

用股权激励员工,“分手”也得兑现“分红”

法院判定该类股权激励的本质是劳动报酬,公司需向离职员工发放在岗期间收益

阅读提示

近年来,股份激励在企业经营过程中,越来越成为一种收益激励机制被广泛应用。劳动者享有的股份是股东权益还是劳动报酬?股权激励是不是公司治理和提升业绩的万能灵药?

额发放股权激励收益,即“股份分红”发生争议并诉至法院。

法院在审理过程中认为,李某所持股份及收益依附于与用人单位之间的劳动关系、劳动者履行劳动合同的效果等因素。且根据涉案公司制定的《知识资本化管理制度》,授予员工的“股份”数额由“个人可计核年薪系数×综合评价系数”得出,其中综合评价系数系用人单位对员工的绩效贡献(60%)、综合素质(20%)、工作时间(20%)三个维度认定构成,因此核算出的“股份”收益,具有劳动者提供劳动力的对价性和从属性。

此外,李某享有的“股份”,仅局限于“股份”为计量手段的股权激励收益权,是以股权激励收益为名,具有激励性质的劳动报酬。因此,该案中劳动者对获得股份激励收益的诉求得到法院支持——法院最终判决,某管理咨询公司向李某支付2019年、2020年、2021年1月1日至2021年7月30日期间的股权激励收益差额399016.05元。

“劳动者既不用向用人单位实际投资,亦不享有用人单位股东实权,这类股权激励的本质是另一种形式的劳动报酬。”四川伟旭律师事务所律师王恩慧告诉《工人日报》记者,涉及股权激励方面的案件,往往辐射影响广、诉讼标的金额高、法律适用多交叉、焦点问题集中复杂,就本案而言,无论对劳动者还是用人单位都是非常有益的维权提示。

双重属性背后是“双刃剑”

记者在采访过程中了解到,为了完善治理结构,实现对企业管理层和核心员工的激励与约束,充分调动员工积极性和创造性,将员工个人成长与公司长期发展紧密结合,越来越多的企业实施股权激励。该案中,李某作为管理咨询公司的“股份”持有者,并不享有股东表决权和控制管理权等其他股东权利,其性质有别于工商注册登记的真实股份,并非用人单位真正意义上的股东,无法转化为真实股份的期权,仅享有局限于以“股份”为计量手段的股权激励收益权,该“股份”的发放亦不影响某管理咨询公司的现有股权结构。

“这表明,其股份性质属于以员工绩效贡献值所授予的虚拟股份,法律关系认定相对清晰。”部分受访专家学者提示,股权激励同时具有金融产品和股东身份象征的双重属性,并不是所有股权激励都属于劳动报酬范畴,如果相关合同中双方的权利义务与劳动合同的履行、员工的业绩指标、绩效表现等不具有相关性,则应认定为平等主体之间的普通商事合同,由此引发的纠纷属于商事纠纷。

“双重属性的背后是一把‘双刃剑’,获得收益的另一面对应的是风险。”王恩慧称,除虚拟股权激励外,股权激励还涉及限制性股

票、股票期权等多种模式,绝大多数股权激励计划周期以“年”为单位,甚至十年以上,兑付周期较长,其间存在诸多不确定性因素,这也是股权激励纠纷多爆发在员工离职期的重要原因。

“说好的”约定是关键

“界定员工获得激励性股份性质,不能简单地以冠名来定,应结合‘股份’来源、计算依据等对其性质予以审慎界定。”川渝法院、人力资源部门认为,上述案例判定时,其争议的焦点在于企业授予劳动者股权激励收益性质的认定。

一些法律界人士认为,由于股权激励与劳动关系密切相关,导致股权激励纠纷具有涉及公司法、合同法、劳动法等多个法律部门的复杂情形。股权激励纠纷的法律关系认定关系到纠纷解决机制选择和法律适用,是解决该类案件的首要问题。相关典型案例的发布,可以一定程度上廓清股权激励纠纷与劳动争议的边界,对同类案件具有指导意义和参考价值。

“先说清,后不乱。”王恩慧认为,现实情况下,股权激励强度、激励对象、激励模式、激励时间间隔、激励有效期及行权条件等因素都会对激励效果产生显著影响,清晰明确的股权激励方案能够极大程度降低纠纷的产生,特别是退出机制的设计,应尤为受到关注。

他同时提出,无论是企业还是劳动者都应正确认识到,股权激励不是公司治理和提升业绩的万能灵药,劳动者也同时要对自己是否接受股权激励以及可能产生的后果予以充分评估,提高法律风险防控意识,确保合法权益能够得到有效维护。

法问

工人因安装空调受伤 该由谁负责赔偿

本期主持人 本报记者 张婧

读者来信

编辑您好!

