



漢坤律師事務所

汉坤法律评述

融贯中西·务实创新

2016年8月16日

争议解决

员工股票期权计划（ESOP）纠纷相关问题及案例述评

廖荣华 | 陈末 | 何莲莲

员工股票期权计划（Employee Stock Option Plan，简称“ESOP”）通常指公司（用人单位）授予员工在约定的行权期内以预先确定的价格和条件购买该公司一定数额的股票的权利，一般通过签署购股权协议等文件予以确立。近年来，随着ESOP在业界逐渐普遍，与之相关的纠纷的数量也逐年攀升。但是，由于法律法规和司法解释对此类纠纷缺乏明确的规定，在司法实践中存在诸多问题。本文在搜集ESOP纠纷相关案例的基础上，对纠纷处理中出现的相关问题及裁判观点进行分类和梳理，以期更好地理解 and 处理ESOP相关纠纷，并对ESOP制度设计提供有益建议。

一、 ESOP 纠纷是否属于劳动争议

ESOP 相关文件（主要是购股权协议）一般会明确规定，被授权人（员工）购股权计划下的任何权利和权益不应在计算员工的工资、奖金、社会保险、经济补偿金、加班工资或其它类似项目时视为被授权人的工资或劳动报酬；且参与员工购股权计划不应视为在被授权人和公司之间建立劳动关系。另外，与劳动合同不同之处还在于，购股权协议通常会就协议的法律适用和争议解决机制进行特别约定（例如约定为国内商事仲裁、境外诉讼或境外仲裁），以达到排除劳动争议解决程序的目的。尽管如此，实践中仍存在将ESOP纠纷提交劳动仲裁和诉讼的情况，司法实践中对ESOP纠纷是否属于劳动争议也存在不同的观点，其中根本分歧在于股票期权及其收益是否属于劳动报酬。

一种观点认为，ESOP 纠纷不属于劳动争议。依据 1990 年国家统计局出台的《关于工资总额组成的规定》第 11 条规定，“对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息”不计入工资总额。此外，根据《劳动法》第 50 条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人”。根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 53 条的规定：“劳动法中的‘工资’是指用人单位依据国家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”。结合上述关于“工资”的定义，股票期权显然不属于可以“以货币形式按月支付给劳动者本人”的情况；而且从性质上看，股票期权具有收益非固定性、可变性的特点，并非企业定期支付给员工的固定收入，其目的在于激励员工，并且与企业的经营和股票价格密切相关。

上述观点在司法实践中得到普遍支持。在“搜房控股有限公司与被申请人孙宝云合同纠纷一案”〔(2013)民申字第 739 号〕中，二审北京市高级人民法院将该案作为证券纠纷而非劳动争议处理，认为用人单位与员工签订的《股票期权协议》合法有效正确，员工的主张应予支持；在再审中，用人单位主张该案为劳动争议，而最高院认为该案既非劳动争议，也非有价证券权利争议，而属于涉外合同争议。在“马群等劳动争议一案”〔(2014)三中民终字第 08894 号〕中，员工要求用人单位将其参加购买 ESOP 计划的股票出售后以人民币形式返还，北京市第三中级人民法院认为出售股票事宜不属于劳动争议受案范围，不予处理。持类似观点的案例还有合肥市庐阳区人民法院（2014）庐民一初字第 00247 号、北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第 31942 号、北京市朝阳区人民法院（2012）朝民初字第 18060 号、上海市徐汇区人民法院（2011）徐民一(民)初字第 255 号、上海市浦东新区人民法院（2010）浦民一(民)初字第 285 号等。

另一种观点则认为，ESOP 纠纷属于劳动争议，其主要理由为，前述国家统计局的规定是 1990 年颁布的，当时中国并不存在股票期权的概念，因此该规定虽然还在施行，但已不能适应新情况；中国证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》也明确规定上市公司的股权激励计划草案应由董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定，并由董事会审议。根据股权激励计划草案的拟定机构，也不难看出员工股票期权的薪酬属性。并且，根据财政部、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》第 2 条规定：“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，下同）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……”。因此，国家税收政策是将股票期权作为工资、薪金对待的，与之相关的纠纷应属于劳动争议。

