

非上市企业员工持股计划法律关系研究

◆李 婷

(西北政法大学法治学院/法律硕士教育学院, 陕西 西安 710000)

【摘要】近年来,股权激励作为一种长期激励的方式被越来越多的企业选择。股权激励可以使员工与企业更好地捆绑起来,让员工增强对企业的归属感,企业减少人才的流失率,从而使员工与企业共同成长。但随之而来的是,用人单位股权激励引发的争议案件不断增多,但由于我国目前针对股权激励的法律规范还不完善,由此导致司法裁判规则不统一,影响案由选择和争议处理程序的选择。本文旨在通过研究股权激励中非上市企业员工持股计划的法律关系,以期为此类案件的争议解决提供建议。

【关键词】股权激励;员工持股计划;劳动报酬

近年来,与股权激励相关的纠纷逐渐增加。由于股权激励涉及公司法、民法、劳动法等多个法律部门,实践中处理起来由于法院认识不一,往往造成同案不同判的情形。因此,有必要探讨股权激励行为的法律性质,以期为司法统一裁判标准提供参考。股权激励包含多种类型,本文研究仅限于对股权激励中非上市企业员工持股计划的法律性质进行研究。

一、相关概念界定

(一)股权激励

股权激励是用人单位拿出部分股权用来激励高级管理人员或优秀员工的一种方法。一般情况下,都是附带条件的激励,如员工需在用人单位入职多少年,或完成特定的目标才予以激励。当被激励的人员满足激励条件时,即可成为用人单位的股东,从而享有股东权利。股权激励包括多种模式,如业绩股票、股票期权、虚拟股票、限制性股票、延期支付、员工持股计划等。

(二)员工持股计划

员工持股计划是指通过全员持股或者部分员工持股的方式,给员工配发本企业股票而使其成为企业股东,从而进行长期激励。员工需要出资认购本企业股票,但是其不直接持股,而是通过代持机构间接持股,代持机构代表员工进入董事会参与表决和分红;所持股票不能转让、不能交易,一旦员工退休、辞职,其所持股票由企业回购。

员工持股计划是非上市企业常用的一种股权激励手段。操作方式往往是企业设立一个有限合伙企业作为员工持股平台,员工出资认购企业的股权。企业内部首先发布员工持股计划的相关制度文件,当员工满足企业规定的一定条件,比如,工作年限或者绩效达到某种标准时,可以享受该政策。达标后,员工需要与企业签订一系列的合同文件,包括股权激励协议书、入伙协议、行权协议、一致行动人协议

等。员工行权时将向企业支付一定的对价。员工在有限合伙企业中是有限合伙人的身份,在工商局进行备案并可在企业信用信息网站上获得相关公示。

(三)关于劳动收入的相关概念辨析

司法实践中,此类案件的大部分纠纷与劳动者通过持股计划获得的分红相关。因此,在分析此类案件的法律性质时,有必要对工资、劳动报酬及劳动收入的概念进行明确。

1.工资

依据《工资支付暂行规定》第三条,工资是指用人单位依据劳动合同的规定,以各种形式支付给劳动者的工资报酬。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十三条对此进一步明确,《劳动法》中的“工资”是指用人单位依据我国有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。但是根据该规定,社会保险福利费用、劳动保护方面的费用、国家发放的某些奖项,以及稿费、讲课费、翻译费等不属于工资、不计入工资总额。由此可见,我国《劳动法》中规定工资中不包含劳动者行权时的股金差额,也不包含劳动者因此获得的分红收益。

财政部、国家税务总局发布的《关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知(财税〔2005〕35号)》的规定,“员工行权时,其从企业取得股票的实际购买价(施权价)低于购买日公平市场价(指该股票当日的收盘价)的差额,是因员工在企业的表现和业绩情况而取得的与任职、受雇有关的所得,应按‘工资、薪金所得’适用的规定计算缴纳个人所得税。”有部分学者认为依据该规定,股权分红应计算入工资总额。笔者认为,这一观点混淆了财务管理、人力资源管理和《劳动法》中的工资概念。财政部门文件仅是针

对税收政策的税率。从人力资源管理的角度来说,工资总额约等于薪酬福利制度项下劳动者享受的物质及非物质报酬。从某些企业角度来说,工资总额中甚至包含社保、公积金等福利费用,这并不能作为实际工资的标准,工资的概念应严格遵守《劳动法》的界定。

