解聘事项均应由公司董事会决定，如未设立董事会的，则应由股东会决定或按照公司章程的规定执行。李某提交的《证明》中涉及到公司对拖欠李某劳动报酬的自认，并且数额巨大。上述文件中虽加盖有公司的公章，但基于李某职务与职权的特殊性，其对公司印章的使用具有决定权和管理权。因此，上述证据不宜单独作为认定本案事实的依据。李某针对于拖欠工资及解聘事宜，并未提交董事会决议或者股东会决议等证据来佐证《证明》的真实性，故法院判决驳回了李某的全部诉讼请求。

### **(三) 法定代表人向公司主张加班费的劳动争议**

#### **1、法定代表人系公司高级管理人员，如无证据表明法定代表人应适用标准工时制的，则法定代表人有关加班费的请求一般不会被支持**

根据《公司法》第十三条，公司法定代表人一般均应依照公司章程的规定，由董事长、执行董事或者经理担任。故法定代表人通常属于企业中的高级管理人员。

而北京、深圳等多地对于公司高级管理人员都规定，其可以实行不定时工作制，且无需办理审批手续。例如，《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》第十六条规定，企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续。《深圳市实行不定时工作制和综合计算工时工作制审批管理工作试行办法》第十五条规定，用人单位中符合《公司法》规定的高级管理人员实行不定时工作制的，不需办理审批手续。

司法实践中，在（2016）京 01 民终 7064 号案件中，一审法院认为：参照《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制办法》第十一条之规定，企业的高级管理人员适用不定时工作制。葛某系公司总经理，属于公司法意义上的高级管理人员，故即使其在周六日工作的情况，也不能当然视为加班。综合上述情况，葛某要求公司支付休息日加班费及 25% 经济补偿金的诉讼请求，缺乏事实和法律依据，本院不予支持。二审法院认为：劳动者主张加班费的，应就加班事实的存在承担举证责任。本案中，葛某与公司均认可公司不对葛某进行考勤，且葛某未提交调休天数的统计依据及休息日加班的证据，故葛某要求休息日加班费以及赔偿金的上诉请求不能成立，法院不予支持。



2、法定代表人虽系公司高级管理人员，但有证据表明法定代表人实际执行标准工时制，或有证据证明公司曾支付过加班费或安排加班调休的，不排除法定代表人有关加班费的请求被支持的可能

在司法实践中，尽管各地整体的裁量口径均倾向于不予支持高级管理人员的加班费主张，但具体到不同的案件中也存在例外。例如，(2017)苏民再 68 号案件中，一审及二审法院均以劳动者系财务负责人，属于高级管理人员，适用不定时工时制为由，不予支持加班费。但再审法院认为：“1、劳动者与公司的劳动合同明确约定，劳动者在公司从事财务经理工作，实行定时工作制，如因工作需要必须安排劳动者加班加点的，依法给予补休或支付加班加点工资。2、根据劳动者原案中提供的由公司负责人签字认可的加班申请表以及加班统计表，公司对于劳动者存在加班的事实是知道并认可的。3、根据劳动者与公司在协商解除劳动合同时签订的《协议书》，公司同意对劳动者加班天数进行调休，并支付调休期间的工资，进一步证明公司事实上亦认可劳动者实行的是定时工作制。4、劳动者虽然系公司的财务经理，但公司并没有提供证据证明劳动者的工作岗位具有不定时工作制的特点，并存在依据标准工时计算加班工资明显不合理的情形。”最终，再审法院予以改判，支持了劳动者关于加班工资的请求。

从上述案例来看，对于法定代表人而言，存在因任职期间实际执行标准工时制，或公司曾支付过加班费或安排加班调休等情况，而最终被仲裁委/法院支持加班费请求的可能。

**（四）上海地区规定，现任法定代表人向公司主张薪酬待遇的，除特定情形外，劳动争议处理机构不予受理**

《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（沪高法民一〔2006〕17号）第一条第一项规定：对于企业的现任法定代表人或负责人要求企业支付薪酬的纠纷，劳动争议处理机构不予受理。企业的法定代表人或负责人要求企业支付薪酬的纠纷，符合以下情形的，劳动争议处理机构可以受理，但应慎重审查其诉讼请求：1、法定代表人或负责人已经工商登记变更；2、法定代表人或负责人虽未经工商变更登记，但股东大会或董事会已通过变更决议；3、法定代表人或负责人已不能行使法定职权。

**（五）法定代表人要求公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额而引发的劳动争议**

北京等部分地区的司法实践认为：对于用人单位法定代表人向用人单位主张未订立劳动合同二倍工资的，以及企业高级管理人员或人事管理部门负责人、主管人员向用人单位主张二倍工资但用人单位能够证明提出主张的劳动者职责范围包括订立劳动合同的，一般不予支持关于二倍工资差额的主张。但对有证据证明高级管理人员或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被拒绝的，仍可支持二倍工资请求。

