

公司由于种种原因遭遇困境陷入亏损，不得不对内部架构进行调整。

然而，被公司解除劳动合同的原首席技术官(CTO)不满公司的做法提起了劳动仲裁，要求公司支付赔偿金、拖欠的工资以及年终奖奖金共计约1400万元……

屋漏偏逢连夜雨 公司遭索1400万

科芳公司(化名)是一家颇具实力的企业，但是由于种种原因，近年来企业经营遭遇困境，甚至出现了亏损的情况。

为了基于市场情况及时应对，公司决定对内部架构进行调整，这导致不少部门遭到裁撤，很多人员也面临岗位的变动，不少人经协商提前和公司解除了劳动合同。

正当科芳公司基本完成内部调整，却收到了劳动仲裁的应诉通知。

原来，是被公司解雇的原首席技术官(CTO)周先生提起了劳

公司陷入亏损 CTO遭解雇 提起劳动仲裁 索要1400万

□ 北京盈科(上海)律师事务所 陈元



资料图片

动仲裁。

周先生原本在公司内部负责技术开发，因为公司组织架构调整，其所在部门被撤销。公司向他提出了岗位调整的方案，但几番协商始终未能达成一致。

最终，科芳公司依据《劳动合同法》第四十条，以“客观情况发生重大变化”为由，与周先生解除了劳动合同，并支付了相应的经济补偿金和代通知金。

然而，周先生还是提起了劳动仲裁，主张科芳公司违法解除劳动合同，索要赔偿金、拖欠的工资以及年终奖奖金共计约1400万元。为此，科芳公司找到我寻求帮助。

初步了解情况 梳理应对方案

通过公司方面的介绍，这是一起十分常见的因为解除劳动合同而引发的纠纷。

但是，因为本案中的劳动者属于公司高管，本身年薪不菲，并且享有股权激励，导致案件的标的高

达1400万元。

而且对公司方面稍显不利的是，由《劳动法》《劳动合同法》等构成的劳动法律体系，本身在立法时就对劳动者稍有倾斜，对于用人单位单方面解除劳动合同设置了严格的条件，其中既包括实体条件，也包括程序条件。用人单位稍有不慎，就可能被判定为违法解除劳动合同，进而需要承担相应的赔偿责任。

经过初步梳理，我认为本案的争议焦点主要集中在以下几个方面：

首先是解除劳动合同的合法性。

科芳公司与周先生解除劳动合同，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”的情形？

其次是工资的构成。

申请人主张的“拖欠工资”，实际并非劳动合同中约定的工资，而是股票期权激励款，这是否属于劳动报酬的范畴，是否应受劳动仲裁管辖？

最后是年终奖金的支付问题，即科芳公司是否必须支付申请人年终奖奖金？

紧扣关键问题 论证解雇合法

由于科芳公司是基于《劳动合同法》第四十条与周先生解除劳动合同的。该条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同”，其中包括“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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的”。

因此，要论证解除行为的合法性，首先就必须紧扣“客观情况发生重大变化”这一关键问题。

我们着重论证了科芳公司因经营亏损而进行组织架构调整，撤销部门，属于《劳动合同法》规定的“客观情况发生重大变化”。

为此，我们指导科芳公司从内部挖掘相关证据，最终提供了财务会计报表、执行董事决定、组织架构调整通知等，以证明部门撤销系基于客观情况，并非针对申请人个人，而是整体性的调整，不存在“恶意调岗”。

其次是强调协商过程。

我们强调，科芳公司在解除劳动合同前，已与申请人周先生进行了充分的协商，提出了合理的岗位调整方案，但未能达成一致，解除过程符合法律规定的程序要求。

再次是明确股票期权的性质。

我们指出，本案中，周先生是为了规避期权协议主体相对性与管辖条款、减少仲裁及诉讼费用的支出，故意混淆了期权激励款与工资的概念，在劳动仲裁立案时，故意以拖欠工资为名主张实为期权激励的款项，以取

得劳动仲裁的立案受理。

面对周先生高达千万元的期权激励主张，我们明确指出：周先生主张的“拖欠工资”实为股票期权对应的款项。

股票期权作为一种员工激励方式，期权激励利益，并未确保可以得到确定的收益金额，与一般劳动法意义上工资、奖金等劳动报酬明显存在一定区别，不能认定为属于劳动报酬，因此不属于劳动仲裁受理范围，应当不予处理。

最后，是突出公司经营状况与绩效考核情况。

我们提交了相关的劳动合同、员工手册、绩效奖金确认书等书面文件，证明周先生主张的年终奖属于公司自主决定发放范畴，并非必须发放。

同时，我们强调科芳公司在当前年度出现了严重亏损，不具备发放年终奖的经济基础，且周先生离职前所在部门承接的重点项目未能按质按量交付，难以达到发放年终奖必须具备的“个人表现”与“绩效评估”的要求。

劳动仲裁裁决 公司无须赔偿

劳动仲裁经过审理，对本案作出了仲裁裁决。

首先确认了科芳公司与周先生解除劳动合同合法。

仲裁认为，科芳公司因经营亏损进行组织架构调整，撤销申请人所在部门，属于“客观情况发生重大变化”，且公司已与申请人协商调岗未果，因此解除劳动合同合法，无需支付违法解除劳动合同赔偿金额。

其次是确认了股票期权不属于仲裁范围。

仲裁认为，周先生主张的“拖欠工资”实为股票期权，不属于劳动仲裁处理范围。

最后是确认科芳公司无须支付年终奖。

仲裁认为，科芳公司因经营亏损，且周先生所在部门业绩不佳，公司决定不发放年终奖并无不当，无须向周先生支付年终奖。

这就意味着，周先生的全部诉求都没有获得劳动仲裁的支持。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家事法律服务



地址：恒丰路399号达邦协作广场33楼
电话：400-6161-000

北京盈科(上海)律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE



全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET LOCAL INSTINCT

办公地址一：上海市静安区江场三路181号盈科律师大厦
办公地址二：上海市静安区裕通路100号宝矿国际商务中心1/2/50/51层
盈科亚太总部：上海市浦东新区银城中路501号39楼
加入我们：13020237763 | 案件咨询：13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出