

## 公司高管的劳动法适用问题研究

孙雯

浙江工商大学法学院 浙江杭州

**【摘要】**公司高级管理人员作为介于雇主和劳动者之间的特殊群体，具备雇员和雇主两种属性，身份的双重性导致其在适用劳动法律的过程中出现了诸多困境。本文对公司高管适用劳动法律所产生的问题和原因进行总结，作出相应的评析，并提出将公司高管进行分层以及构建不同层级的高管适用劳动法特殊规则的建议。

**【关键词】**高管；劳动法适用；劳动法特殊规则

### Study on the Application of Labor Law to Company Executives

Wen Sun

Master's Degree in Economic Law, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, Zhejiang

**【Abstract】** As a special group between employers and workers, senior executives of companies have the attributes of both employees and employers, and the duality of their identities has led to many difficulties in the process of applying labor laws. This article summarizes the problems and causes of the application of labor laws to corporate executives, makes a corresponding analysis, and proposes to stratify corporate executives and construct special rules for the application of labor laws to executives at different levels.

**【Keywords】** Executives; Application Of Labor Law; Special Rules Of Labor Law

#### 1 公司高管的定义

公司高管指公司的高级管理人员，其作为现代企业提高竞争力的关键源动力，对企业的创新和发展都起着至关重要的作用，是当今市场经济中企业高质量发展所不能或缺的重要组成部分。上世纪80年代末，我国正处于轰轰烈烈的改革开放时代，经济实现了快速的增长。高级管理人员与市场经济相伴而生，企业的经营权与所有权开始有分离的趋势。在市场经济的强烈影响下，公司高管的发展越来越快，且向专业化靠拢。我国关于公司高级管理人员的相关学术研究较多，涵盖法学、管理学等领域。但查阅过相关的研究成果后可以发现，尽管有很多学者发表了相关的文章，但对于清晰界定高级管理人员的相关内容却很少，且学界尚未达成共识。我国对于公司高管这一概念在《劳动法》和《劳动合同法》当中都没有明确的定义，但是在2014年颁布的《保险公司董事、监事和高级管理人员任职资格

规定》中对于公司高管进行了界定。<sup>[1]</sup>参照此条规定，笔者认为，公司高管在实质上应当是对公司整体的经营管理活动和风险控制具有决策权或重要影响的管理层人员。<sup>[2]</sup>确定这一实质性标准的必要性在于：企业内部中被称为“经理”的主体若实际并不具有一定的决策权和影响力，那其就不能成为本文所研究的应当构建劳动法特殊规则予以对待的对象。

综上，本文所要研究的公司高管，在实质上应是对公司整体的经营管理活动和风险控制具有决策权或重要影响的管理层人员。在形式上可以表现为董事、监事、经理、财务负责人和公司章程规定的其他人员。

#### 2 公司高管适用劳动法产生的困境

我国《劳动法》、《劳动合同法》等法律由于立法定位不准确，同等对待公司高级管理人员和普通劳动者，让他们无差别地适用劳动法，给劳动法

作者简介：孙雯，女，浙江工商大学经济法系硕士研究生。

适用带来了困境，主要有：

### 2.1 合同的订立形式与二倍工资问题

根据我国现行法律的规定，用人单位在法定期限内若未与劳动者签订书面合同，则需支付这期间的二倍工资。那么，公司高级管理人员与公司之间如果没有签订劳动合同，是否也能按照法律的规定向用人单位主张二倍工资？这也是公司高管在适用劳动法过程中产生的问题之一。

实务中此类劳动纠纷争议的焦点在于，未签劳动合同究竟是用人单位的过错还是高级管理人员的过错。用人单位通常主张是高管的过错，其理由在于，公司高管享有与普通劳动者签订劳动合同的职权，其本人的劳动合同也应该在其管辖范围之内。因此，高级管理人员未与公司签订劳动合同是其故意而为之，其目的在于索要二倍工资。