2. 劳动报酬

劳动报酬是劳动者付出体力或者脑力劳动所得的对价,体现的是劳动者创造的社会价值,是用人单位向劳动者支付的物质和非物质的全部所得。

3. 劳动收入

劳动者因从事各种劳动而获得的一切货币形态或实物形态的物质补偿。它除了直接基于劳动关系而获得的收入以外,还包括民事法律行为(如加工承揽、货物运输、仓储保管、出版预约、咨询服务、承包经营等)而获得的收入。不但包括用人单位支付的劳动报酬,还包括非用人单位支付的物质补偿。

从以上定义中可以看出,劳动收入的范围最广,其中包含了劳动报酬;而劳动报酬的范畴又包含了工资。

二、员工持股计划法律关系的内部构造

(一) 员工持股计划的主体

员工持股计划的主体包括用人单位与激励对象。股权激励的对象一般是高管或用人单位的关键员工,即劳动者。区别于《公司法》中的董监高等人员,此处的高管是用人单位经营管理层面的高管。虽然二者偶有重合,但本身员工持股计划针对的主要是与用人单位建立了劳动合同关系的劳动者,不论其在用人单位是位于某一种职级。

(二) 员工持股计划的客体

员工持股计划的客体即股权激励标的物,也就是劳动者通过持股计划获得的用人单位股权及其产生的收益,如股权分红、用人单位回购股权产生的收益等。

(三) 员工持股计划的权利与义务

员工持股计划的权利与义务主要是用人单位股权的授予与员工的行权。员工持股计划的流程通常是用人单位先以内部公告的形式发布员工持股计划,然后与激励对象签订《期权/股权激励协议》,当激励对象行权时又签订《入伙协议》等多个协议,激励对象通过进入员工持股平台间接持有用人单位股权。其法律关系是由多个合同行为作为一个合同组合而产生的。合同中包含期权行权、失权、转让、退出的条件及其他相关权利义务。

应当注意的是股权激励的行权条件往往与劳动者和用人单位的劳动合同有关,比如,与《期权/股权激励协议》绑定在一起的包括《绩效协议》或者关于劳动期限的协议。

三、员工持股计划纠纷案件的难点与焦点

(一) 员工持股计划纠纷案件与劳动争议的关系

通过北大法宝网搜索“股权激励”,搜索到自2008年至2022年共有6530个案件,其中案由为合伙合同纠纷的有121件,劳动争议、人事争议类案件的有1433件,与用人单位、证据、保险、票据等有关的民事纠纷案件共计2299类。选取四川省的案例进行分析,其中以合同案由审理的案件有44件,劳动争议、人事争议案件有51件,与用人单位、证据、保险、票据等有关的民事纠纷案件共计51件。由此可见,员工持股计划作为股权激励下的其中一个分类,纠纷主要是围绕《公司法》《合同法》和《劳动法》展开的。处理该类案件首先要解决的问题就是员工持股计划案件是否属于劳动争议。因为这决定了该类案件是否需要劳动仲裁的前置程序。

司法界对此存在两种不同的观点。一种观点是认为此类纠纷属于劳动争议,其理由主要在于员工持股计划,首先是以劳动者与用人单位之间的劳动合同关系为基础的,股权激励仅仅是劳动报酬的一部分,依据《劳动争议调解仲裁法》第二条,因劳动报酬产生的争议属于劳动争议。另一种观点认为股权激励纠纷不属于劳动争议,其理由在于员工持股协议是基于平等的民商事主体签订的。虽然劳动者与用人单位签订了劳动合同,但股权激励协议与劳动合同是相互独立的。对于通过有限合伙企业间接持股的劳动者已经通过工商登记成为用人单位股东,应该适用《公司法》或《合伙企业法》调整。

笔者认为,员工基于持股计划获得的分红是劳动收入的一部分,但不属于劳动报酬。因为分红权是合伙人或股东的权利,是由《合伙企业法》或《公司法》调整的。用人单位提供的《期权/股权激励协议》由用人单位草拟,从股权激励、行权的方式以及退出机制来看,主要取决于用人单位的决定而非劳动者的意愿。用人单位显然位于优势方,再者行权的价格往往由用人单位决定,劳动者行权的金额并不完全等同于用人单位的市场价值。用人单位为使员工长期为用人单位服务,还通过《期权/股权激励协议》变相向要求劳动者延长劳动合同期限,约定提前退休的高额违约金。因此,《期权/股权激励协议》并非平等主体间签订的民商事合同。但由于劳动者的合伙人身份要对外公示,因此,退休或股东身份确认类型的案件必须要综合考量债权人利益等因素,不能以一刀切的方式简单粗暴地就案由选择下结论。

