

北京市第一中级人民法院发布 2020年涉公司高管劳动争议十大案例(下)

□本报记者 杨琳琳

(上接7日9版)

案例6

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

李某于2014年3月31日入职某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。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。法院经审理认为,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相关联具有正当性,故驳回了李某的诉讼请求。

【法官释法】

用人单位与公司高管相互依存,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可能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。在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,且高管对此知晓的情况下,应当按照具体规定处理。

案例7

公司高管违反竞业限制约定的,应当向用人单位支付违约金

杜某于2014年8月11日入职某金融公司,先后担任总经理助理、董事会秘书。入职时双方签

订劳动合同并约定了竞业限制条款。2016年3月21日双方签署《解除劳动合同协议书》,其中约定:双方原先签订的竞业限制等协议继续有效。

此后,金融公司以杜某在职期间成立竞业企业为由诉至法院,要求其返还竞业限制补偿金。法院经审理认为,杜某在职期间及离职后均未履行竞业限制义务,金融公司无需向其支付相应补偿,杜某应当向公司返还已经支付的竞业限制补偿金,并支付违约金。

【法官释法】

对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。对于公司高管而言,更应当遵守诚实信用原则,履行忠实义务。即使在职期间用人单位与公司高管未就竞业限制进行专门约定,公司高管亦不能违反诚实信用原则,从事竞业行为,损害公司利益。公司高管违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

案例8

公司高管徇私舞弊给用人单位造成损失的,用人单位可以解除劳动合同

怀某于2015年入职某公司担任销售总监,2017年11月6日,双方解除劳动合同。公司向怀某作出解除劳动合同通知书,其中载明与公司交易的客户之一沈阳某公司的法定代表人为怀某之妻,怀某经手的销售合同中商品价格低于市场价格,违反了其与某公司签订的《无利害关系声明》。

怀某以公司属于违法解除劳动合同为由诉至法院。法院经审理认为,怀某与沈阳某公司之间的销售行为违反了劳动者应当遵

循的职业道德,在其与公司签订了《无利害关系声明》的情况下,公司解除与怀某的劳动关系并无不当。

【法官释法】

公司高管在从事经营管理的过程中,对用人单位的业务执行、交易对象、交易内容均有一定的决策权,这也容易导致个别公司高管出现利用职务之便,为个人谋取不正当的交易机会和商业利益的行为。对于公司高管徇私舞弊,给用人单位造成损失的,用人单位可以与其解除劳动合同,而无需支付解除劳动合同补偿金。相关行为给用人单位造成损失的,公司高管还应当承担赔偿责任。

案例9

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

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。同年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,并非解除劳动合同的意思表示。此后,罗某诉至法院要求认定公司属于违法解除劳动合同。法院经审理认为,罗某辞去总经理职务并获得同意,发生解除劳动合同的法律效力,公司不属于违法解除劳动合同。

【法官释法】

劳动者的职务决定了工作内容、劳动报酬等劳动关系中的核

心要素。对职务的取得、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。公司高管辞职是其对自身职务的处分行为,且用人单位与公司高管均未就新的工作岗位、工作内容、劳动报酬达成一致意见,故双方之间未就变更或订立新的劳动合同达成合意,公司高管辞去职务的行为,必然导致对劳动关系一并处分的法律效果,发生解除劳动合同的法律效力。

案例10

劳动合同违法解除后不能继续履行的,公司高管可主张违法解除劳动合同赔偿金

范某于2014年6月8日入职某游戏公司任运营总监。2017年5月19日,游戏公司向其送达《解聘通知书》。后范某诉至法院,要求与游戏公司继续履行劳动合同。

法院审理后认为,游戏公司属于违法解除劳动合同,但鉴于范某与公司董事长就公司经营存在严重分歧,且仍有其他纠纷在诉讼过程中,双方缺乏继续履行劳动合同的信任基础,故双方劳动关系于2017年5月19日解除,范某可就违法解除劳动合同赔偿金的请求另案主张权利。

【法官释法】

公司高管接触并掌握用人单位的核心业务、技术内容等重要信息,其工作内容和性质对用人单位具有较强的唯一性和不可替代性,其与用人单位之间劳动关系的履行也要在双方互信的基础上才能达到良好的效果。在双方合作基础较为薄弱,不能建立充分信任时,继续履行劳动合同也不利于和谐劳动关系的构建。此时,公司高管可以通过另行主张违法解除劳动合同赔偿金的方式,维护自己的合法权益。

员工莫名变身股东 被无故追责怎么办?

编辑同志:

近日,我突然被法院要求承担公司的上百万元欠款,理由是我系所在公司的唯一股东,债主已申请追加我为被执行人。原来,公司为逃避责任,未经我许可,利用我入职时提交的身份证复印件,伪造授权委托书及我的签名等,然后在市场监管部门将我变更为股东。

请问:我该怎么办?