结合上述司法实践可知，在北京地区，如果是法定代表人因为未与用人单位签订劳动合同而主张二倍工资差额的，仲裁委或法院通常不会予以支持。





#### 四、应对法定代表人与公司之间劳动争议之实操建议

结合前述司法实践，就法定代表人与公司之间劳动争议的应对问题，笔者提出如下两点实操建议：

**1、就法定代表人劳动合同的签订而言**，用人单位如果选择与法定代表人建立劳动关系的，建议双方签订劳动合同，以明确薪资发放标准、规章制度的适用以及劳动纪律的遵守等事宜，避免后续纠纷和争议的产生。对于法定代表人实际接受上级单位指令及管理的情况，如果上级单位和法定代表人所建立劳动关系的用人单位能够明确为同一家主体的，建议由上级单位作为用工管理主体与法定代表人签订劳动合同，从而使得实际的用工管理主体与劳动合同主体一致，方便日后发生劳动争议后的举证和抗辩。

**2、针对与公司存在劳动关系的法定代表人的任免及薪酬发放等事宜，用人单位应注意需同时遵守公司法及劳动法的相关规定**

例如，对于法定代表人的调岗降薪应当遵循《劳动合同法》第三十五条的规定，即：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。公司应避免单纯地依据《公司法》的规定，在作出对法定代表人的免职决定后，就想当然地单方降低法定代表人的薪酬，否则可能会引发法律风险。

此外，在法定代表人劳动合同解除的问题上，公司免去法定代表人职务后，往往也希望与法定代表人解除劳动关系，但此时极易出现双方无法协商解除劳动合同的僵局。对此，结合上海地区的司法观点<sup>1</sup>，我们认为：法定代表人职务的免除本身也构成“客观情况发生重大变化”，若用人单位已经履行合理协商变更劳动合同程序但协商不成的，可尝试依据《劳动合同法》第40条第（三）项规定的“客观情况发生重大变化”，解除与法定代表人的劳动关系。



<sup>1</sup> 徐文进（上海市第一中级人民法院），姚竞燕：《解除法定代表人职务的效力判定》

## ➤ 案例分析

# 公司通过董事会决议对高管人员降职降薪解聘是否同时产生变更消灭劳动关系的效力

作者：胡洁、于正弋

### 一、前言

根据我国《公司法》的规定，董事会有决定聘任或者解聘公司高管及其报酬的法定职权。那么高管人员与公司之间的法律关系是否还受《劳动法》及相关法律规定的调整？公司依据董事会决议解聘高管职务的无因性与劳动法律规定中劳动关系变更消灭的有因性之间的矛盾如何解决？实践中公司解聘高管人员后要对其进行调岗或者解雇应遵循哪些规范呢？

### 二、基本案情

苑某于2017年11月14日入职某公司，月工资标准为基本工资5000元、岗位工资15000元、绩效工资10000元，共计30000元。双方订立劳动合同，约定苑某的岗位是总经理，同时特别约定了可以调整岗位的情形。

2018年8月6日，某公司下发总经理任命书，载明公司董事会全体决议决定聘请苑某担任公司总经理职务，执行董事签字处有刘某、黄某签字。

2019年4月1日，某公司通过电子邮件通知苑某，经公司董事会决定免去其公司总经理职务，改任公司项目经理，并将其薪资调整为基本工资5000元加提成。

2019年4月18日，某公司向苑某发送辞退通知书，以苑某不按规定时间出勤及其不能胜任本职工作、影响其他员工工作情绪为由做出解除劳动合同决定。

现苑某请求：1.某公司支付其2019年4月1日至2019年4月18日工资30000元；2.某公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

### 三、判决要旨

关于本案的争议焦点之一，某公司董事会对苑某做出的降职降薪决定能否产生相应的效力。二审法院认为，在苑某与某公司建立了劳动关系、苑某并非某公司股东且双方就岗位调整有特别约定的前提下，对某公司章程中有关执行董事决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项等规定，应当理解为：该规定旨在强调，在某公司内部，决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项的权利只能由执行董事行使，其他人员无权决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项。并不意味着，执行董事可以无视劳动合同的约定，任意决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项。换言之，**执行董事有权决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项，但是其所作的决定只有在在不违背劳动合同约定的前提下，才能对劳动者产生效力。**

具体到本案，双方在劳动合同中对工作岗位及其调整做出了明确约定，进而，某公司



的上述免职决定，只有在符合劳动合同约定的可以调整岗位的情形时，才能产生其效力。而某公司做出免去苑某总经理职务的现实理由是，“苑某在担任公司总经理期间，未能按期完成公司预期发展目标，致使公司一直处于严重的亏损状态，在日常工作、管理中也不能严于律己、以身作则，其行为已经影响到公司的内部管理及经营发展”，但是，某公司并未就公司的预期发展目标是什么、完成情况如何、苑某对此存在何种过错和责任、其行为影响到公司的内部管理及经营发展等提举充足的证据予以佐证，也未就苑某存在其他符合劳动合同约定的可以调整岗位的情形进行证明，因此，某公司对苑某做出的免职决定，事实依据不足，不符合劳动合同的约定，不产生调整岗位的效率。

综上，因为某公司单方做出的免职决定不能产生调整岗位的效率，2019年4月2日至18日期间苑某未到公司出勤的行为亦不构成旷工，故苑某2019年4月的工资应当按照其担任总经理期间的薪资标准计算。

#### 四、评析意见

##### （一）公司高管人员作为劳动者与任职公司依法建立劳动关系，双方应当签订劳动合同

高级管理人员（本文中简称“高管人员”或“高管”），根据《公司法》规定，是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员，其在管理权限、工作职责、法律地位和薪酬方面与普通劳动者确实存在差异。

