

劳动法最前线——从企业人事的角度看劳动法动向

第 115 回 上海家化劳动关系解除纠纷案

(撰稿人：纪桦)

2015 年 11 月 3 日

2015 年 9 月底，广受媒体和公众关注的上海家化联合股份有限公司(下称“上海家化”)与原总经理王茁之间的劳动合同纠纷案件，由上海市第二中级人民法院作出终审判决。

本案基本背景为：

1991 年 7 月，王茁入职上海家化担任市场部品牌经理一职。2012 年 12 月，被聘任为总经理。2013 年 11 月，双方签订自 2014 年 1 月 1 日起的无固定期限劳动合同，每月固定工资人民币 51,900 元。

2013 年 11 月，上海家化收到中国证券监督管理委员会上海监管局《责令改正的决定》，该决定指出：2008 年 4 月至 2013 年 7 月，上海家化存在违反证券交易违规行为。2014 年 3 月，普华永道中天会计师事务所出具否定意见的《内部控制审计报告》，认为上海家化财务报告内部控制存在三项重大缺陷。2014 年 5 月 12 日，上海家化召开董事会，认为王茁在上述事件中负有不可推卸的责任，审议并通过议案解除王茁总经理职务及提请股东大会解除王茁董事职务。同年 5 月 13 日，上海家化向王茁送达《员工违纪处理通知书》，指出王茁存在严重失职行为，对公司造成重大损害，决定自 2014 年 5 月 13 日 15 时起，辞退王茁。王茁对通知书的内容及处理结果均不予认可，并向提起劳动仲裁申请，要求恢复劳动关系，并要求上海家化按照 51900 元月工资为标准支付 2014 年 6 月 1 日至 6 月 24 日期间的工资。

该案件经过仲裁程序、一审程序和二审程序(终审)，最终的生效判决内容为：

- 1、 判决恢复上海家化与王茁的劳动关系。
- 2、 判决上海家化应支付王茁 2014 年 6 月 1 日至 6 月 24 日的工资人民币 10,520.77 元。

判决书提出的本案四大争议焦点为：

一、 总经理等高级管理人员是否适用劳动法律法规？董事会可对高级管理人员行使解聘权的规定与公司行使解雇权需受法定条件限制的规定是否存在冲突？

法院认为：劳动法未将高级管理人员排除在适用范围之外。董事会有权解聘高级管理人员，但董事会依公司法解聘高级管理人员应视为对岗位的变更。对于已与公司建立劳动关系的高级管理人员而言，并不必然导致劳动关系的解除。

二、上海家化对王茁作出解除劳动合同决定的理由是否成立？

法院认为：用人单位应对违纪事实、适用法律及处理程序合法承担举证责任。王茁对公司发生的信息披露违法行为存在责任，但不是最主要的责任人。故上海家化主张王茁的失职行为已达到足以解除劳动合同的程度依据尚不足。且上海家化对证监会行政处罚决定涉及的其他人员亦未进行相应处罚，而仅对王茁一人进行处理，故作出解除劳动合同决定，有失公允。

点评：用人单位以员工严重失职、给用人单位造成重大损害为由作出单方解除决定的，应从失职行为是否构成严重程度、是否造成重大的损害、失职行为与重大损害之间的因果关系、以及解除决定是否足够公平合理的各个因素给予考虑。

三、王茁与上海家化是否存在恢复劳动关系的基础？

法院认为：虽然上海家化主张总经理的岗位已无法恢复，劳动合同无法继续履行，但王茁已明确表示对被撤销其经理职务没有异议，愿意在公司从事其他工作，故上海家化再主张无岗位可继续履行，理由难以成立。

点评：上述认定突破了上海地区针对高级管理人员一般不会判决恢复劳动关系的实务。

四、王茁主张的 2014 年 6 月 1 日至 2014 年 6 月 24 日期间工资应按何标准确定？

法院认为：王茁对被撤销总经理职务并未质疑，且在上述期间亦未作为公司总经理提供相应劳动，按原总经理的工资标准支付工资，亦不合理。按照上海家化 2014 年度的职工月平均工资 13,460.40 元标准支付王茁仲裁、诉讼期间的工资更符合公平合理的原则。

点评：上述认定系法官为了平衡前述第三点认定造成的对公司的不利影响，而行使自由裁量权的具体表现。