

## 公司高管应与普通员工区别对待吗？

### —— 简析北京一中院涉公司高管劳动争议典型案例

作者：辜鸿鹄 | 沈保言

日前，北京市第一中级人民法院召开“平衡保护公司与高管权益，构建劳资共赢的用工环境”新闻发布会，介绍近年来审理涉公司高管劳动争议案件的具体情况，并发布涉公司高管劳动争议典型案例。

近年来，公司与高级管理人员之间的纠纷日益呈现上升趋势。而在实践中，由于公司高级管理人员身份的特殊性，用人单位往往从人性化管理的角度出发，对高管个人品格和诚实信用予以更多期待和信任，导致在日常管理中不太可能如管理普通劳动者一般事事留痕，造成很多用人单位在劳动用工实践中疏于对其进行管理，反而在劳动争议仲裁诉讼中陷于被动局面。案件败诉后，公司付出的人力合规成本非常高，后续在员工内部管理的示范效应也非常差。

根据我们过往在各地处理涉高管案件的经验，涉公司高管劳动争议案件呈现出以下特点：

- (1) 诉讼请求复合化：当事人在提起诉讼时会一般会同时主张多项权利，涉及多项内容。比如，绩效工资、年终奖金、业绩对赌承诺激励、加班费、未休年假补偿等均是常见诉请；
- (2) 涉诉标的金额较高：相对于普通劳动者，公司高管的工资待遇较高，因此涉诉标的金额较高；
- (3) 高管应诉能力较强：公司高管具有良好的证据意识和取证能力，利用其工作的优势地位，能够有效地收集和掌握核心证据，甚至存在入职之际就为将来可能发生的诉请做好准备的情形；
- (4) 新兴行业商业模式有关涉诉较多：新兴行业商业公司业务模式不同于传统行业，业务模式创新，制度灵活，人事管理模式不够规范、较为粗放，容易引发纠纷；
- (5) 法律适用存在交叉：此类案件审理中既涉及劳动法，又涉及公司法、反不正当竞争法、侵权责任法等多个部门法。

.....  
如您需要了解我们的出版物，  
请联系：

Publication@llinkslaw.com

不同于用人单位所聘用的普通劳动者，公司高级管理人员在身份上具有同时受到公司法和劳动法约束的特殊性。在公司法意义上，“高级管理人员”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，有着严格的法定范畴。而在劳动法意义上，“高级管理人员”又与公司依法订立劳动合同，为公司提供劳动，接受公司的管理，与公司之间构成劳动关系，受《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律法规的规制。

这种法律约束方面的二元特殊性间接导致在高级管理人员的用工实践中，部分公司在涉及高级管理人员劳动关系履行、薪酬福利确定以及规章制度适用等问题上仅关注到《公司法》对于高级管理人员任职和利益分配的强制性规定，而忽略了《劳动法》《劳动合同法》的特殊规制，进而为公司埋下了与高级管理人员发生劳动争议纠纷的潜在隐患。而且，各地仲裁诉讼机构本身对“高级管理人员”的范畴以及界定，也有着不同的理解，导致在审判实践中，“同案不同判”的情形较多。

为此，我们特别从本次公布的典型案例中挑选了高级管理人员用工实践中较为常见且为用人单位所普遍关心的焦点问题，并结合我们既往处理同类案件的经验进行分析总结，为公司构建与高级管理人员之间和谐共赢的用工管理体系提供参考建议。

## 一. 涉高级管理人员劳动争议案例评析

### **案例 1: 股东基于股东间约定兼任公司高管，参与用人单位经营管理的，其与用人单位之间不存在劳动关系<sup>1</sup>**

#### • 案情简介

胡某自称其于 2018 年 3 月 1 日入职食品公司担任公司首席执行官(CEO)工作，双方于 2018 年 2 月 15 日签订劳动合同。食品公司对此不予认可，称胡某是作为公司的合伙人进入公司的，并非劳动关系，其所出示的合同是其自己加盖的，并不能代表公司的意志。后胡某诉至法院要求确认双方存在劳动关系。

公司在庭审中出示的股权代持协议显示，2018 年 2 月 20 日，胡某与何某签署了该协议书。协议约定，胡某自愿委托何某代持胡某实际所持有的食品公司 20%的股份，胡某是该 20%股权的实际出资人，享有该 20%股权的股东权利，并有权获得相应的股东权益，该协议详细约定了双方之间的相应权利义务。后各方约定胡某作为公司的 CEO 负责日常管理，其余股东负责参与经营。

#### • 争议焦点

胡某与某食品公司之间是否存在劳动关系。

#### • 裁判要点

法院认为，根据《公司法》的规定，公司股东依法享有资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利。因此，作为有限公司的股东，尤其是经股东间协商担任具体某一管理职务时，当然有权参

<sup>1</sup> 参见北京市第一中级人民法院(2019)京 01 民终 4781 号民事判决书

与公司经营决策活动，故仅从参与了公司的日常行政事务管理和决策等外在表征无法推出其与公司之间存在必然的劳动关系。本案中，胡某成为公司的股东后到公司担任首席执行官(CEO)职务，其虽然出示了劳动合同，但根据其陈述，该份合同中的公司公章是其自己自行加盖的，考虑到其岗位性质，在没有相关股东决议或者法定代表人签字确认的情况下，该份合同无法体现公司的意思表示，因此不能作为认定存在劳动关系的证据。故胡某与某食品公司之间不存在劳动关系。

实践中，很多公司为了方便公司的日常管理，直接由股东间协商担任公司高级管理职务，而未经过雇佣普通劳动者时通常采取的聘任程序。虽然法律法规没有关于股东不能与公司建立劳动关系的禁止性规定，但结合本案案情可知，实践中，司法机关在判断此类“劳动关系”有效性时，会重点考察这种行为是源自于股东之间就投资行为的约定还是用人单位与劳动者之间就劳动关系的约定。对于双方所建立的“劳动关系”带有明确的投资关系属性，而并未反映其与公司之间建立劳动关系的合意的，即便其同时满足订立劳动合同的形式要件且股东实质参与公司的日常管理，也不宜认定为存在劳动关系。

## **案例 2: 公司高管负责管理订立劳动合同的, 用人单位无需支付其未订立书面劳动合同二倍工资<sup>2</sup>**

### • 案情简介

温某于 2010 年 8 月 1 日入职科技公司任副总经理。2011 年 10 月 15 日，双方签订无固定期限劳动合同。2012 年 1 月 11 日，某公司作出《人事变动通知》，双方解除劳动关系。后温某诉至法院要求某公司支付 2010 年 9 月 1 日至 2011 年 7 月 31 日期间未订立书面劳动合同二倍工资。

公司在庭审中提交了面试成绩评定表、保险办理申请表、员工离职申请表及员工离职交接表等证据用于证明温某作为副总经理主管人事工作，与员工签订劳动合同是其工作职责。

### • 争议焦点

公司是否有义务支付未签订劳动合同的二倍工资差额。

### • 裁判要点

法院认为，公司提交的证据足以证明人事管理工作是温某作为副总经理的工作内容之一，与包括其在内的员工订立劳动合同属于其职责范围。故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不利后果，而温某也未提交其他证据证明曾提出与公司签订劳动合同而被拒绝。故温某要求公司支付 2010 年 9 月 1 日至 2011 年 7 月 31 日期间未签订劳动合同的二倍工资差额的请求不能成立。

不同于普通劳动者，公司的高级管理人员通常主管公司某一方面工作，对于其所主管的领域具有显著区别于一般劳动者的管理支配能力。虽然高级管理人员作为与公司建立劳动关系的劳动者的合法权益同样受到劳动法律法规保护，但如果权利受到侵害是由于其滥用或怠于行使管理支配权力而导致的，则显然不宜给予其与普通劳动者同等的保护。