但是高管人员管理公司、经营公司的这一过程本身，也是为公司提供劳动的体现，同时他们也要接受公司章程规章制度的管理约束，并获得相应的劳动报酬，存在人身、组织和经济从属性，符合认定事实劳动关系的三要素。故高管人员属于兼具管理者与劳动者双重属性的特殊群体。<sup>2</sup>

根据《劳动法》“建立劳动关系应当订立劳动合同”的规定，公司应当与专职的高管人员签订劳动合同。本案中法院也充分认可高管人员与公司签订的劳动合同的效率，并强调当章程规定与劳动合同的特别约定存在冲突时，在劳动关系项下，劳动合同特别约定之效力高于章程规定之效力。<sup>3</sup>

公司未与高管人员签订劳动合同，可能面临以下法律风险：1、高管人员依据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）中的情形，主张确认双方存在劳动关系<sup>4</sup>；2、高管人员同时主张未签订书面劳动合同二倍工资赔偿。尽管司法实践中部分裁判机关认为对于劳动合同的签订负有管理职责的公司高管未签订书面劳动合同的行为自身存在过错，不认定适用二倍工资差额罚则，但是为了避免诉讼风险和为了公司的长远发展，公司也应及时与高管人员签订书面劳动合同，避免导致公司产生额外损失。

##### （二）公司董事会决定解聘高管人员不当然产生解除双方劳动关系的效力

<sup>2</sup> 北京一中院发布涉公司高管劳动争议十大典型案例

<sup>3</sup> (2021)京02民终9904号

<sup>4</sup> (2020)最高法民再50号

首先，公司依据董事会决议对高管职务的解聘具有无因性，解聘高管人员是公司董事会的法定职权，只要董事会决议在程序上不违反公司法和公司章程的规定、内容上不违反公司章程的规定，法院对解聘事由是否属实不予审查和认定。<sup>5</sup>但是如果董事会的召开程序和内容违反《公司法》的强制性规定，用人单位可能面临被高管人员起诉要求撤销有关其解聘事项的董事会决议的诉累。

其次，董事会根据《公司法》及公司章程的规定解聘高管人员的实质是解除其职务，解除的是双方在公司法下基于聘任而产生的法律关系，而不是在劳动法下基于约定而产生的法律关系。在这一过程中，原工作岗位与劳动者之间的关系被解除，但是劳动关系依然存续，该劳动者还得接受该用人单位的管理。而解除劳动关系是指，用人单位解除其和该劳动者之间的管理与被管理关系，该劳动者自此不再受用人单位的管理。故高管人员的职务被解聘后，原工作岗位发生了变化，其与公司的劳动合同并不因此而当然解除。公司作为用人单位对其进行调岗、变更工作岗位甚至是解除劳动关系等，还需要遵守我国《劳动法》、《劳动合同法》及相关法律的规定。

此外，需要强调的是，尽管《公司法》未规定董事会调整高管人员的报酬需要理由，但是在劳动合同履行过程中，董事会无权单方降低高管的工资<sup>6</sup>。原因是董事会有权决定或调整高管人员的工资标准，符合公司法和公司章程的规定，但是这仅具备内部合规性；董事会的相应决定，如需对作为劳动者的高管人员发生对外效力，仍须以双方协商一致为前提<sup>7</sup>。降低工资标准属于对劳动合同内容的重大变更，未经高管人员同意，公司通过董事会单方降低工资属违法行为，需承担未足额支付工资的法律后果；但是如果高管人员有机会提出异议却对降薪事实未明示拒绝，将被视为对调薪的认可，属双方实际变更工资标准<sup>8</sup>。

### （三）仅有公司董事会的解聘决议难以被认定符合《劳动合同法》第 40 条第三项“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”

公司能否以董事会的解聘决议符合《劳动合同法》第 40 条第三项“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”为由辞退高管人员呢？

有观点认为，董监高与公司之关系始于“聘任”，而“聘任”为股东会、董事会的自主范畴。现股东会、董事会决议“解聘”，双方间劳动关系所依据之基础业已丧失，应当认为劳动合同订立时所依据的“客观情况”已发生重大变化，公司有权据此解除劳动关系，承担“N+1”的法律后果。<sup>9</sup>

但是检索发现，近几年北京地区司法实践中，一中院认为，劳动者履行劳动合同并非只能限定在某一个工作职位或岗位上，总经理工作职位的撤销，并不代表双方不能继续履行劳动合同<sup>10</sup>；三中院认为，高管所在的子公司被母公司股东和高管会决议注销<sup>11</sup>、集团内部对

<sup>5</sup> 最高人民法院发布的第 10 号指导案

<sup>6</sup> 《董事会降低董事兼高管人员工资的决议无约束力》张利余 上海市第二中级人民法院 人民法院报

<sup>7</sup> (2021)京 02 民终 9904 号

<sup>8</sup> (2022)京 03 民终 4896 号

<sup>9</sup> 大成研究 | 劳动法视角下的董监高用工管理 <https://mp.weixin.qq.com/s/Fh0MMFa0YrntjqKc98Ezfg>

<sup>10</sup> (2021)京 01 民终 6074 号

于子公司间业务和高管等人员的大型平移变动也不符合“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”。<sup>12</sup>可见审判机关强调客观情形的认定外因起主导作用，限于用人单位外部环境发生的其自身无法改变或控制的重大变故，不宜扩大适用范围。

