「责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

解聘公司高管的注意要点

□贵州君跃律师事务所 王说雨

近几年,公司高管这一特殊劳动者因职务解聘、劳动关系解除与公司产生的纠纷越来越多,笔者近期参与处理的一个公司僵局的项目中,公司各股东、董事就某高级管理人员的职务解聘与劳动关系解除事宜产生了争议。

如果公司通过董事会决议解除高管职务,该高管的劳动关系是 否当然解除?公司解聘高管应采用何种路径?

笔者在现行法律规定的基础上,以高管与公司间成立的法律关系为切入点,结合相关实务案例,试提出有关解聘公司高管的路径。

公司高管的范围

公司高管是指在公司管理层中担任重要职务,根据股东 (大)会、董事会授予的特定执行权,负责公司经营管理、行政管理的人员。根据《公司法》第二百一十六条第一款规定,公司高级管理人员包括公司的经理、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。

此处的经理(副经理)系指公司的总经理(副总经理),而非公司的某个部门经理或者某个项目经理;此处的"公司章程规定的其他人员",在实务中多为公司的总工程师、总会计师、总经济师、法务总监等。

高管与公司的法律关系

分析如何解聘公司高管,应以 高管与公司之间建立的法律关系为 基础。

笔者认为,《劳动法》、《劳 动合同法》和《公司法》对解聘高 管作了看似冲突的规定,实则是从 不同角度规范了公司与高管之间的 行为,由此产生不同的法律关系。

高管一方面通过《劳动法》、 《劳动合同法》与公司建立劳动关 系,另一方面通过《公司法》与公 司建立聘任关系。

(一) 高管与公司之间的劳动

根据《劳动法》第二条的规定,公司与劳动者之间的劳动关系属于《劳动法》的调整范围。从目前的劳动立法现状看,并未明确规定将高级管理人员排除在《劳动法》适用范围之外。

《劳动合同法》第二十四条将公司高管规定为竞业限制的人员, 从侧面佐证了公司高管仍属于我国 《劳动合同法》的调整对象。

(二)高管与公司之间的聘任 关系

根据《公司法》第四十六条、第一百零八条的规定,公司董事会决定聘任或者解聘公司高管。高管与公司董事会之间基于《公司法》规定产生的聘任关系从某种意义上来说是一种委托代理关系,该委托代理关系是作为公司执行机构的董事会,基于信任将公司的经营管理事项委托给高管。

而根据《合同法》第四百一十 条关于委托代理的相关规定,公司 董事会作为委托人可以随时解除委 托合同。

因此,董事会在没有违反法律 规定的情况下,可以基于委托人的 地位解除高管的职务。

三、解除高管职务的董事会决

议并不导致劳动关系的解除 根据上文分析,高管与公司存 在基于《公司法》而产生的职务聘用关系和基于《劳动法》、《劳动 合同法》产生的劳动关系。

董事会作出关于解除公司高管 职务的决议,是其基于《公司法》 所赋予的职权依照《公司法》所规 定的程序作出的解除高管与公司之 间聘用关系的法律行为,并不能直 接导致《劳动法》规范体系下高管 人员劳动关系的解除。

在上海家化联合股份有限公司 (以下简称"上海家化")与王某劳 动合同纠纷上诉案中,上海家化董 事会以王某严重失职为由,解除其 总经理和董事职位并对其作出辞退 离职的决定。

王某向上海市虹口区劳动人事 争议仲裁委员会申请仲裁,要求上 海家化与其恢复劳动关系并支付相 应的工资,虹口区劳动人事争议仲 裁委员会支持了王某的仲裁请求。

其后上海家化向上海市虹口区 人民法院提起诉讼,因不满该院有 关恢复劳动关系、支付工资的判 决,起诉至上海市第二中级人民法

二审法院上海市第二中级人民 法院认为,对于已与公司建立劳动 关系的高级管理人员而言,董事会 通过决议解除其职务应视为是对其 岗位进行变更,并不必然导致劳动 关系的解除。

笔者与上述案例二审法院持相 同观点,笔者认为,一方面公司董 事会对高管人员的职务具有单方面 调动分配的权利,另一方面,公司 董事会不能仅以解除职务为由单方 面解除与高管人员的劳动关系。

解聘高管的基本路径

公司解聘高管涉及《公司法》 和《劳动法》两种法律规范,若想 避免因解聘高管违反相关法律规定 而承担法律责任,公司可以从以下 两个途径解聘公司高管。

(一)公司具有劳动关系单方 解除权的途径。

虽然董事会解聘高管职务的决议并不导致高管劳动关系的解除,但如果公司高管有《劳动合同法》第三十九条规定之情形,公司董事会可基于该条所赋予的单方解除权直接作出解除高管职务及劳动关系的决议,并向高管人员发出离职通知书。

该董事会决议须明确两点,其 一是决议的依据为《劳动合同法》 第三十九条,其二是决议的目的为 单方解除与高管人员的劳动关系。

若上述决议仅涉及解除劳动关系,并未明示解除高管职务,劳动关系解除后,高管是否还担任公司职务?