学者们通常站在公平正义原则的角度来分析此类问题，大多数学者的观点都不赞成高级管理人员因未与公司签订劳动合同而索要二倍工资这一行为的合理性。劳动合同法“二倍工资”这一规定的目的是为了惩罚企业经营的不规范。如果企业的不规范经营不能归责于企业本身，那么将这种惩罚施加于企业就是不公平的。反而成为了对高级管理人员管理公司不利的奖赏<sup>[3]</sup>。

### 2.2 工作时长、加班工资、最低工资规则的适用问题

在工作时长方面，我国《劳动法》对其做出了严格的规定，但是在适用对象上并未区分高级管理人员与普通劳动者。内容主要是：劳动者每日工作不超过 8 个小时，每周工作不超过 44 个小时，每周至少休息一天。这些规定为普通劳动者的利益提供了很大的保障，但是否能适用于公司高管，则需要进一步的探讨。

### 2.3 用人单位单方解除制度的适用问题

用人单位单方解除制度在我国的《劳动法》和《劳动合同法》中规定的较为严格，设定了许多限制条件，除非劳动者有不当行为、不符合录用条件或其他重大过失行为，用人单位不得行使单方解除权。<sup>[4]</sup>如此规定之目的是为了防止劳动者的利益因用人单位滥用单方解除权而受到损害。而对于解聘公司高级管理人员，我国《公司法》则规定通过董事会的决议便可以聘任或者解聘高级管理人员且均

不需要理由。据此我们可以认为根据《公司法》的规定，董事会通过决议聘任和解聘高管具有无因性的特点。此时，身负劳动者和职业经理人双重属性的公司高管，在《劳动法》和《公司法》的适用问题上就出现了冲突。

## 3 公司高管适用劳动法的困境产生之根源

### 3.1 劳动法立法思路的缺陷性

《劳动法》推出的时期是我国社会主义市场经济的建立初期，劳动者结构单一，因此当时立法主流观点是对劳动者无差别保护。然而随着市场经济的不断发展，私营企业逐渐成为主体，用工形式变得多样化，劳动者内部分化越来越细致，早期的“一元化”劳动者概念已经不再适用。

我国劳动立法的本意是对劳动者进行倾斜保护，但目前倾斜保护原则的运用过于抽象化，将劳动者作为一个整体，忽略了不同层次的劳动者具有不同的需求。劳动法的立法目标是实现劳资双方实质上的公平，倾斜保护只是一种方法。将劳动者作为整体保护意味着一部分劳动者的需求会被忽略，一部分劳动者的权益会被放大，反而造成了不公平的现象，这种现象的产生并不符合劳动法的立法初心。因此应当合理的把握倾斜保护的尺度，在个案中针对劳动者的个人情况采取适当的保护措施，促进劳资双方和谐发展。

### 3.2 《劳动法》和《公司法》所保护的价值不同

现如今，公司已经成为了市场经济中最重要的组成形式。《公司法》的作为典型的私法，其制定的目的是为了保证公司的高效运营和自由发展。以公司法为根据，公司在经营、管理、交易等方面享有自治权，经营风险自主承担，公权力对其合法地运行极少干预。公司法以维护公司的发展带动市场的发展，再通过市场的发展带动国家经济的发展。而《劳动法》作为一部社会法，其制定的目的就是通过对公权力介入用人单位与劳动者之间来保护弱势群体，以保障劳动者的基本权利为使命。<sup>[5]</sup>劳动法确立倾斜保护原则尽可能缩小劳资双方之间的差距以实现实质上的公平，使保护劳动者变得越来越科学。

对于高级管理人员，公司法认为其与公司双方处于平等的地位，是互相选择的关系，因此仅在聘任和解聘的程序上进行了规定，而没有规定公司解

聘高管的法定原因。从劳动法的角度，其将公司高管划分为可以被倾斜保护劳动者，为了保护其利益对用人单位的权力进行了限制，而这又与公司法的规定相矛盾。造成这种问题的原因在于立法者没有考虑到一个主体可能同时适用多部同级的法律，进而也就没有考虑到可能引发的法律适用问题。

