**董事会撤销总经理职务能否据此解除与总经理之间的劳动关系**

**——劳动争议纠纷案**

【案例要旨】

董事会依《中华人民共和国公司法》（以下称“《公司法》”）聘用或解聘高级管理人员应视为系对相关岗位的人事安排。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。董事会决议是否有效应根据《公司法》的规定进行审查，公司基于《中华人民共和国劳动合同法》（以下称“《劳动合同法》”）享有的解雇权与其基于《公司法》享有的对高级管理人员的解聘权虽有牵连，但并不冲突。

【案情简介】

上诉人：甲公司

被上诉人：王某

甲公司于2014年5月13日下午发布公告，称董事会决定解除王某的总经理职务。6月12日，甲公司又召开股东大会，通过了罢免王某董事职位的议案。

甲公司给出的罢免理由是：“公司内部控制被会计师事务所认为存在重大缺陷并出具否定意见，公司总经理作为公司内部控制制度的制定及执行事宜的主要责任人，对此负有不可推卸的责任。”

2014年6月6日，王某向上海市虹口区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请被正式受理，他在《劳动争议仲裁申请书》中，请求裁决恢复其与甲公司之间的劳动关系，并获得后者违法解除劳动合同期间自己的工资损失赔偿。

2014年8月4日，虹口劳动仲裁委作出裁决，双方恢复劳动关系，甲公司支付王某2014年6月1日至2014年6月24日期间的工资42355.17元。对于这一仲裁结果，甲公司不服，向虹口区人民法院提起诉讼。

甲公司诉称，2014年5月12日，甲公司董事会作出解除王某总经理职务及董事职务的决议，理由是“公司内部控制被会计师事务所认定存在重大缺陷并出具否定意见”。甲公司认为，总经理岗位的任职必须以取得全体董事及股东的信任为前提，原、被告双方之间的劳动关系在事实上已经不可能恢复，请求法院判令无需与王某恢复劳动关系。

2014年12月23日，此案开庭。庭审中，甲公司还出具了证监会上海监管局对王某作出的《行政处罚事先告知书》，证明王某在工作上确有失职行为。作为总经理，王某未对关联交易等相关情况进行及时调查汇报、未采取补救措施，事后又袒护相关负责人、阻止调查，参与私分小金库，明显存在违纪行为。

王某辩称，证监会上海监管局《责令改正的决定》 所涉时间段为2008年4月至2013年7月，决定中提及的内控缺陷均系历史遗留问题，其中自己任总经理仅7个多月（2012年12月18日至2013年7月），即使自己有责任也不是主要责任。其次，公司的重大事项、经营活动等均由董事会决定。根据甲公司2004年以来对自己的每年度考核等级优秀和良好，即可证明自己在职期间忠实勤勉。故不同意甲公司所有诉请，要求维持仲裁裁决。

虹口法院最终没有支持甲公司的诉讼请求，甲公司不服，上诉至上海市第二中级人民法院，请求二审法院撤销原审法院判决，改判甲公司无需与王某恢复劳动关系，无需向王某支付2014年6月1日至2014年6月24日期间的工资42355.17元。 二审法院于2015年9月25日作出终审判决。

【争议焦点】

一、总经理等高级管理人员与所服务公司间发生争议是否适用劳动法律法规？公司董事会依据《公司法》及公司章程可对高级管理人员行使解聘权的规定与公司依照《劳动合同法》行使解雇权需受法定条件限制的规定是否存在冲突？

二、王某与甲公司是否存在恢复劳动关系的基础？

三、甲公司对王某作出解除劳动合同决定的理由是否成立？

【法律分析】

一、总经理等高级管理人员与所服务公司间发生争议是否适用劳动法律法规？公司董事会依据《公司法》及公司章程可对高级管理人员行使解聘权的规定与公司依照劳动法行使解雇权需受法定条件限制的规定是否存在冲突？

上海市第二中级人民法院认为，公司法与劳动法是调整不同领域社会关系的法律规范。公司法的调整对象主要是在公司设立、组织、运营或解散过程中所发生的社会关系。而劳动法调整的是劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中发生的社会关系(即通常所称的劳动关系)及与劳动关系密切联系的其他社会关系，如社会保险方面关系、工会组织与用人单位之间发生的关系、处理劳动争议方面的关系、监督劳动法执行方面的关系等。董事会有权聘用或解聘高级管理人员是《公司法》赋予董事会的权利，该权利的行使亦是企业经营自主权的一种体现。董事会依《公司法》聘用或解聘高级管理人员应视为系对相关岗位的人事安排。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。董事会决议是否有效应根据《公司法》的规定进行审查，公司基于《劳动合同法》享有的解雇权与其基于《公司法》享有的对高级管理人员的解聘权虽有牵连，但并不冲突。