故笔者认为，在司法机关对于《劳动合同法》第 40 条第三项的适用严格参照《解答》第 12 条的规定<sup>13</sup>的情况下，用人单位仅以董事会的解聘决议为由辞退高管人员，无法提供充足证据证明存在客观情况发生重大变化，也没有就变更、解除劳动合同与高管人员协商一致，高管人员将有权要求公司支付违法解除赔偿金。

此外，根据《解答》规定，高管人员被违法解除后主张继续履行将不被支持。此处“无法继续履行劳动合同”的前提是，总经理、财务负责人等高管人员的原岗位对用人单位的正常业务开展具有较强的不可替代性和唯一性，且该原岗位已被他人替代，这种情况下，继续履行劳动合同的客观事实基础已经不复存在，双方也已经不具备信任基础，稳定紧密的劳动关系难以建立。

#### （四）关于公司解聘高管人员及后续劳动关系事宜的处理建议

##### 首先，公司与高管人员订立的书面劳动合同中尽量明确约定调岗调薪的情形

《劳动合同法》规定，依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。劳动合同中如果有调岗调薪的约定，双方应当切实履行。一旦出现解聘情形时，一方面公司可以依据在先约定确定高管人员的新岗位，另一方面，高管人员也会对已经签订的合同约定有所预期，双方可以较好的进行解聘后的工作过渡，而不至于超出预期而不能接受。

##### 其次，经过董事会决议解聘高管职务后，公司应当按照《劳动法》及相关法律规定对高管人员调岗调薪或与其解除劳动合同

用人单位和高管人员之间劳动关系的变动应当依据《劳动法》及相关法律规定处理。

如果双方都还有保留劳动关系的合意，只是就岗位和薪资变动存有异议，建议公司尽量促成双方协商解决，变更原劳动合同中约定的岗位薪资，减少经济和人力成本。若双方无法就调岗达成一致，公司可依据劳动合同约定或者《劳动合同法》第 40 条第二项等规定调整变更高管人员的工作岗位。

如果无法妥善安置高管人员的岗位，公司作为用人单位可采取的措施有：

1. 高管人员符合《劳动合同法》第 39 条和《劳动法》第 25 条情形的，用人单位可以在解聘高管职务的同时直接解除劳动合同，无需支付补偿金；

2. 双方协商一致解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金，考虑到高管人员对公司的贡献不同于普通员工，补偿金标准可以上调，但不得低于法律规定 N；

<sup>11</sup> (2021)京 03 民终 16073 号

<sup>12</sup> (2021)京 03 民终 16080 号

<sup>13</sup> 下列情形一般属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”：

(1) 地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力；(2) 受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转（改）制等重大变化的；(3) 特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化的。



3. 双方难以就调岗或解除合同达成一致，用人单位也无法就合法解除提供充分的事实和法律依据，但仍需辞退高管人员，将承担向高管人员支付 2N 的赔偿金的责任。

上述补（赔）偿金的基数 N，如果高管人员的月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

## 五、小结

对于与公司间符合劳动关系特征的高管人员，应受《公司法》与《劳动法》的双重调整。解聘高管人员职务并不必然导致劳动关系解除，两个法律关系并行不悖。公司在实务操作中仍需做好衔接，合理合法处理高管人员的职务调整及解除劳动关系的问题。



## ➤ 热点评析

### 从员工职业碰瓷案简析未订立劳动合同支付二倍工资制度

作者：张岱元、杨创奇

#### 一、前言

近几年以来，二倍工资的问题已经成为劳动争议案件中高频发生的类型。二倍工资制度作为我国在劳动法领域首创的一项法律制度，在法律层面仅有《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》的数个法条做出了相对简要的规定，因此，在司法实践中，法院对于二倍工资制度无论是在法律制度的价值判断层面，还是在法律解释适用层面，亦或是法律规范的识别上均有较大的自由裁量以及解释空间。近日，江苏省南通市中级人民法院的一则关于职业碰瓷员工多次起诉要求赔偿二倍工资案例值得关注与研究，本文就从该案出发，针对二倍工资案件中常见的争议焦点进行梳理和分析，以期帮助用人单位提供一些合规用工及风险防范建议。

#### 二、基本案情

员工章某于 2018 年 9 月 25 日在用人单位龙源公司处工作，签订了《招聘登记表》，登记表载明其文化学历和个人工作经历。其后，龙源公司为章某办理了社会保险手续，并为其缴纳社会保险费用。2019 年 1 月 24 日，章某与龙源公司签订《退工通知单》，约定工作时间自 2018 年 9 月 25 日至 2019 年 1 月 24 日。龙源公司总经理许某在通知单左侧加书：“试用结束后公司认为不适用，不再聘用，协商终止劳动合同。养老保险等自 2018 年 11 月至 2019 年 1 月已结清，工资结至 2019 年 1 月底”。章某在加书下方签名确认。当日，双方结算工资，形成《用款申请单》：收款人章某，用款金额人民币 6880 元，用款事由结清工资，2018 年 11 月工资 2680 元，2018 年 12 月工资 2600 元，借款 1000 元等，共计 6880 元。许某、章某在申请单下方签字确认。工资结算后，龙源公司将 6880 元汇入章某账户。2019 年 4 月 10 日，章某向如皋市劳动人事争议仲裁委员会提出申请，要求龙源公司支付其按照南通地区同行业工资标准少发的工资 18482 元、未签订劳动合同的双倍工资 28822 元。