#### 4 公司高管适用劳动法特殊规则构建

我国劳动者数量庞大，如上文所述，劳动者这一群体已经向多元化发展，可以分为很多的层级和种类。如果将所有的劳动者视为一个整体来保护，必定会出现一部分劳动者的需求会被稀释，一部分劳动者的权益会被过度保护的现象。虽然被统称为“劳动者”，但在其内部因工作方式、内容、工资等方面的不同，个体之间有很大的差异。因此笔者认为，解决公司高管劳动法适用问题的关键在于深入高级管理人员这一群体的内部，按照一定的标准对其分层，对不同层次的高管施以不同力度的保护，实现劳动法的立法价值。该理论方法在实际应用中需要探询不同群体的利益需求，制定相应的劳动法保护规则，从而真正实现保护弱势群体的目的。

##### 4.1 设置合理的公司高管分层标准

通过判断公司对劳动者的控制程度可以分析出该劳动者在公司中应当处于什么样的地位。这种控制包括对劳动者工作内容和过程的控制与监督，也包括对劳动者薪资等方面的控制。同时应结合具体的标准来将公司高管进行合理的划分，这些标准包括：收入、职权、工作内容、在就业市场的稀缺性和承担风险程度。该五个方面的内容是将劳动者进行划分时需要考虑的必不可少的因素，可以体现出劳动者本人在就业市场的价值。因此笔者建议可以参照“控制性标准”并结合收入、职权、工作内容、在就业市场上的稀缺性、承担风险的程度五个方面的具体标准对公司高管进行划分。

收入是保障劳动者生存的前提，也是对劳动者进行分层最直观可查的数据；职权即该主体所管理的人员数量和管理的事务范围，代表了一位管理人员在公司中所拥有的地位；工作内容也是对高管进行划分的关键，在公司中劳动者越处于高位，其工作内容越具有宏观性。

在就业市场上的稀缺性一定程度上可以反映该劳动者的供求程度，越具有稀缺性的劳动者从业后

的职级越高。虽然这一标准在判断高级管理人员层级时并不绝对，但在综合考量的情况下，其也可以作为标准之一。

承担风险的程度实际上是指公司运行的风险是否会对劳动者造成不利影响以及因为风险而给公司造成的损失是否依法应当由该劳动者进行一定的分担。在公司的内部体系中，职级越高的主体其所拥有的股权也就越多。股权越多的主体在公司盈利时所享有的利益越多，但同样，在公司因风险的发生而产生不利后果时，这一部分主体需要分担的也更多。因此公司高管承担风险的程度也应当作为对其分层时所需要参考的标准之一。

##### 4.2 构建不同层级高管适用劳动法的特殊规则

按照以上的标准笔者可以将高管划分为两层。第一层是极为强势的高级管理人员，如董事、监事一般情况下就属于这一层；第二层是与普通劳动者相比较为强势，具有一定的决策权，但实际上还是受到更上层管理者的权利制约，工作内容依附于上层管理者的命令。针对以上两种层级笔者认为可以制定如下适用劳动法的特殊规则：

###### (1) 极为强势的高管完全排除《劳动法》的适用

极为强势的高级管理人员是指有权决策公司的各项事宜，为公司制定经营方针和发展计划的人员，其所从事的工作内容大多具有一定的宏观性。这类劳动者在公司中处于强势的地位，他们的身份和地位都明显高于普通劳动者，具有强烈的雇主属性。而这一类型的劳动者显然不属于《劳动法》制定时想要保护的弱势群体，若这类群体也适用《劳动法》与公司对立进行维权，反而会使企业蒙受极大的损失，不利于社会主义市场经济持续稳定健康的发展。因此，极为强势的高管应当完全排除《劳动法》的适用，其与公司之间发生的纠纷适用《公司法》的相关规定更为合理。