读者:李慧慧

李慧慧读者:

你可以要求市场监管部门撤销变更登记。

对于你反映的事项,国家市场监督管理总局《关于撤销冒用他人身份信息取得公司登记的指导意见》有明确规定。该意见指出:对于被冒用身份信息取得公司登记的人民群众(被冒用人)撤销冒名登记的反映,各级市场监管部门应积极应对负责;撤销冒名登记工作由作出该次登记决定的市场监管部门(登记机关)负责,登记机关发生过变更的,由现登记机关负责撤销。

具体的做法是:登记机关应将公司涉嫌冒名登记的情况(包括被冒名登记时间、具体登记事项、登记机关联系方式等)通过国家企业信用信息公示系统及向社会公示,公示期45日,公示期内调查终结并作出调查结论的,终止公示。

如果登记机关调查认定冒名登记基本事实清楚,或者公司和相关人员无法取得联系或不配合调查且公示期内无利害关系人提出异议,登记机关认为冒名登记成立的,应依法作出撤销登记决定。但是,如果有证据证明被冒用人对该次登记知情或事后曾予追认,或者公示期内利害关系人提出异议经调查属实,登记机关认为冒名登记不成立的,应依法作出不予撤销登记决定。

如果公安、税务、金融、人力资源社会保障等相关管理部门出具书面意见不同意撤销登记,或者撤销登记可能对公共利益造成重大损害的,登记机关应作出不予撤销登记决定。

上述意见还指出,冒名登记被撤销后,因冒名登记导致的被冒用人相关信用惩戒和市场禁入措施停止执行,登记机关应及时更新数据,解除信用约束措施。如果在撤销冒名登记工作中发现的其他违法行为线索,应当移送有管辖权的部门处理。涉嫌犯罪的,应当移送公安机关。同时,应做好部门间信息共享工作,及时推送撤销冒名登记相关数据,推进被冒用人无享受受限问题的解决。对冒名取得公司变更或注销登记,被撤销登记的,应按照《严重违法失信企业名单管理暂行办法》的规定,将所涉公司列入严重违法失信企业名单。

据此,你可以按照相关程序办理撤销变更登记,市场监管部门会给你一个答复。当然,你也可以向法院提起诉讼,要求市场监管部门撤销变更登记。 廖春梅 法官

因工龄问题先仲裁后复议,还能向法院诉讼吗?

近日,读者小吕向本报反映说,他与其所在公司就工龄问题产生争执后,曾申请县劳动行政管理部门仲裁。此后,还向上一级劳动行政管理部门申请了复议。可是,他对复议结果依然不服。

小吕想知道:在仲裁、复议之后,他能否再向法院提起诉讼?

法律分析

小吕可以向法院提起行政诉讼。其理由如下:

一方面,虽然就工龄问题发生的纠纷,一般不属于法院的受

理范围,但这并非绝对,而应区别对待:在相关部门作出具体行政行为之前,员工就其与用人单位发生的工龄计算问题争议,直接向法院提起劳动争议诉讼的,法院可以裁定不予受理或驳回起诉;对主管部门已经作出具体行政行为,员工因不服而起诉的,法院则应当受理。

简单地说,就是未经相关行政管理部门具体处理的,法院不应受理;已经经过相关行政管理部门具体处理的,法院应当受理。

与之对应,小吕能否向法院

提起诉讼,取决于劳动行政管理部门的仲裁、复议是否属于具体行政行为。

另一方面,县劳动行政管理部门仲裁及上一级劳动行政管理部门的复议属于具体行政行为。

具体行政行为是指国家行政机关和行政机关工作人员、法律法规授权的组织、行政机关委托的组织、或者个人在行政管理活动中行使行政职权,针对特定的公民、法人或者其他组织,就特定的具体事项,作出的有关该公民、法人或者其他组织权利义务

竞业限制协议没约定补偿,离职后可以追偿吗?

题的解释(四)》第六条规定,当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿,劳动者履行了竞业限制义务,要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的,人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于

劳动合同履行地最低工资标准的,按照劳动合同履行地最低工资标准支付。据此,您可以主张履行竞业限制的补偿,补偿标准可以按照劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%主张,若该平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,可按照劳动合同履行地最低工资标准主张支付。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com



常律师:
您好!
我入职的时候签订了竞业限制协议,但没有约定竞业限制的补偿。现在,我与公司解除了劳动关系,且一直在履行竞业限制的义务,但公司并未支付我竞业限制补偿。请问,我可以主张这些费用吗?
感谢您的答复。
答:
根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问