#### 三、裁判过程及结果

##### 1、劳动仲裁

如皋市劳动人事争议仲裁委员会于 2019 年 6 月 14 日作出仲裁裁决<sup>14</sup>，裁决龙源公司在本裁决生效之日十日内向申请人支付未签订劳动合同的双倍工资 8486.90 元；不支持章某的其他仲裁请求。

<sup>14</sup> 皋劳人仲案字[2019]第 247 号



## 2、一审法院判决结果

章某不服劳动仲裁裁决，起诉至法院。经审理，江苏省如皋市人民法院于 2019 年 9 月 11 日作出一审判决<sup>15</sup>，判决驳回原告章某的全部诉讼请求。

## 3、二审法院判决结果

章某不服一审法院判决，提起上诉。经审理，江苏省南通市中级人民法院于 2020 年 2 月 3 日作出终审判决<sup>16</sup>，最终判决：驳回上诉，维持原判。

## 4、法院另外查明事实

章某于 2014 年起诉江苏世民医疗器械有限公司，要求解除劳动关系；2015 年 7 月 14 日起诉如皋市名门电器材料有限公司，要求差额工资以及未签订合同的双倍工资；2015 年 10 月 29 日起诉如皋市盛业机械制造有限公司，要求支付差额工资及未签订劳动合同的双倍工资；2017 年起诉江苏陆地方舟新能源车辆股份有限公司，要求办理退工登记并赔偿损失；2018 年 12 月 14 日再次起诉江苏陆地方舟新能源车辆股份有限公司。

## 5、法院裁判理由

一审法院认为：关于原告主张的未签订劳动合同少发的工资，章某分别在《退工通知单》、《用款申请单》上签名确认双方之间的工资已经结清。现章某起诉要求按照南通地区同行业的平均工资享受待遇，但原告并未能证明原被告双方具有该项约定，也不能证明原告具有享受该待遇的法定条件。对照被告龙源公司按照 3125 元的缴费基数为原告章某办理社会保险手续，且被告龙源公司发放工资标准不低于法定最低工资标准。原告要求补发工资的诉讼请求，于理无据，于法不符，法院不予支持。

关于原告主张的未签订劳动合同双倍工资，结合本案查明事实，原告章某自 2014 年开始，先后在江苏世民医疗器械有限公司、如皋市名门电器材料有限公司、如皋市盛业机械制造有限公司、江苏陆地方舟新能源车辆股份有限公司、龙源公司工作一段时间，然后起诉用人单位。其**行为表明原告对未签订书面劳动合同可以向用人单位主张双倍工资差额这一法律规定知晓、熟悉**。其次，在本案中，原告章某并不能提供证据证明其与被告龙源公司具有签订劳动合同的合意，在用人单位已经为其办理社会保险手续，将双方的权利义务纳入法律约束的情况下，**原告章某对于未签订劳动合同之事实，更具有主观上的故意**。最后，《中华人民共和国劳动合同法》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员工订立书面劳动合同的，应当向员工每月支付二倍的工资。该规定的目的是对不签订书面劳动合同的用人单位所作出的惩罚性民事赔偿，以督促用人单位同员工签订书面的劳动合同，但其**赔偿的受益人应当是无过错的一方**。故依据诚实信用原则，其不应当享受二倍工资的惩罚性民事赔偿。对该项诉讼请求，法院不予支持。

<sup>15</sup> (2019)苏 0682 民初 5925 号

<sup>16</sup> (2019)苏 06 民终 4524 号





二审法院认为：民事活动应当遵守诚实信用原则。章某先后多次与多家用人单位产生纠纷诉至法院，形成经常性诉讼活动，其对于相关法律规则存在一定程度的熟知。鉴于章某本人更具主观故意，且龙源公司已为章某办理社保手续，其实体权利并未受到影响，故本院对章某关于未签订劳动合同二倍工资差额的主张不予支持。龙源公司分别于2018年11月28日、12月25日、2019年1月24日发放及结算工资，章某均未提出异议并签名确认工资已经结清，且龙源公司发放工资不低于法定最低工资标准，故本院对章某按照同行业平均工资标准补发工资的诉请不予支持。

#### 四、案例评析

从上述案例可以看出，二倍工资制度设立的目的是对不签订书面劳动合同的用人单位所作出惩罚性的民事赔偿，一般情况下，用人单位和员工具有用工合意后，应当及时订立书面劳动合同，以规范双方的权利义务，因此，立法的初衷应是督促劳资双方及时订立书面劳动合同，以保护劳动者的合法权益。现实中，不少中小企业存在法律意识不强、用工不规范的情形，在与员工达成用工合意后未及时与其签订劳动合同，从而带来赔付二倍工资等相关法律风险。但是如果员工有意利用二倍工资法律制度的设计，能够与用人单位订立书面劳动合同却故意不订立，甚至为了获得利益而采用职业碰瓷的手段，此时员工存在获得不法利益的主观恶意，在这种情形下，即便公司存在用工不合规的问题，法院仍很有可能基于诚实信用原则从而判定用人单位无需向员工支付双倍工资。



#### 五、有关二倍工资制度争议的实务解析

员工请求用人单位支付二倍工资的请求权基础是《劳动合同法》第八十二条，即，用人单位在具有依法签订书面劳动合同的义务但并未履行时所应承担的二倍工资的惩罚性民事赔偿。经检索相关案例，实务中，对于员工是否能够主张二倍工资，主要应考量以下几个问题：1. 书面的劳动合同是否订立；2. 二倍工资中用人单位适用的归责原则以及员工是否存在特殊身份。