###### (2) 较为强势的高管部分排除《劳动法》的适用

较为强势的高级管理人员兼具雇员和雇主两种属性，拥有一定的管理权，但又受到一定限制，在公司中处于一种特殊的地位。但从总体上来看，其所具备的雇主属性还是强于雇员属性。因此若完全将这类群体排除劳动法的适用并不合理，应当将劳动法中的部分规则对其排除适用：

###### ① 工作时长相关规则的排除适用

通常普通劳动者所从事的工作以完成用人单位的定量为目标并被用人单位所监督,具有重复性操作、模式单一、可替代性强等特点,因此他们付出的劳动所产生的价值具有时间性,工作成果可以用时间来衡量。而公司高管与普通劳动者不同,他们的学历、能力都处于高水平,所从事的是复杂的管理活动,这种工作属于脑力劳动而非简单的体力劳动,所以其工作成果很难量化处理。因此,其工作的性质和内容决定了其对自己的工作时长具有自主权和决定权。在实务中,很多公司对高管的上、下班时间并没有严格的标准,只要他们能够为公司创造利润,公司允许他们决定自己的工作时间。与此相比,普通劳动者必须严格按照用人单位规定的时间上下班,因此,在工作时长方面,应将高管排除适用劳动法中的相关规定。

### ②加班工资和最低工资规则的排除适用

关于加班工资,根据以上的论述可以得知,公司高管的工作时间具有弹性,甚至上下班不用打卡,并不适合用劳动法的规定进行衡量。并且公司高管的薪酬通常采取高额的年薪制,可以认为高额的年薪中已经包含了支付给高级管理人员的加班费用。如果不区分高级管理人员和普通劳动者,那么就会产生高级管理人员利用职务上的便利,伪造加班的证明向用人单位索要加班费的法律纠纷。这一行为会严重损害用人单位的利益,有失公平,不利于企业的发展。此外,因公司高管薪酬较高,所以最低工资制度对其而言并没有适用的意义。

### ③解除劳动合同规则的排除适用

《劳动合同法》中所规定的用人单位单方解雇劳动者的条件,体现了劳动法倾斜保护的宗旨,对劳动者而言是其需要达到的最低标准,只要没有重大过错等不当行为,用人单位不能将其解除。但高级管理人员与普通劳动者并不能相提并论。高级管理人员具有高能力、高学历、高薪酬的特点,企业以超过普通劳动者几倍甚至十几倍的工资聘请他们,自然对其赋予厚望,希望能给公司带来更多的利润,更好的发展。如果高管仅仅遵守《劳动合同法》中对劳动者的最低要求且不能满足公司的预期,公司理应有权在市场中寻找更为出色的高级管理人员担当重任。<sup>[6]</sup>否则,将给用人单位一方带来极大

的损失。

## 5 结语

我国现行劳动法规在公司高管的适用问题上存在一定的缺陷,对劳动者不加区分的适用,在实践中引起了很多问题,甚至导致了部分人对高管劳动者身份的质疑。本文从保护弱者、实现实质公平的立法目的出发,主张对高管内部进行分层,针对不同层级的高管区别适用劳动法,以期在最大程度上缓解高管适用劳动法的困境。

## 参考文献

- [1] 参见《保险公司董事、监事和高级管理人员任职资格规定》第4条:本规定所称高级管理人员,是指对保险机构经营管理活动和风险控制具有决策权或者重大影响的下列人员。
- [2] 尹晓坤:《公司高级管理人员劳动法适用问题研究》,载《华中师范大学研究生学报》2017年第4期。
- [3] 谢增毅:《公司高管的劳动者身份判定及其法律规则》,载《法学》2016年第7期。
- [4] 参见《中华人民共和国合同法》第39条。
- [5] 董保华:《劳动合同研究》,中国劳动社会保障出版社2005年版,第72页
- [6] 杨德敏:《公司高管劳动法适用问题探究》,载《社会科学》2018年第9期

收稿日期:2022年4月24日

出刊日期:2022年5月26日

引用本文:孙雯,公司高管的劳动法适用问题研究[J].现代工商管理,2022,2(2):9-12  
DOI: 10.12208/j.jmba.20220020

检索信息:RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明:©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS