

北京一中院就员工股权激励争议多项疑难问题发表倾向性意见

作者：吴琼 扬眉

引言

2023年5月5日，北京市第一中级人民法院发布《涉股权激励劳动争议典型案例通报》。2023年5月29日，北京市第一中级人民法院课题组于《人民司法》（2023年第13期）发布《涉股权激励民事案件常见争议裁判规则研究——以劳动争议为视角》文章。

前述研究文章和八个典型案例，系统性地梳理了在股权激励实践中长期存在争议的疑难问题，例如：股权激励民事案件性质如何定性？股权激励协议约定纠纷适用外国法律和域外管辖是否有效？股票期权能否作为竞业限制经济补偿？境外主体能否作为共同被告？劳动者违约责任条款是否有效？

针对上述问题，北京一中院发布的典型案例和研究文章中，分析了司法实践中现存的不同观点，并提出了倾向性的意见。虽然其仅代表单一司法机关的意见，但或可体现司法实践中对该等争议问题的态度趋势，对于企业实施股权激励和解决相关纠纷仍具有重要指导意义。

在实践中，股权激励正愈来愈多的被广大企业所使用，对于吸引和激励人才、助力企业高速发展起到了重要作用。但不同于传统的薪酬激励方式，股权激励因同时涉及劳动关系和股权关系，具有标的金额高、激励周期长、法律适用多交叉、焦点问题集中复杂、法律规则有待明确等特点，这导致近年来与之相关的争议也越来越多。据统计，2019年至2023年3月期间，仅北京一中院及辖区法院就共审结涉股权激励民事案件334件。

基于此，北京一中院发布了上述典型案例和研究文章。本文将其中的核心问题和倾

向性意见总结如下：

案件性质的认定。实践中对于股权激励争议的性质认定存在不同观点。在一中院2019年至2023年3月期间审理的334件股权激励案件中，劳动争议案件51件，占比15.27%；与公司相关的纠纷101件，占比30.24%；合同纠纷案件179件，占比53.59%。但需指出的是，合同纠纷案件中部分案件也会对股权激励与劳动关系的相关性进行分析，若认定应当经过劳动争议前置仲裁程序的，将裁定驳回起诉。典型案例可见案例一，即（2020）京01民终4439号案例，法院认为，对员工进行股权激励是用人单位激励员工实现预定经营目标的手段，其实质仍属劳动者提供劳动获取的对价，股权激励具体的实施、履行与劳动合同的订立、履行紧密相连，因此仍属于劳动争议。

约定管辖条款的效力。课题组对约定域外管辖条款的效力倾向于作出否定性评价。当诉争涉及劳动者权益保护，双方约定适用外国法律、域外机构管辖的条款无效，应强制适用我国的劳动法律，由我国的劳动仲裁机构和法院管辖。典型案例可见案例二，即（2018）京0108民初33956号案例。

涉第三方案件当事人的确定。在股权激励纠纷中，非用人单位的关联第三方（包括授予股权的主体、签订股权激励协议的主体、员工持股平台、受让股权的其他股东），应属于适格当事人，可作为共同被告。典型案例同见案例二。

股权赠与协议的性质。如果股权激励协议基于劳动者提供劳动、服务满一定年限或者实现一定工作业绩等约定赠与股权的，应认定该合同属于双务合同、有偿合同，而不属于赠与合同，不应适用赠与合同的撤销权。典型案例可见案例三，即（2022）京01民终5584号案例。

股权激励标的物能否作为竞业限制经济补偿。当股权激励的约定较之《劳动合同法》按月给付竞业限制补偿的强制性规定对员工更为有利时（例如约定以可流通的上市公司股票作为竞业限制经济补偿），没有必要否定其效力；对劳动者较为不利时（例如约定以股票期权或非上市公司股权作为竞业限制经济补偿），该约定无效，应当视为未约定竞业限制经济补偿。典型案例可见案例四，即（2021）京01民终1751号案例。

行权相关争议。

（1）行权价格的确定：关于行权价格的约定属于意思自治，原则上应当遵守。如果未约定行权价格的，应当依据股票市场价格、每股净资产数额或第三方评估价格作为基数进行确定。

（2）行权条件因受阻而难以成就：企业怠于行使权利甚至不当阻碍致使行权条件未成就的，应视为条件已经成就，企业应当承担违约责任。

（3）代缴税款争议：对个人所得税金额的异议，不构成未在行权期限内行权的合理理由。在企业对个人所得税的计算金额作出了合理解释，激励对象并未通过税收行政机关的核定程序认定企业计算的个人所得税超出法定标准，便以此为由逾期未行权的，构成违约，应认定依约丧失股权激励权益。

（4）逾期未行权争议：应当审查激励对象逾期未行权的原因，激励对象对此有过错的，应当认定股权激励权益依约失权；激励对象没有过错的，应当认定股权激励权益并不因此失权。特别应当注意对以下两个事实的审查：（1）对约定行权最后期限的合理性审查，如果经审查可以认定约定的行权最后期限过于短促，应当允许劳动者在合理的期限内行权；（2）对企业一方履行行权通知义务的审查，企业应在合理期限内通知激励对象及时行权。

（5）无法行权时的救济：如果股权激励标的物在发行、流通等环节尚有法律法规强制性规定以及公司章程限制的情形不能依约履行，可不支持给付股权激励标的物，但员工可主张相应的违约赔偿责任。典型案例见案例五和案例六，即（2020）京01民终5077号案例和（2019）京01民终9240号案例。

劳动者违约责任条款的效力。

（1）服务期条款：用人单位为了防范劳动者在享受股权激励之后离职，在股权激励协议中约定如果发生提前辞职等情形，劳动者将承担相应违约责任（例如丧失行权资格、退回所授予的股票或者股权、返还出售股票获得的收益等），该等约定原则上应当认定为有效。但在下列情形下存有例外：员工依据《劳动合同法》第38条

解除劳动合同，或用人单位依据《劳动合同法》第36、40、41、44条解除或用人单位存在违法解除劳动合同等情形的，服务期协议不再具有约束力。用人单位依据第39条合法解除劳动合同的，员工仍应受服务期条款违约责任的约束。典型案例见案例七和案例八，即（2022）京01民终10809号和（2020）京0108民初49070号案例。

（2）强制回购或转让条款：原则上有效，但如果违反公司法律强制性规定，则可能无效。

（3）违约金条款：用人单位在股权激励协议中另行约定由员工承担非法律规定的违约金的（不包括退回所授予的股权或返还出售股票获得的收益），违反了《劳动合同法》第25条的强制性规定，应当被评价为无效约定。

值得注意的是，上述倾向性意见并不代表全国或北京地区已就上述问题达成一致口径，我们也注意到司法实践中存在诸多不同的、不断变化的观点和案例。建议企业在制定和实施股权激励方案以及处理相关争议的过程中，仍应就核心问题对当地裁判口径进行充分调研和评估，以防控相关法律风险，寻求最优解决方案。

北京市第一中级人民法院发布涉股权激励劳动争议典型案例链接：

<https://mp.weixin.qq.com/s/RSr4CokuWOAmLGHzljd57w>



扫码查看典型案例

北京市第一中级人民法院课题组《涉股权激励民事案件常见争议裁判规则研究——以劳动争议为视角》原文链接：

<https://mp.weixin.qq.com/s/hAuYvRbHwWKG14WtO1vUcQ>

2023-07-13