员工持股计划纠纷案件的案由选择应该以具体诉求来进行判断。与持股计划相绑定的劳动合同相关的服务期、违约金条款以及导致劳动者丧失行权资格的劳动关系解除或终止合法性的争议应为劳动争议。而涉及劳动者获得分红的权利、退休、合伙人资格或股东身份确认、股东权利行使的案件应适用《公司法》《合伙企业法》的相关案由。

(二) 劳动者通过股权激励所得到的分红

通过本文第二部分的概念研究,该项分红理应属于劳动报酬。这个问题引申出的另一问题是在处理劳动争议案件时,是否应该将其纳入劳动者平均工资的计算内?这将直接影响劳动者经济补偿金、赔偿金和竞业限制补偿金的计算。

部分学者认为劳动者通过股权激励所得到的分红属于奖金,是工资的一部分,依据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十三条的规定,在计算上述的补偿金时,应将该项分红纳入平均工资予以计算。笔者不同意此种观点,股权分红与奖金的性质不同,分红是用人单位给与投资者的权利。虽然劳动者的投资是基于劳动合同关系,其路径是用人单位以货币形式支付给劳动者劳动力对价,再由劳动者以货币形式通过投资获得股权,不能直接等同于用人单位以股权形式支付给劳动者劳动力对价。劳动者享受的分红是其作为投资人享受的权利,因此,笔者认为,劳动者通过股权激励所得到的分红是劳动收入,但不是劳动报酬,更不是工资。如果将其纳入劳动报酬中计算,则有扩大劳动关系调整范围之嫌,容易打击用人单位的积极性。从长远来看,并不利于人力资源市场的发展。

(三)用人单位通过《期权/股权激励协议》排除劳动者劳动权益的条款的有效性

《期权/股权激励协议》虽然是基于劳动合同而产生的,但又相对独立,其性质兼具劳动合同和民商事合同,具有复合性。对于争议条款的研究,一定要结合劳动关系及员工持股计划的整体来看。

以通过《期权/股权激励协议》来设置服务期和高额惩罚性违约金的条款为例,《劳动合同法》第二十二条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。”因此,只有在用人单位为劳动者提供专项培训的前提下,才能与劳动者约定服务期与违约金。依据《民法典》第一百五十三条,《期权/股权激励协议》中这样的规定属于违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为,应属无效。同理,对于排除劳动者择业自由的条款,甚至因为签订《期权/股权激励协议》而要求员工缴纳保证金的条款,当然无效。但是,服务期、违约金等约定无效,并非意味着员工无需承

担责任。因为股票期权激励合同作为附条件的赠与合同,所附条件无效的,赠与合同无效,员工因此获得的收益成为不当得利,应该予以返还。当然,在实务上应考虑劳动者实际工作的年限,按比例返还所获得股权或者收益。

对于劳动关系解除或终止则丧失行权资格的条款,应从劳动关系解除或终止的原因做出判断。此处因为用人单位属于签订《期权/股权激励协议》的优势方,若不论何种原因解除或终止劳动关系皆支持劳动者丧失行权资格,则可能导致用人单位在劳动者行权前以各种理由解除劳动合同,引发道德风险。笔者认为,只有因不可归责于用人单位的原因解除或终止劳动合同的,劳动者才丧失行权资格,如劳动者主动离职、用人单位根据《劳动合同法》第39条规定解除劳动合同的;或者劳动合同到期,用人单位维持或者提高劳动条件,劳动者不续订劳动合同的,劳动者才丧失行权资格。

四、结束语

当前股权激励机制在我国处于快速发展阶段,与之配套的法律规范、法学理论尚未完善。员工持股计划只是股权激励机制中一种常见的非上市企业留住人才的手段。随着员工持股计划在人力资源管理和市场竞争中的作用日益凸显,企业更加应当在法律规范之内善加利用。本文仅在《劳动法》视阈下对员工持股计划相关问题进行了探讨,对于员工持股计划纠纷中所涉的法律问题未能穷尽论述。笔者以期为此类纠纷的处理提供参考,从而助力我国和谐稳定劳动关系的构建。

参考文献:

- [1]袁健,徐菲.国有企业员工持股计划实施法律分析——以新三板挂牌国有企业为例[J].山东国资,2019(04):98-99.
- [2]官欣荣,刘嘉颖.国有企业实施员工持股计划的法治思考[J].南方金融,2017(01):79-86.
- [3]张胜男.证券私募发行法律制度研究[D].长春:吉林大学,2007.

作者简介:

李婷(1983—),女,汉族,四川成都人,硕士研究生,研究方向:劳动法和社会保障法。