## 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

# 解聘公司经理的法律适用冲突

经理在公司治理结构中扮演着重要角色。总经理负责公司的 日常经营,处于管理者的地位,对于公司的经营发展也起着至关重 要的作用。

我国劳动法并没有把经理排除在其适用之外, 但经理作为公 司管理人员,其任用管理又受到公司法的调整,这就导致公司在解 聘经理时在法律适用上会产生一系列的冲突与争议。

如何协调公司法与劳动法以解决解聘经理在适用法律上的冲 突,这在实践中成为一个很有必要探讨的问题。

### 公司法的规定

对于解聘经理, 我国公司法里 有相关的规定

《公司法》第49条规定:有 限责任公司可以设经理, 由董事会 决定聘任或者解聘。经理对董事会 负责,行使下列职权:

- (一) 主持公司的生产经营管 理工作,组织实施董事会决议:
- (二) 组织实施公司年度经营 计划和投资方案;
- (三) 拟订公司内部管理机构 设置方案:
  - (四) 拟订公司的基本管理制
  - (五) 制定公司的具体规章: (六) 提请聘任或者解聘公司
- 副经理、财务负责人; (七) 决定聘任或者解聘除应 由董事会决定聘任或者解聘以外的 负责管理人员:

(八) 董事会授予的其他职

公司章程对经理职权另有规定 的,从其规定。经理列席董事会会

该法第113条规定:股份有限 公司设经理, 由董事会决定聘任或 者解聘

本法第 49 条关于有限责任公 司经理职权的规定,适用于股份有 限公司经理。

根据上述规定,我们可以看出 经理在公司的日常经营中有着十分 广泛的权益, 对公司的经营起着十 分重要的作用,公司经理由董事会 解聘无须理由。

#### 劳动法的规定

我国的劳动法并没有把经理等 高管排除在其适用之外, 这意味着 解除经理的劳动合同, 也和解雇普 通员工一样,必须符合劳动法规定 的条件。

在劳动法下,经理是和普通劳 动者同等处理的。

根据《劳动合同法》的规定。 公司单方解除劳动合同必须符合该 法第39条、第40条、第41条规 定的条件,否则即是违法解除。

也就是说,如果公司的经理不 符合上述规定的解聘条件,公司就 无法解除与经理的劳动合同。

#### 法律适用的冲突与争议

既然公司法对高管的解聘有所 规定,劳动法却所有劳动者"一视 同仁",那么解聘经理到底应该适 用公司法还是劳动法呢?

第一种观点认为, 公司解聘经 理既要符合公司法的规定也要符合 劳动法的规定,这样才能算合法。

理由是:关于经理,公司法规 定了解聘的条件,那就应当适用公

经理作为劳动者, 劳动法没有 将其排除在法律保护之外, 那么也 应当话用劳动法的规定。

因此,解聘经理既要适用公司 法的规定,又要适用劳动法的规 如果按照这种观点,解聘经理

比解雇普通劳动者更难。 第二种观点认为,公司解聘经

理只要符合公司法的规定即可。

理由是, 关于经理的解聘, 公 司法已有明确规定, 而经理相对于 劳动法的劳动者而言是一个特殊的 劳动者, 在特别法有规定的情况 下, 当然应适用特别法也就是公司

第三种观点认为,公司解聘经 理只要符合劳动法的规定即可。

理由是: 经理是劳动者这一点 是毫无疑问的,而且劳动法也没有 将经理排除在劳动法的适用之外, 当然应当适用劳动法。

对此我们认为,造成解聘经理 存在法律适用争议,这是立法上的 疏忽造成的。

根据《公司法》上述第49条、 第113条的规定,经理作为公司日 常事务的执行者, 在公司的日常管 理中显然处于指挥监督的地位而不 属于普通劳动者,并不是需要劳动 法特别保护的对象。

但由于我国劳动法在立法时并 没有将劳动者进行分层,导致经理 和一个普诵工人享受同样的劳动法 保护,这在一定程度上是不妥当 的,另一方面也存在浪费劳动保护

我们的观点是,在法律没有修 订的情况下, 无论公司法还是劳动 法都是我国法律体系的一部分,因 此在法律有所冲突的情况下, 只能 根据个案的具体情况, 从整体上进 行法律的解释和适用。

#### 解聘经理的赔偿金

经理被公司解除劳动关系后, 如其要求公司支付赔偿金或继续履 行劳动合同的, 应如何处理才更合 理呢?