##### 1、关于书面的劳动合同是否订立的问题：

**(1) 用人单位与员工签署的文书若具备劳动合同所载的核心内容，该文书能否被认定为劳动合同？**

法律对于书面劳动合同在形式上应具备的条款持相对开放与包容的态度，并未禁止当事人订立条款不完备的书面劳动合同。在劳动争议纠纷中，用人单位与员工签署的文书，可能不被称之为劳动合同，但若具备了劳动合同所载的主要内容，该文书亦可能被认定为劳动合同。经检索，在浙江省金华市中级人民法院审理熊会昌、金华金辰软件有限公司劳动争议案<sup>17</sup>以及北京市第一中级人民法院审理北京林氏兄弟文化有限公司与聂美兰劳动争议案<sup>18</sup>时，

<sup>17</sup> (2021)浙07民终826号

<sup>18</sup> (2018)京01民终5911号

法院均对此采取了相同观点,认为已具备了劳动合同基本要件的文件能够证明双方之间存在劳动关系,实现了书面劳动合同的功能,二倍工资规定的目的已经得到实现,二倍工资的支付责任可予排除适用。

## **(2) 双方签订的劳动合同若欠缺了某些必备条款是否会被认定为未签订书面劳动合同而需承担双倍工资风险?**

经检索案例,我们发现在实务中如果劳动合同条款虽不完善,但若已具有最核心的必备条款的情况下,还是有可能被认定为已签署了书面劳动合同。例如,在成都博然科创生物科技有限公司、杨清劳动争议再审案<sup>19</sup>中,四川省高级人民法院认为签订的协议/合同虽不完全具备《劳动合同法》第十七条规定的条款,但是双方对于建立劳动关系的当事人身份、工作期限、工作报酬等实质内容均有明确约定,并按该内容实际履行,应视为双方签订了书面劳动合同,无需向员工支付未签订书面劳动合同的二倍工资。但是相反,如果劳动合同必备条款严重缺失,难以通过内容对合同进行定性,则可能被认定为不符合劳动合同的形式要件。就比如在山东省青岛某美容管理有限责任公司、姜某劳动争议案<sup>20</sup>中,山东省青岛市中级人民法院时认为,“用人单位与劳动者间签订的劳动合同必备条款严重缺失,不具备法定的劳动合同基本形式要件,进而认定用人单位与员工未签订书面劳动合同,用人单位承担未签劳动合同的责任。”

此外,《劳动合同法》第十八条也规定,“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。”由此可见,即便必备条款中的“劳动报酬”一项欠缺,也不必然认定为其无效。因此,一份劳动合同在欠缺必备条款是否等同于无效或者说等同于未订立书面劳动合同,应具体问题具体分析。

## **2、二倍工资中用人单位适用的归责原则以及特殊身份员工的问题。**

首先,就用人单位适用的归责原则问题而言,根据《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》(沪高法[2009]73号)第2条规定,“劳动合同的订立和履行,应当遵循诚实信用原则。员工已经为用人单位工作,用人单位超过一个月未与员工订立书面合同的,是否需要双倍支付员工的工资,应当考虑用人单位是否履行诚实磋商的义务以及是否存在员工拒绝签订等情况。如用人单位已尽到义务,因不可抗力、意外情况或者员工拒绝签订等用人单位以外的原因,造成劳动合同未签订的,不属于《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第6条所称的用人单位‘未与员工订立书面劳动合同’的情况;因用人单位原因造成未订立书面劳动合同的,用人单位应当依法向员工支付二倍工资;但因员工拒绝订立书面劳动合同并拒绝继续履行的,视为员工单方终止劳动合同。”从上述规定可以看出,上

<sup>19</sup> (2019)川民再234号

<sup>20</sup> (2021)鲁02民终8643号



海地区的司法实践认为，二倍工资请求权的归责原则适用的是过错推定的原则，即，如若用人单位能够证明其向员工提出了签订书面劳动合同的意思表示，其要求订立的劳动合同的内容与用人单位在招聘阶段所作出的承诺一致，则可以免除承担二倍工资的后果和责任。从本文开篇所引入的案例中也可以看出，江苏南通法院在审理此类案件时同样认为，劳动合同的订立并不仅仅是用人单位一方的法定义务，员工同样有义务促成劳动合同的订立，劳动合同的订立也应遵循诚实信用的原则。若订立劳动合同的员工一方拥有特殊身份或者特殊知识背景，若其维权的目的是利用二倍工资制度来恶意碰瓷，以获得不法利益，其将被认为对未签订书面劳动合同具有过错，而无权主张二倍工资。

其次，就特殊身份员工问题而言，除前述案例中的职业碰瓷者外，在司法实践中，若员工为存在特殊身份的人员，例如，公司的人力资源部、法务部、总经理等。由于他们具有相关专业背景，了解签订劳动合同的必要性及签订流程，甚至本身就是负责并管理相关签约流程的人员，因此，法院往往认为这些特殊身份的员工本身对于签订书面劳动合同应具有更高的注意义务。如用人单位能举证证明其已按期向员工提出了订立劳动合同的意思表示，未签订的原因是员工利用职务便利或故意为之而造成，那么，司法机构将很可能以员工违反诚实信用原则而驳回其双倍工资的主张。