笔者认为,直接解除高管劳动 关系后,高管不再担任相应的职 务。



原因是: 从公司的内部决策意志方面看,公司决定解除高管劳动关系的意志包含了解除其职务的意志.

劳动关系赋予的劳动者权益,高管 自身也缺少担任公司职务的动因。 因此、若高管与公司之间的劳

从高管自身利益方面看,缺少

因此,若高管与公司之间的劳 动关系终止,高管的职务自然解 除。

(二)公司不具有劳动关系单 方解除权的途径。

若高管没有《劳动合同法》第三十九条规定的情形,公司不享有劳动合同的单方解除权。若公司直接通过董事会决议解除与高管的劳动关系,则会因违反《劳动合同法》的规定,承担按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金的责任

此时公司可以按照如下路径处 理高管的劳动关系:

1、先按照《公司法》规定解除高管职务。

根据《公司法》第四十六条、第四十九条、第一百零八条、第一百一十三条的规定,解聘高管是《公司法》赋予董事会的法定职权之一,董事会可直接决议解聘公司高管职务。

另根据《公司法》第一百一十 一条的规定,有关解聘公司高管职 务的董事会决议经全体董事过半数 通过即生效。

有关解聘公司高管职务董事会 决议效力的认定,笔者认为:聘 用、解聘公司人员的职务属于公司 的内部事务,由公司自治机制调 整。

董事会作为公司自治机关之一,《公司法》等相关法律法规并 未对其解聘高管职务的职权作出限 制,也并未规定其解聘公司高管职 务需要基于一定的事由。

只要董事会有关解除高管职务 的会议在召集程序、表决方式方面 未违反法律法规、公司章程的规定,其解聘高管职务的决议一经作出即产生解除高管职务的法律效

在最高人民法院发布的第 10 号案例"李某诉上海佳动力环保科技有限公司公司决议撤销纠纷案"中,原告李某诉称,被告上海佳动力环保科技有限公司(简称佳动力环保科技有限公司(简称佳动力公司)免除其总经理职务的决议所依据"私自动用公司资金在二级市场炒股,造成巨大损失"的事实不成立,请求法院依法撤销该董事会决议。

被告佳动力公司辩称,董事会 的召集程序、表决方式及决议内容 均符合法律和章程的规定,故董事 会决议有效。

二审法院根据《公司法》的相 关规定认为: "聘任和解聘总经理 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,其对董事 会的决议效力亦不构成影响。"

2、再按照《劳动法》规定解除劳动关系。

通过董事会决议解除高管职务后,高管与公司之间的劳动关系并未解除,公司须按照《劳动法》、《劳动合同法》的规定与已解除高管职务的人员处理劳动关系。

由于公司高管并没有《劳动合 同法》第三十九条规定的严重违规 违法行为,公司对于该高管的劳动 关系并不享有单方终止的权利。公 司可根据《劳动法》第二十四条的 规定,与该等人员协商终止劳动关 系。

若双方就解除劳动关系事项无 法达成一致意见的,公司是否可依 据《劳动合同法》第四十条规定的 "客观情况发生重大变化",提前三 十日通知该等人员或者额外支付一 个月工资后解除劳动合同? 根据原劳动部颁发的《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第二十六条的规定,《劳动合同法》第四十条规定的"客观情况"是指公司迁移、被兼并等致使劳动合同部分或者全部条款无法履行的情况。

笔者认为,解除职务是否属于《劳动合同法》第四十条规定的"客观情况发生重大变化",应根据双方成立劳动关系时是否明确了提供劳动一方的高管职务加以判断。

若双方成立劳动关系时,劳动合同中明确指定了高管人员的职务或者聘用文件中明确了高管人员的职务,则在这种情况下,高管职务的解除已经导致劳动合同部分条款无法继续履行,成立劳动关系的基础已经丧失,公司可以根据《劳动合同法》第四十条的规定提前三十日通知或额外支付一个月工资后解除劳动关系。

若双方成立劳动关系时,并未明确劳动者一方担任高管职务。这种情况主要表现为劳动方与公司建立劳动关系时只是作为一般员工进入公司,之后通过公司内部的岗位调动、提拔成为公司的高管。

此情况下高管职务的免除并未导致双方劳动关系部分或者全部条款不能履行,公司不能通过《劳动合同法》第四十条的规定提前三十日通知或额外支付一个月工资后解除劳动关系,公司只能对该免职高管进行岗位调动。

总之,高管与公司之间存在双重 法律关系:职务聘任关系和劳动关

公司董事会有关解聘职务的决议并不必然导致高管劳动关系的解除。

公司可通过以下两个途径解聘高管: 若公司具有劳动关系的单方解除权,则可通过董事会决议直接解聘高管:

若公司不具有劳动关系的单方解除权,则可以先通过董事会解聘高管职务,再根据《劳动法》、《劳动合同法》解除与高管的劳动关系。