<sup>2</sup> 参见北京市第一中级人民法院(2015)一中民终字第 00854 号民事判决书

同样地，司法机关在司法审判中对上述豁免行为的适用亦较为审慎，通常不会突破高级管理人员的管理支配权限范围，而并非根据其高级管理人员身份一刀切。以本案为例，案涉高级管理人员作为主管公司人事管理工作的副总经理，签订劳动合同属于其职责范围，故对于其所负责的包括订立劳动合同等在内的一系列人事管理安排，其应当自行承担不利后果而不应将风险转嫁给公司；但对于与人事管理工作无关的其他管理事项，在其对不利后果的发生并无积极作用的额情况下，对其施加的权利保护仍应与普通劳动者相一致。

### **案例 3: 公司高管辞去职务并获得同意的, 发生劳动者解除劳动合同的法律效力<sup>3</sup>**

- **案情简介**

罗某于 2008 年 12 月 1 日入职某公司任总经理,同时, 罗某系该公司股东和董事会成员。2018 年 3 月 10 日该公司召开董事会。会上, 罗某请求辞去总经理职务并获同意。3 月 12 日, 该公司董事会作出《人事令》予以确认。随后公司收回了罗某的办公电脑、取消了其门禁卡和微信群权限。罗某主张其系依据董事长黄某的要求而辞去职务, 并非解除劳动关系的意思表示, 后罗某诉至法院要求认定公司属于违法解除劳动合同。

- **争议焦点**

罗某辞任总经理的职务是否等同于解除劳动关系。

- **裁判要点**

法院认为, 罗某辞去总经理职务并获得董事会同意, 是依据公司法的规定做出的解聘高级管理人员职务的行为, 该行为与依据劳动合同法规定做出的解除劳动合同的行为确不相同。但另一方面, 劳动者的岗位直接决定了其工作内容和劳动报酬等劳动关系权利义务的核心要素; 岗位与劳动关系的权利义务内容具有直接关联, 对岗位的取得、履职和处分是判断劳动关系建立、履行、解除(终止)的重要指标。

本案中, 罗某与公司签订的劳动合同中明确约定罗某的岗位为总经理, 在劳动关系存续期间, 双方之间的劳动关系权利义务已被特定化, 并与罗某的岗位具有不可分性。本案中, 罗某辞去总经理职务, 是其对自身职务的处分行为, 而双方均认可在罗某辞去总经理职务之前和之后, 双方均未就罗某新的工作岗位、工作内容、劳动报酬达成一致意见, 故未发生双方之间变更或建立新的劳动合同内容之合意, 那么罗某辞去唯一职务(岗位)的行为, 必然导致对劳动关系一并处分的法律效果。

综上, 法院认定罗某辞去总经理职务并获得同意, 发生劳动者解除劳动合同的法律效力, 双方劳动合同因此解除。罗某虽主张其辞去总经理职务后仍然为公司提供了劳动, 并主张以工作交接结束时间认定劳动合同解除时间, 但其提交的证据不足以证明其受公司安排以劳动者身份从事工作, 且考虑到罗某具有公司股东和董事的身份, 故法院对罗某的该项主张不予采信。

实践中, 因高级管理人员解聘而导致的劳动争议层出不穷, 究其根本则在于公司和高级管理人员对

<sup>3</sup> 参见北京市第一中级人民法院(2019)京 01 民终 11111 号民事判决书

公司(董事会)根据《公司法》规定解聘高级管理人员是否发生《劳动合同法》下解除劳动关系效力存在争议,公司往往认为完成了《公司法》下的解聘即代表着双方劳动关系也一并解除,而高管一方则主张其根据《公司法》被解除的仅是高级管理人员资格而不影响其劳动关系的继续履行。

对于这种由公司或董事会一方发起的针对高级管理人员的解聘(免职),《公司法》仅规定“董事会决定聘任或者解聘公司经理及其报酬事项,并根据经理的提名决定聘任或者解聘公司副经理、财务负责人及其报酬事项”,而并未对董事会任免高级管理人员的条件进行限制,实际上属于一种“无因解聘”,也即这种解聘只要经过董事会的有效决议即具有合法性,而不以触发特定事由为前提。与之相对的是《劳动合同法》关于解除包括高级管理人员在内的劳动者劳动关系的“有因解除”限制,也即只有符合《劳动合同法》规定的情形才能解除或者终止劳动关系。