我之前在某商场购买了一台空调,商场承诺会安排专人上门安装。两天后,安装公司的闵某到我家安装空调,并出示了证件。空调安装过程中安全绳松动脱落,导致闵某坠楼受伤。闵某将我和商场、安装公司一同告上了法庭,要求我们三方共同赔偿其各项损失共计16万元。

据我所知,商场与安装公司签订了服务外包协议,将所有空调安装业务外包给安装公司。请问,在这种情况下安装工人为客户安装空调过程中受伤,应该由谁负责? 青岛 王先生

为您释疑

王先生您好!

要确定本案责任承担主体,首先需要厘清各主体之间的法律关系。

第一,是关于商场和安装公司之间的法律关系。商场与安装公司签订了服务外包协议符合民法典第七百七十条规定的承揽合同法律关系。民法典第一千一百九十三条规定,承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的,定作人不承担侵权责任。但是,定作人对定作、指示或者选任有过错的,应当承担相应的责任。如果安装公司是有资质的公司,即商场在承揽法律关系中对选任方面没有过错,那么,商场就不承担赔偿责任。

第二,您与闵某之间的法律关系。您作为空调的购买者,空调安装系商场履行买卖合同的附随义务,如果在安装过程中您对闵某并没有进行不当的指示或者帮助,提供的安装环境不会造成闵某安全绳松动,则您与闵某的重伤结果不存在因果关系,那么,您也不需要承担赔偿责任。

第三,关于安装公司与闵某之间的法律关系问题。如果闵某是安装公司员工,即与安装公司之间是劳动合同法律关系,闵某应当向安装公司申请工伤赔偿;如果闵某并非安装公司员工,只是为安装公司提供劳务,符合民法典第一千一百九十二条规定的“提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任”那么,闵某作为有高空作业资质的个体,若导致闵某安全绳松动脱落是其本人操作不当,那么说明闵某自身也有过错,应当对自己的损失承担部分责任。

上海锦天城(青岛)律师事务所律师 林睿睿

就地就业帮扶 带动群众增收

在贵州思博服饰有限公司的生产车间里,张巧熟练地操作着机器,完成平车、锁边、剪裁、缝纫等工序……

“我是去年6月来这家公司上班的,转眼已经一年了。当时我主动到新业社区大厅咨询,想看看附近有没有适合的工作,工作人员就介绍了这家服装厂,我觉得这份工作不错。现在一个月的工作收入有四五千,和我在外地打工不相上下,公司离家很近,上班很方便。”张巧巧说道。

就业是最大的民生。近年来,贵州省六盘水市水城区不断加大易地扶贫搬迁后续扶持力度,积极引导企业,让易地扶贫搬迁集中安置点群众稳得住、能致富,不断巩固脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接。“开年以来,新增的订单量持续上升,从年初到现在已经生产了40多万件产品,产值达到了1600多万元,今年的生产销售状况还是不错的。”公司办公室负责人张艳子表示,未来,公司还将采购引进新设备,不断提升生产效率,带动更多群众就业增收。

截至目前,贵州思博服饰有限公司员工117名,其中60%为易地扶贫搬迁群众,其他员工也都来自周边乡镇、街道。下一步,水城区将继续盘活社区闲置资产,增加社区的集体收益,为群众提供更多“家门口”就业的机会,为搬迁群众送去关心关怀,切实提升他们的幸福感、获得感和归属感,实现企业发展与搬迁群众就业增收双赢。(杨贤莹)

发展特色产业 助力乡村振兴

“这片血橙种植在都格镇垭口河谷地段,自进入市场以来,比较受消费者的欢迎,我们就投资3000万元建设了标准化血橙基地,现有早熟和晚熟血橙、沃柑以及明日见3个品种,2022年试种成功,种植过程以农家肥为主,到2025年将达到年产量2000吨,年产值预计2400万元。”在贵州省六盘水市水城区都格镇黄泥村坪寨组的血橙基地采摘园里,村支书罗金花说道。

近年来,水城区都格镇把发展壮大村级集体经济作为深入推进乡村振兴战略的有力抓手,鼓励村级党组织依托资源禀赋,因地制宜发展壮大乡村富民产业,促进农民持续增收,助推乡村振兴之路越走越宽。“我家是黄泥村的,现在有12亩地流转给基地,2018年我就到这里打工,那时候只是普通工人,每月也能拿到3000元的工资,现在成了管理员,工资每月4500元,既不用外出务工,还能照顾家里人!”血橙基地管理员罗某高兴地说道。

自种植血橙开始,黄泥村一共流转了1000亩土地,当地农户除了获得每亩土地500元的流转费外,还能常年到血橙基地务工,工资是100元~120元/天。目前,基地固定务工人员就有31人,农忙时节,可带动周边群众120余人就近就业。

未来,都格镇将进一步做大规模、做强品质,大力发展血橙特色产业,不断丰富群众的“果篮子”,充实农民的“钱袋子”,将血橙打造为农副产品中极具特色的都格名片。(杨贤莹) 广告

将应通过合法手续进出境拍品委托水客运输 一拍卖行员工因走私文物获刑

本报讯(记者周倩)利用拍卖行员工身份,将货主委托的拍品低价雇人夹带运输出境。近日,北京市第四中级人民法院公布一起案例,一名拍卖行员工因走私多件拍品获刑。值得注意的是,该案走私的拍品中,有两尊明代金佛,这也是北京首例以走私文物罪判罚并成功从我国香港地区追回文物的案件。