## 六、合规建议

即使用用人单位在涉及二倍工资争议的案件中，存在一定的抗辩空间，但是笔者仍建议用人单位在日常管理中可采取以下合规措施，以防患于未然。

首先，用人单位应在建立劳动关系之日起的一个月内及时与员工签订书面劳动合同，并对要求员工订立合同的行为进行书面留痕。对于员工拒绝订立书面劳动合同的，用人单位应谨慎用工，若员工拖延签订的，应注意固定和保存好员工单方不愿意签订或拖延签订劳动合同的书面证据，如沟通记录等，以免争议发生后陷入被动。

其次，劳动合同应符合法律规定且具有规范的必备条款内容，避免缺乏必备条款可能发生合同无效的风险及承担其他的行政责任及民事责任的风险。

再次，针对入职的员工进行背景调查以防范职业碰瓷者的出现。针对某些特殊职务的员工，用人单位在岗位设置和职权设定时，建议做到印章专人管理，避免人章（人事与印章）合一，此外，除应注意订立合同时的流程，还在签订合同后应将此类人员的劳动合同原件另行保管，以防止后期发生争议时员工利用职务之便隐匿合同，陷公司于不利局面。





**胡洁 律师**  
中伦文德律师事务所  
北京总所 合伙人

**专业领域:** 争议解决、劳动与雇佣等

胡洁律师自 2003 年 1 月开始执业。现担任北京市律师协会劳动和社会保障专业委员会秘书长, 北京市劳动和社会保障法学会理事, 北京市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

联系方式:  
hujie@zlwed.com



**胡高崇 律师**  
中伦文德律师事务所  
北京总所 高级合伙人

**专业领域:** 争议解决、劳动与雇佣、企业合规及公司常年法律顾问等

加入中伦文德之前, 胡高崇律师供职于国内另一家知名律所, 先后担任专职律师及合伙人; 胡律师在研究生毕业后曾经长期在北京市某法院从事审判工作, 担任审判长, 审理千余起案件, 案件类型涵盖合同纠纷、终止与解除劳动合同相关纠纷、劳动报酬相关纠纷、竞业限制与服务期相关纠纷等。

联系方式:  
hugaochong@zlwed.com



**张岱元 律师**  
中伦文德律师事务所  
上海办公室 高级合伙人

**专业领域:** 娱乐与体育、劳动与雇佣、公司 / 并购、知识产权、TMT、私募股权投资

张律师具有长期为零售业、传媒类、国际贸易、互联网、文创等行业的企业提供公司日常法律合规及风控咨询、劳动人事、投融资、知识产权的丰富经验。她对大型跨国零售企业、国际贸易公司、大型广告及传媒机构的企业合规、劳动人事、品牌保护等多方面具有深厚的法律功底、娴熟的法律技巧、以及丰富的实务经验。

联系方式:  
zhangdaiyuan@zlwed.com



**于正弋 律师**  
中伦文德律师事务所  
北京总所

**专业领域:** 争议解决、劳动与雇佣等

联系方式:  
yuzhengyi@zlwed.com



**杨创奇 实习律师**  
中伦文德律师事务所  
上海办公室



**胡文杰 实习律师**  
中伦文德律师事务所  
北京总所



**陈思楠 律师助理**  
中伦文德律师事务所  
北京总所



**陈蕾 实习生**  
中伦文德律师事务所北京总所实习生

## 中伦文德简介

中伦文德律师事务所(“我们”)一家扎根于中国并面向国际化发展的大型综合性律师事务所,也是中国第一家在英国伦敦和沙特利雅得设立分所的律师事务所。

**历史.**起源于 1992 年,是司法部最早批准设立的第一批合伙制律师事务所。

**荣誉.**作为公认领先的中国律师事务所之一,中伦文德多次获得钱伯斯 (Chambers&Partners)、法律五百强 (TheLegal500)、LEGALBAND、英国律师杂志 (TheLawyerMagazine)、亚洲法律与实务 (AsiaLaw&Practice) 等法律媒体推介。

**规模.**中伦文德拥有大批高素质的理论与实践经验丰富的专业律师,现有执业律师及专业人员 2000 余名,可为中外客户提供全面、优质、高效的专业法律服务。优秀的律师团队和国际化的地域分布使我们所能在全球范围内的法律业务领域为客户提供一流的法律解决方案。我们能用中文、英文、法文、韩文、日文和阿拉伯文等多种语言为客户提供法律服务。服务法系涵盖了大陆法系、英美法系、伊斯兰法系等,在国内处于领先地位。

**专业.**我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来,采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力,善于创造性地设计交易结构和细节。

**服务.**我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念,致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面,我们在中国同行中名列前茅。



## 中伦文德劳动业务简介

**我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。**我们不仅能为客户处理在商业交易过程中与劳动相关的法律事务，还可以协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的法务事务，以及帮助客户解决各类劳动纠纷。

**我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。**在劳动与雇佣领域，我们的律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法规政策规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规及政策的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户，具有很强的实操性与针对性。

**我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。**我们秉承客户至上的理念，致力于为客户提供个性化和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供及时、准确、全面的法律意见，更要求我们所提供的法律意见能够直接帮助客户解决实际问题。

**我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。**我们在劳动与雇佣领域的经验包括但不限于：（1）处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，比如劳动合同效力、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除与终止、竞业限制与股票期权激励、劳务派遣等方面的劳动争议诉讼案件；（2）就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；（3）起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的法律文件，包括劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议书等；（4）设计、起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的规章制度，包括员工手册、员工奖惩制度、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；（5）协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与批量性裁员等劳动法律相关事务。