对此我们认为,首先应尊重经 理与公司的特别约定。

经理作为公司的高级管理人 员,和公司相比并不处于弱势地 而且恰恰相反,公司需要聘任 优秀的人才担任经理一职, 且公司 决策的执行都需要通过经理来实



资料图片

现,所以经理在一定程度上和公司 处于平等地位, 双方可以通过平等 协商来确立各自的权利义务。

因此我们认为,双方的权利义 务可以通过签订聘任合同来实现, 解聘的后果也应通过合同由双方来

我们认为在实践处理中,对于 解聘经理应尽量尊重双方的意思自

比如某甲和乙公司签订的经理 聘用合同约定:聘用期限为3年, 月工资为 10 万元, 如乙公司解除 其经理职务,应提前6个月通知, 否则就应补偿6个月工资。

某甲在公司工作了1年. 乙公 司董事会作出将其解聘的决定,并 目乙公司以一个草须有的严重违反 规章制度的理由将其解除了劳动关

该案中,如果法院最终认定乙 公司违法解除成立, 乙公司应按 《劳动合同法》第87条的规定支付 违法解除的赔偿金.

由于某甲在乙公司的工作年限 只有1年,且根据《劳动合同法》 第 47 条的规定其赔偿金计算基数 受到当地平均工资 3 倍限额的限 制,某甲所能得到的赔偿金即使在 上海也只有4万余元,还不及其半 月的工资,显然损害了某甲的应得

但是,如果尊重双方的约定, 由于乙公司没有提前6个月通知, 某甲将得到6个月工资的补偿,其 得到的金额将是60万元,那么某 甲就可得到根据双方协议预期的结 果,也维护了某甲的权利。

#### 继续履行应慎用

《劳动合同法》第48条规定: 用人单位违反本法规定解除或者终 止劳动合同,劳动者要求继续履行 劳动合同的,用人单位应当继续履

劳动者不要求继续履行劳动合 同或者劳动合同已经不能继续履行 的,用人单位应当依照本法第八十 七条规定支付赔偿金。

我们认为,经理被解除劳动合 同即使构成违法解除的, 也应谨慎 适用继续履行劳动合同的处理方

因为经理是一个特殊的职位, 在某种程度上是代表用人单位行使 管理权的,直接关系到企业经营的 优劣,需要公司与经理之间建立起 一种特别的信任关系。如果双方已 发生争议,彼此之间的信任已荡然 无存,显然是不适合让其继续履行

在处理此类案件时,也可以按 经理聘用的具体来源进行区别处

如果经理通过外部招聘而被聘 入职后担任的就是经理一职, 则其劳动关系的建立是基于其被聘 任为经理这一职务,那么在双方产 生争议丧失信任的情况下, 让其继 续履行劳动合同是非常不妥的。

但如果经理是从公司内部升职 提拔的,双方劳动关系之前就已经 存在, 那么经理的职位被解聘后,

公司可以安排其他合适的岗位, 也可 以按协商一致的岗位继续履行劳动关

#### 经理解聘制度的完善

我们认为,经理是公司的组织机 构之一,公司对经理的要求是可以维 护公司的正常运作、实现公司设立的 目的,并使公司能不断适应不断变动 的市场,创造利润。

因此,公司法规定董事会有权解 聘经理,却没有规定解聘需要理由是 符合市场规律的。

如果一个经理人员在其位置上豪 无建树,而公司却碍于劳动法无法将 其解聘,那么从公司长远发展的角度 肯定是不利的

劳动法的立法目的在于保护劳动 普通的劳动者和公司相比处于弱 势地位,故需要法律给予特别的保 护, 但公司经理实际并不属于弱势群 体, 不是需要劳动法特别保护的对

经理与公司之间的权利义务完全 可以通过双方当事人之间的约定来解

由于我国劳动法对于劳动者没有 区分立法,导致在实践中对于经理解 聘的法律适用产生了不同的看法,这 完全是立法造成的。

要从根本上来解决该问题, 还需 要期待相关立法的完善。

因此我们建议,在修改《劳动合 同法》时明确规定: 经理劳动合同的 解除与终止由双方当事人约定,不适 用本法的规定。

法人章、财务专用章,声明信 上海八赫健康管理有限公司遗 公章、财务章,法凡章(周晓)、 票章各,查,枚,声明作废 局等,处于营业执照副本,证照 是,390/03/2012/03/06/86 册号:310109600351015,声明作 上海子享培训学校有限公司 失验资报告正本,沪泽坤会验 (2019)第005号,声明作 上海灵裕工贸有限公司遗失 品经营许可证副本,许可证编。 海万诺物流有限公司遗

\$080004201202270120(19),严切正 上海市浦东新区新场镇刘晶晶 大店遗失营业执照副本、经营者:为 直注册号:310115601811050 E 照 編 号:1500332017 130150;各品经营许可证副本、许 E编号:1Y23101150250885,声明作 上海九城娱乐有限公司遗失营执照正副本,正本证照编号:270000201801120156,副本证照编号:2700000201801120157,声明作

庭电池放入专门回收箱,