因此,基于《公司法》和《劳动合同法》对于高级管理人员解聘和解除劳动关系之间“无因性”和“有因性”的区别,一般认为,公司或董事会根据《公司法》规定以决议形式对高级管理人员作出的解聘决定不能直接发生解除劳动关系效力,公司还需再根据《劳动合同法》规定情形通知被免职的高管解除劳动关系或与后者协商解除劳动关系。

回到本案而言,法院之所以最终作出“高管向董事会辞任发生劳动者解除劳动合同的法律效力”,关键也在于这一辞任决定是由高级管理人员主动向公司(董事会)提出的。

但与此同时也必须注意,北京一中院在就该案作出的判决中,作出“员工担任高管职务期间的劳动关系权利义务已被特定化,并与其所从事的岗位工作具有不可分性”和“双方之间未发生变更或建立新的劳动合同内容之合意,必然导致对劳动关系一并处分的法律效果”的认定,在施行类案检索的大背景下,其发布的该典型案例在今后的司法裁判中是否会对北京一中院辖区乃至北京地区的类案裁判带来影响,仍然有待观察。

#### **案例 4: 用人单位针对公司高管的绩效工资等浮动薪酬作出制度规定,且公司高管对此知晓的,应当以具体规定为准<sup>4</sup>**

##### • 案情简介

李某于 2014 年 3 月 31 日入职电信公司担任副总经理,入职材料中列明了绩效工资考核制度,双方约定有 12 个月工资标准的绩效工资,依据公司年度绩效考核办法及考核结果确定。李某提交的 2015 年聘任通知中载明其系电信公司的“经营班子”成员之一,其亦自述本人为公司“三把手”

2016 年 3 月 21 日,电信公司与李某解除劳动关系,后李某以要求电信公司支付绩效工资为由诉至法院。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。

<sup>4</sup> 参见北京市第一中级人民法院(2019)京 01 民终 10140 号民事判决书

- **争议焦点**  
公司是否有权不予发放李某当年度绩效工资。
- **裁判要点**  
法院经审理后认为，李某属于企业的高级管理人员，职务明显有别于普通劳动者，其履职行为的成效与企业的经营效益之间具有关联性，故其绩效工资与公司的经营情况相关联符合双方约定且具有正当性，故驳回了李某的诉讼请求。

如前所述，涉高级管理人员劳动争议案件具有涉诉标的金额较高的基本特征，在这类案件中，涉绩效工资、绩效奖金等浮动薪酬发放争议占比较大。此类争议发生的诱因通常是公司在制定绩效考核方案、奖金发放方案或与高级管理人员确认薪酬奖金分配协议过程中存在过错(例如：绩效考核指标不明确，存在绩效考核方案但不实行绩效考核，对奖金分配方案作出调整时未能征得员工书面同意等)。与此同时，公司高级管理人员在面对此类案件时也具有显著高于一般员工的调查取证能力，这也导致公司在面临类似争议时，如果在以上任一环节存在疏漏，都将处于被动地位。

本案中，法院基于公司与高管之间的紧密依存关系作出有利于公司的最终判决：一方面，公司高管对用人单位的经营管理方式以及具体措施直接决定了用人单位的经营成果及经济效益，另一方面，用人单位给予公司高管高额报酬的目的也在于激励他们做出更大贡献，获取更高经营收益。因此，法院在用人单位针对公司高管的绩效工资等浮动薪酬已作出制度规定，且高管对此知晓的情况下(由于高级管理人员在制度制定方面往往拥有更强的议定权，实践中不同地区法院对于高级管理人员对规章制度适用的审查也略松于普通劳动者)，认定应当按照规章制度作出的具体规定执行发放安排，符合当下的高级管理人员薪酬管理实践。

## 二. 公司高级管理人员用工管理建议

### (一) 建立权责分明的组织架构

建立起科学、合理的组织架构对于公司的现代化治理而言至关重要，良好的治理结构有助于提高公司的经营管理效率和质量，并能够促进包括人力资源在内的公司各项重要运营资源的优化配置。