# 联系我们

## 北京总部

地址: 中国北京市朝阳区西坝河南路1号金泰大厦19层邮编: 100028  
电话: 86 10-6440 2232  
传真: 86 10-6440 2915/6440 2925  
网址: [www.zhonglunwende.com](http://www.zhonglunwende.com)

## 伦敦办公室

地址: City House 3 Cranwood Street London  
电话: 44 20 7549 7888  
传真: 44 20 7549 7889  
网址: [www.dklm.com](http://www.dklm.com)

## 巴黎办公室

地址: 38, rue Saint Ferdinand - 75017 PARIS  
电话: 33 (0) 1 5370 6969  
传真: 33 (0) 1 5370 6960

## 里昂办公室

地址: 12, quai Andre Lassagne - 69001 LYON  
电话: 33 (0) 4 7210 2030  
传真: 33 (0) 4 7210 2031

## 利雅得办公室

地址: Kingdom of Saudi Arabia 3080 Imam Saud BinAbdulaziz Rd. Al-Murug, Unit 2, Riyadh 6160-12281 Hyatt Center (A), Office (11)  
电话: 00966-1-2006071 传真: 00966-1-2006076

## 柏林办公室

Rankestraße 2, 10789 Berlin, Germany  
电话: 49 (0) 30/6098 8690-0  
电邮: [t.huinink@lemmer-law.com](mailto:t.huinink@lemmer-law.com) 网址: [www.lemmer-law.com](http://www.lemmer-law.com)

## 汉堡办公室

Albert-Einstein-Ring, 522761 Hamburg, Deutschland  
电话: 49 (0) 40/4111 9980  
传真: 49 (0) 40/4111 99829  
电邮: [info@lemmer-law.com](mailto:info@lemmer-law.com) 网址: [www.lemmer-law.com](http://www.lemmer-law.com)

## 香港办公室

地址: 香港中环遮打道10号太子大厦12楼1225室电话: (852) 2533 7700  
传真: (852) 2810 1179  
网址: <http://www.pcwoo.com>

## 上海办公室

地址: 上海市黄浦区南京西路338号天安中心11层电话: 86 21-6301 887  
传真: 86 21-63016887

## 成都办公室

地址: 成都市高新区交子大道88号中航国际广场A座1607室电话: 86 28-86211976  
传真: 86 28-86211972

## 石家庄办公室

地址: 石家庄高新区黄河大道136号B座12层电话: 86 311-8992 8766  
传真: 86 311-8992 8092

## 沈阳办公室:

地址: 沈阳市和平区南二马路40号盛京保利文化中心四十三层  
电话: 86 24-2385 8899  
传真: 86 24-2510 5566

## 天津办公室

地址: 天津市南开区金融街中心融汇广场A座38层电话: 86 22-5858 0758  
传真: 86 22-5858 0759

## 武汉办公室

地址: 湖北省武汉市江汉区青年路558号武汉天街5栋23层电话: 86 27-8555 8471  
传真: 86 27-8555 8471

## 太原办公室

地址: 太原市小店区学府街126号汇都MOHO A座18层电话: 86 351-4060 146/4060 971  
传真: 86 351-4065 446

## 济南办公室

地址: 济南市历下区山大路264号律师楼电话: 86 531-5870 8600  
传真: 86 531-5891 2800

## 广州办公室

地址: 广州市白云区白云堡道3号3层电话: 86 20-8762 4738/8760 3242  
传真: 86 20-8765 7708

## 深圳办公室

地址: 深圳市福田区中心区深南大道4001号深圳时代金融中心19层电话: 86 755-8831 9191/8831 9189  
传真: 86 755-8831 9199

## 南京办公室

地址: 南京市江宁区湾东路骆村新寓A6栋3层电话: 86 25-8719 8760  
传真: 86 25-5218 9760

## 前海办公室

地址: 深圳市南山区前海深港合作区前海深港创新中心C组团1楼层C-1F-24  
深圳市福田区深南大道4001号深圳时代金融中心19层电话: 86 755-8898 0052/8831 9191  
传真: 86 755-8831 9199

## 长沙办公室

地址: 长沙市芙蓉中路一段109号华创国际广场A座24F 电话: 86 731-8413 1118  
传真: 86 731-8413 1117

## 常州办公室

地址: 江苏省常州市武进区常武北路229号新地中心7层电话: 86 519-8655 6950  
传真: 86 519-8655 6950

## 重庆办公室

地址: 重庆市渝中区经纬大道333号2幢康德国际5A甲级写字楼35层  
电话: 86 23-6873 0666  
传真: 86 23-6873 1022

## 杭州办公室:

地址: 浙江省杭州市萧山区钱江世纪城广孚中心1301  
电话: 86 571-83685215  
传真: 86 571-83685215

## 昆明办公室

地址: 云南省昆明市盘龙区金辰街道办事处同德广场A6地块办公楼48层4801号





## 中伦文德劳动法律委员会

北京·上海·广州·天津·深圳·成都·武汉·济南·石家庄·太原·西安·南京·前海·昆明·长沙·重庆·常州·香港·伦敦·利雅得·巴黎·汉堡·柏林·布鲁塞尔·阿姆斯特丹