王某于1991年即入职甲公司并工作多年，在劳动合同有效期内其被甲公司董事会聘任为总经理，双方未重新签订劳动合同，而仅就岗位进行了变更。除此之外，双方并无其他特殊约定。董事会作出聘任其为总经理以及以后撤销其总经理职务的决议均是对其岗位作出的变更，并不必然导致劳动关系的解除。甲公司认为基于董事会撤销王某总经理职务的决议即可与其解除劳动合同依据不足。

二、王某与甲公司是否存在恢复劳动关系的基础？

　 甲公司认为，王某与公司间建立劳动关系的前提是王某被公司董事会聘任为总经理。董事会决议撤销王某的总经理职务后，其原岗位及薪酬已不复存在，因此公司与王某间劳动合同存续的基础已不复存在，且双方已进行了长达一年多的劳动争议仲裁和诉讼，互信的基础已不存在，公司也不存在其他可供王某从事的职位。原审法院作出恢复劳动关系的判决不具备执行的可能性。而王某则表示，其是甲公司土生土长的员工，在公司工作了十五六年，与员工相处和谐，对公司有深厚的感情，在职期间工作绩效亦一直良好。其对公司董事会撤销其总经理职务没有质疑，其可以担任任何其他工作，双方间劳动合同可以继续履行。对此，二审法院认为，首先，从查明事实看，王某系由甲公司的普通员工逐步成长为公司副总经理、总经理的，甲公司称其与王某建立劳动关系的基础是王某担任总经理与事实不符。其次，对于具体岗位，甲公司主张王某总经理的岗位已无法恢复，故合同无法继续履行，但王某已明确表示对董事会撤销其总经理职务没有异议，愿意在公司从事其他工作，故对于岗位的变更王某并无意见，甲公司再主张无总经理岗位可继续履行，理由难以成立。再次，王某入职甲公司时系普通员工，在该公司工作了十五六年，其对该公司的业务是熟悉的，其原工作能力亦得到过肯定。而甲公司系具有一定规模的上市公司，雇佣员工千余人，其现称无任何岗位可以安排王某，无法让人信服。最后，二审法院认为，王某原虽为公司高管，但连续工龄已满十年，不予恢复劳动关系实质上亦剥夺了王某作为老职工可以要求履行无固定期限劳动合同的权利，有失公平。综上，甲公司可根据王某工作能力、知识水平及公司的经营需要，另行安排合适岗位以确保劳动合同得以履行完毕。

三、甲公司对王某作出解除劳动合同决定的理由是否成立？

甲公司系以王某严重失职、严重违反规章制度为由作出的解除决定，并对具体的失职行为及违反规章制度行为进行了列举。首先，对于王某行为是否构成严重失职应结合王某职责范围、失职的程度等方面综合判断。根据中国证券监督管理委员会上海监管局的行政处罚决定，作为公司高管的王某与其他高级管理人员一样对其在职期间公司发生的信息披露违法行为存在不可推卸的责任，应依照《公司法》承担相应责任。有关部门对于王某等高管的处罚即基于此。而根据《甲公司年报信息披露重大差错责任追究制度》，发生信息披露重大差错的责任人追究责任的形式规定为：1、责令改正并作检讨；2、通报批评；3、调离岗位、停职、降职、撤职；4、赔偿损失；5、情节严重涉及犯罪的依法移交司法机关处理。上述制度规定中，对于责任追究的形式根据情节轻重，分为多种形式。王某对公司发生的信息披露违法行为存在责任，但其毕竟不是最主要的责任人。甲公司主张王某在担任总经理后对内控出现的问题采取放任态度，亦无充足证据证实。故甲公司主张王某的失职行为已达到足以解除劳动合同的程度依据尚不足。此外，甲公司主张王某纵容包庇前董事长利用内部控制缺陷而私设小金库，不仅瞒而不报，反而阻挠相关调查。对此，王某予以否认，并认为此系公司事后再找的各种牵强的理由。对此，二审法院认为，因甲公司在向王某出具解除劳动合同通知时并未将此理由作为解雇的依据，在审理期间亦未能提供充足证据，故对该理由本院亦难予采信。原审法院认定甲公司解除与王某劳动合同不当是正确的，本院亦予以认同。

【裁判结果】

**劳动仲裁裁决：**

一、从2014年5月14日起王某恢复与甲公司劳动关系；

二、甲公司支付王某2014年6月1日至6月24日工资42,355.17元。

**一审法院判决：**

一、甲公司与王某恢复劳动关系；

二、甲公司支付王某2014年6月1日至6月24日的工资42,355.17元。

**二审法院判决：**

一、维持一审判决主文第一项；

二、撤销一审判决主文第二项；

三、上诉人甲公司应于本判决生效之日起三日内支付被上诉人王某2014年6月1日至6月24日的工资人民币10,520.77元。

【启示建议】

在企业日常经营管理过程中，经常会出现单一决策可能涉及多个法律领域相关规定的情形，比如本案中对于担任总经理职务员工的解聘，就是典型的公司法与劳动法竞合的实务操作情境。在发生前述法域竞合的情况时，企业应当重点考量不同法域对于同一问题的相关法律规定，确保企业决策满足所有法律规定的强制性要求。同时，对于相关法律规定，应当准确把握其适用边界，对于法条中的内容，不宜作扩大解释。在法律规定并不明晰，存在多种解释时，应当咨询有关部门的意见并结合司法判例进行判断，切不可主观臆断。

本案中根据一审法院和二审法院的认定还可以得出以下启示与建议，在今后的企业经营管理过程中可以予以借鉴：

一、公司法与劳动法是调整不同领域社会关系的法律规范，对于公司法以及劳动法相关规定的适用不能越界。

在本案中，虽然根据《公司法》的规定董事会有权解聘公司高级管理人员，但是该等**“解聘”只能理解为对高级管理人员的人事安排，并不能必然导致劳动关系的解除。劳动关系能否解除应当根据《劳动合同法》的相关规定进行判断。**

**二、员工的岗位具有不可恢复性并不直接导致劳动关系的不可恢复性。** 在本案中，王某被解除劳动关系前的职位为总经理，根据《公司法》相关规定，该职位显然具有不可恢复性，但是在王某针对公司违法解除行为提出恢复劳动关系后，从劳动仲裁阶段，直至二审阶段，仲裁及司法机关均对王某的上述请求予以支持，尤其是在二审阶段上海市第二中级人民法院在裁判文书中明确公司应当给王某另行安排合适的岗位以确保劳动合同履行完毕，说明岗位的不可恢复性和劳动关系的不可恢复性并不直接挂钩。在后续公司解除劳动关系操作实务中应当予以注意并防范相应法律风险。

**三、企业单方解除劳动关系应当将解除所依据的全部理由明确在解除通知中，并在解除前尽可能收集相关证据。**在本案中，甲公司主张王某纵容包庇前董事长利用内部控制缺陷而私设小金库，不仅瞒而不报，反而阻挠相关调查，属于严重违反用人单位规章制度的行为，但是其在向王某发送的解除通知中却没有提及上述违纪行为，而且在审理过程中也未能提供证据证明相关违纪行为确实存在。故最终该解除理由未能得到法院的采信，甲公司违法解除劳动关系的风险进一步提升。

【相关规定】

**《[中华人民共和国公司法](http://shlx.pkulaw.cn/case/javascript:SLC(218774,0))》**  
**第四十六条**　董事会对股东会负责，行使下列职权：  
　　（一）召集股东会会议，并向股东会报告工作；  
　　（二）执行股东会的决议；  
　　（三）决定公司的经营计划和投资方案；  
　　（四）制订公司的年度财务预算方案、决算方案；  
　　（五）制订公司的利润分配方案和弥补亏损方案；  
　　（六）制订公司增加或者减少注册资本以及发行公司债券的方案；  
　　（七）制订公司合并、分立、解散或者变更公司形式的方案；  
　　（八）决定公司内部管理机构的设置；  
　　（九）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；  
　　（十）制定公司的基本管理制度；  
　　（十一）公司章程规定的其他职权。  
**第四十九条**　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度；  
　　（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权。  
　　公司章程对经理职权另有规定的，从其规定。  
　　经理列席董事会会议。

**《[中华人民共和国劳动合同法](http://shlx.pkulaw.cn/case/javascript:SLC(297379,0))》**

**第三十九条**劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

　　（二）严重违反用人单位的规章制度的；

　　（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

　　（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

　　（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

　　（六）被依法追究刑事责任的。

**第四十八条**　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行；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。

**《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》**

**第五十条**　当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

**《[中华人民共和国民事诉讼法](http://shlx.pkulaw.cn/case/javascript:SLC(297379,0))》**  
**第一百七十条**第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：  
　　（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；  
　　（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更  
　　（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；  
　　（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。  
　（文章中未加书名号的公司法与劳动法指代公司与劳动法律领域的所有法律法规。）