卢某是北京一拍卖行员工,自2020年起,多次将应通过正当合法手续进出境的拍品以委托水客走私的方式运输出境,并将货主支付的合法报关费用中饱私囊。2021年8月,卢某委托水客雇佣货车司机(另案处理)走私时,被深圳海关当场抓获。

警方在调查该案时,发现卢某更早的两起走私行为。其中一起发生在2020年12月,卢某委托相同的水客,雇佣货车司机夹带了两尊明代金佛运输至香港,这两尊佛像分别为铜鎏金释迦牟尼佛像、铜鎏金宝冠释迦牟尼佛像,经过鉴定,均为禁止出境的明代文物,具有鲜明的时代特点和较高的佛教研究价值,总价值达280万元。

2023年2月,卢某被逮捕,涉案文物及观赏石等物品已被依法起获并扣押。2023年10月,卢某被提起公诉。

最终,卢某以走私文物罪判处有期徒刑5年,并处罚金5万元,以走私普通货物罪判处有期徒刑1年,并处罚金30万元,决定执行有期徒刑5年6个月,罚金35万元。

卢某不服提起上诉,北京市高级人民法院二审维持原判。

G 说案

一句“不胜任工作”就能辞退劳动者吗

本报记者 赖志航

某公司以梁良平(化名)不能胜任工作为由,将其解聘。梁良平认为公司缺乏确实充分的依据,其不知晓公司的考核标准,并且公司对其进行的培训不具有针对他不胜任工作而执行的特性。因此,他要求公司继续履行劳动合同。

近日,北京市第二中级人民法院认定该公司构成违法解除,并判决支持梁良平的诉求。

【案情介绍】

2021年9月8日,梁良平进入一家公司工作。2022年9月9日,该公司向其发送解除劳动关系通知书,内容是:“因岗位不胜任,经过多次沟通协商,在解除补偿金额上无法达成共识。依据法律及《员工手册》规定,即日起与你解聘劳动合同。”

梁良平不服解聘决定,向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

【庭审过程】

该公司拿出一份《行业销售业绩晒晒》

资料显示,2022年第一季度,梁良平负责的销售区域产品销量、销售毛利等业绩均不达标,相关数据大多排在最末位,证明其不能胜任工作。此后,公司向梁良平发送主题为“绩效改进计划跟进表”的邮件。公司要求梁良平参加了近30场培训。经过培训后,梁良平的表现仍然无法达到公司的绩效要求。据此,公司决定将其解聘。

梁良平不同意该公司的主张,称其不存在不胜任工作的情形。并表示,双方从未将他为所在销售区域提供的销售的支持与其个人的绩效考核作为认定不能胜任工作的充分必要条件。他在签署劳动合同时以及入职后从未签署过此类考核标准,不知晓其考核规则。

关于该公司发出的《绩效改进计划跟进表》,梁良平表示其从未认可并签署。并且他认为,公司培训都是日常部门会议和日常培训,不具有针对他不胜任工作而执行的特性。

经审理,仲裁裁决该公司与梁良平继续履行原劳动合同。

该公司不同意仲裁裁决,诉至北京市大兴区人民法院。

法院认为,用人单位与劳动者解除劳动合同应秉持谨慎态度。该案中,公司主张因梁良平入职后不能胜任工作,在2022年3月14日向其提出绩效改进要求,但现有证据不足以证明梁良平存在不能胜任工作的情况。

【审判结果】

法院认为该公司解聘梁良平属于违法,判令其继续履行劳动合同。公司上诉后,被北京市第二中级人民法院驳回。

【以案说法】

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所武丽君律师认为,劳动合同法第40条第2项规定,劳动者不能胜任工作,经过培训仍不能胜任工作的,用人单位可以解除劳动合同,但是用人单位对此负有举证责任并且必须有充足的证据加以证明。一要证明两次不能胜任工作的事实,即不能胜任工作的事实和经培训仍不能胜任工作的事实;二要证明经过培训的过程。

该案中,用人单位没有证明劳动者

的工作职责,仅凭绩效考核不足以证明劳动者不能胜任工作。所谓的多次培训会议,也是多人参加的,并非针对劳动者不能胜任工作的专门培训,无法证明对劳动者提升工作能力的培训过程,所以用人单位不能仅凭一句“不胜任工作”,就辞退员工,以此解除劳动关系要审慎。希望用人单位建立健全各项规章制度和考核培训机制,增强法律意识,从而更好构建和谐劳动关系,减少不必要的纷争。



暑假安全伴我行

6月27日,在河北省秦皇岛市卢龙县第五实验小学,消防救援人员向学生演示实施水上救援。暑假即将来临,各地开展安全教育活动,提高学生的安全意识,筑牢学生暑假安全防线。 新华社发(刘满仓 摄)