上述观点在司法实践中也有所体现。在“包亚婷与北京三快科技有限公司劳动争议一案”〔(2015)一中民终字第 3506 号〕中，北京市第一中级人民法院认为股票期权实际上是公司向员工提供的一种福利待遇，应纳入劳动争议处理（但该案中法院判决员工败诉的理由是期权合同和劳动合同的合同主体不一致）。

综上所述，目前司法实践中的主流观点认为 ESOP 纠纷不属于劳动争议的范畴。由于股票期权纠纷涉及公司法、合同法等问题，不再是单纯的劳动法问题，特别是某些股票期权争议还

涉及境外上市公司，事实上也难以依据劳动法的规定直接处理和解决。

二、 ESOP 授予主体与用人单位是否一致

有关案例表明，如果用人单位并不是股票期权的授予主体，且员工不能证明两者之间的关联性，那么员工无法向用人单位直接主张股票期权项下的权利或提起诉讼。在“深圳市大族电机科技有限公司与王书华劳动合同纠纷一案”[(2014)深中法劳终字第 3040 号]中，广东省深圳市中级人民法院认为股票期权激励的主体与劳动合同中的用人单位不符，而员工未能证明两者之间的关联性，因而对员工股票期权的诉求不予支持（该案中员工败诉的原因还包括其未能提交书面期权合同，而其他证据没有原件核对且未经公证等原因）。类似地，在“周宏石与纳玛特康而健健身(上海)有限公司劳动合同纠纷一案”[(2014)黄浦民一(民)初字第 2439 号]中，上海市黄浦区人民法院也认为股票的发行单位非员工的用人单位，员工未能举证证明用人单位对股票期权或款项有承接义务，因而未支持员工的诉讼请求。在“潘思哲等劳动争议一案”[(2014)一中民终字第 3438 号]中，北京市第一中级人民法院认为，在《聘用意向函》中虽然 A 公司承诺授予股票期权，但之后与员工签订一系列股票期权协议的公司为 B 公司（A 公司为境外融资而设立的特殊目的公司），且该员工与 B 公司之间的股票期权争议已经在开曼群岛法院进行诉讼，因此员工认为是由于 A 公司原因造成股票期权损失的依据尚不充分，对其诉求不予支持。类似的案例还有上海市浦东新区人民法院(2013)浦民一(民)初字第 30868 号、杭州市西湖区人民法院(2011)杭西民初字第 1920 号等。

实践中，股票期权赋予的主体经常并非直接是用人单位，特别是境外上市公司股票期权中，员工劳动关系通常在境内，而期权是由境外上市公司所赋予。因此，股票期权纠纷案件中一个重要问题就是，员工要确定合适的被告，否则相关诉求很可能得不到法院支持。员工可以考虑将与之建立直接劳动关系的用人单位和股票期权授予主体作为共同被告，一方面有助于法院通过审查被告资格全面了解案件事实，另一方面也可以防止因选择被告错误而直接导致败诉。

三、 ESOP 的授予程序及其内容是否合法

中国证监会发布的《上市公司股权激励管理办法》对于股权激励计划的制定和实施规定了专门的程序，包括需由上市公司下设的薪酬与考核委员会拟定草案、董事会审议和通过、履行公示、公告程序、提交股东大会审议等。由此可见，上市公司股权激励计划的授予须遵循一定的法定程序。相关案例表明，如上市公司股权激励计划存在程序上的瑕疵，可能对案件判决产生影响。在“李某某与宁波某某股份有限公司劳动合同纠纷一案”[(2009)松民一(民)初字第 5227 号]中，上海市松江区人民法院认为用人单位与员工签订的股权激励计划仅仅由董事长、总经理、原告 3 方签订了一份协议，而该协议未经过董事会、股东大会通过，也没有按照规定报证监会备案（注：按照当时有效的《上市公司股权激励管理办法（试行）》要求需要报中国