具体而言，公司应当在公司章程、与高级管理人员签署的聘任协议或劳动合同以及公司制定的规章制度中对不同高级管理人员的职责范畴进行具体明确，并针对不同人员制作和提供针对性的职位说明书，帮助其有效地理解和明确自身的权责范围。

同时，公司还应通过董事会、监事会、合规审计部门或聘请外部机构定期结合不同高级管理人员的岗位职责对其履职情况进行常规监督和定期审计，防止高级管理人员在缺乏必要监管的情况下滥用高级管理人员的支配地位或怠于行使高级管理人员的管理责任，导致公司承担不必要的法律风险与纠纷。

## (二) 完善高管聘任与解聘管理

如前所述，对于高级管理人员的劳动关系履行，自聘任至解聘的全过程都受到公司法和劳动法的二元影响。如果公司在聘任和解聘高级管理人员过程中不能兼顾不同法律法规的差异性规定，势必会导致顾此失彼，为公司埋下与高级管理人员发生争议纠纷的隐患。

我们建议，对于公司决定聘任担任高级管理人员的员工，公司均应在公司董事会或法定代表人授权下依法与该员工订立书面劳动合同，约定由其担任高级管理人员对应岗位；对于极特殊情况下公司股东决议由股东暂行高级管理人员职责对公司进行管理的，也应订立特别协议明确各方权利义务关系(明确不构成劳动关系)及利益分配方式，以最大程度地降低双方在劳动关系认定方面的法律风险。

对于公司决定解聘或免职的高级管理人员，除根据《公司法》规定依法由董事会作出解聘决议外，我们仍建议公司尽可能在作出董事会解聘决议的同时严格根据《劳动合同法》规定的解除或终止劳动合同条件与员工另行依法解除劳动关系(包括经协商后由员工主动提出辞职或由公司提出并协商解除劳动合同的情形)，对公司法下和劳动法下的不同权利义务分别予以清晰结算，以防止仅根据《公司法》作出的单一解聘操作被司法实践认定为违法解除。

## (三) 强化高管对规章制度的适用

公司在制定拟适用于高级管理人员的规章制度时，必须严格界定规章制度所适用的高级管理人员的具体岗位范畴，并充分考虑未来可能新设或纳入高级管理人员范畴的岗位序列(而不限于《公司法》《证券法》规定的法定高级管理人员范畴)，以免因具体适用岗位规定不明导致双方未来在制度适用时发生争议。

同时，对于公司制定的部分仅适用于高级管理人员的规章制度(例如《高级管理人员薪酬管理办法》等)，在满足《劳动合同法》关于规章制度制定的民主程序规定基础上，公司务必确保每一位适用该制度的高级管理人员均已对制度文件完成签收。对于员工因调岗、晋升等由普通劳动者或中层管理岗位转而具备高级管理人员资格的，应及时协调其签署高级管理人员所适用的专门规章制度，以免在薪酬福利兑现等方面产生争议。

此外，公司还应通过完善规章制度和强化适用来实现对于高级管理人员行为准则的有效规范(包括但不限于《公司法》对于高级管理人员忠实勤勉义务的规定及《劳动法》《劳动合同法》对于劳动者劳动纪律、职业道德的规定)，以切实保障公司与高级管理人员之间的权益平衡，营造和谐共赢的用工环境。

如您希望就相关问题进一步交流, 请联系:



辜鸿鹄  
+86 21 3135 8722  
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求, 请随时与我们联系: [master@llinkslaw.com](mailto:master@llinkslaw.com)

上海

上海市银城中路 68 号  
时代金融中心 16/19 楼  
T: +86 21 3135 8666  
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号  
华润大厦 4 楼  
T: +86 10 8519 2266  
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号  
中国华润大厦 18 楼  
T: +86 755 3391 7666  
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号  
历山大厦 32 楼  
T: +852 2592 1978  
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside  
London SE1 2RE  
T: +44 (0)20 3283 4337  
D: +44 (0)20 3283 4323



[www.llinkslaw.com](http://www.llinkslaw.com)



Wechat: [LlinksLaw](#)

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考, 并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2020