证监会备案), 故该协议缺乏其生效、实施的必备法定条件和程序, 从而对员工的诉请不予支持。

另外, 相关案例表明, 股票期权计划的内容无法确定的情况下, 员工的有关诉讼请求可能得不到支持。在“刘峥与北京环球天下教育科技有限公司劳动争议一案” [(2015)一中民终字第 1595 号] 中, 用人单位在聘书中虽承诺为员工提供 20 万股激励性期权, 但同时也表示股票期权的具体规定在拟实行的《员工期权计划》中, 后《员工期权计划》并未公布实施, 员工与用人单位也未就股票期权的具体事宜另行进行约定, 因此法院认为, 在双方未明确约定股票期权的授予人、执行价格、等待期、行权方式等具体事项的情况下, 该约定不具有可执行性, 对员工根据该协议要求用人单位赔偿股票期权损失的诉讼请求不予支持。在“张帆与纳玛特康而健健身(上海)有限公司劳动合同纠纷一案” [(2014)沪二中民三(民)终字第 614 号] 中, 法院认为, 员工提供的期权计划真实性难以确认, 并且就期权计划内容而言, 未约定员工购买股票需由用人单位配合且如不配合需由用人单位向员工支付股票期权合约对价款的内容, 因而对员工要求用人单位履行股票期权合约、支付股票期权合约对价款的诉求不予支持。

四、 ESOP 行权条件是否成就

ESOP 有关购股权协议通常会规定, 员工行权必须满足一定的前提条件。在此类纠纷中, 员工必须提供证据证明相关条件已经成就, 否则其主张很难得到法院的支持。

在“陈喜诉上海引跑信息科技有限公司其他与公司有关的纠纷一案” [(2014)沪一中民四(商)终字第 537 号] 一案中, 上海市第一中级人民法院认为, 股票期权授予的前提条件是公司(用人单位)上市且员工在该公司工作至一定期限, 而在此案中, 公司的性质仍是有限责任公司, 员工若要取得公司的股权, 只能通过受让股权或增资入股的方式; 在员工无法直接取得公司股权的情况下, 根据《股票期权合同》的约定以及公司的相关承诺, 对于员工在公司工作满一定年限所应获得的股权价值, 并无法通过目前公司的公司价值来衡量, 因此, 此案中股票期权的行权方式、行权价格等尚不确定, 员工要求行使股票期权的条件不成就, 故驳回该员工的诉讼请求。

在“李某某与宁波某某股份有限公司劳动合同纠纷一案” [(2009)松民一(民)初字第 5227 号] 中, 股权激励计划约定员工享受期权激励的前提是公司税后利润的增长, 而该公司主营业务利润在 2008 年呈下降趋势, 因此不具备享受期权激励的条件, 故上海市松江区人民法院对员工的诉求不予支持。

在“赵慧东与辉瑞投资有限公司劳动争议一案” [(2014)龙民一初字第 628 号] 中, 海口市龙华区人民法院认为股票期权和配送受限股票单位不具有劳动报酬和福利所赋予的同工同酬性质, 同时还附有取得的期限和条件, 而该员工已与用人单位终止了劳动合同, 不具备执行股票期权的条件。在“张某某与上海某某有限公司劳动争议一案” [(2010)徐民一(民)初字第

6705号]中，上海市徐汇区人民法院认为根据双方的《股票期权协议》，期权行权以获得权利时员工仍与用人单位具有劳动关系为前提，对不是员工仍能获得权利的情形，应当有特别约定。此案中因获权日到来时双方已经终结了劳动关系，因此用人单位拒绝员工行权并无不当。

在有的案件中，当事人还约定以信托计划的形式持有的员工的股票期权。在“董玉祥与华泰保险集团股份有限公司股东资格确认纠纷一案”[(2016)京02民终3195号]中，北京市中级人民法院认为，股权激励协议规定，激励对象因辞职而离职时，其获授的未归属的限制性股票取消归属，已归属的限制性股票按退出定价原则，由信托机构支付现金给激励对象，相应的股份归入股权激励库。而上诉人在行权日期到来前已经通过协议离职，不在具备行使受益权的可能，上诉人不能要求法院确认其股东资格，只能依据合同请求应该支付的相应的价款。

综上所述，在处理股票期权纠纷案件中，要格外关注行权的前提条件，并根据条件是否满足提出相应的诉讼请求。在条件满足时，员工可以要求公司确认其股东资格；而当条件未满足时，只能依据约定请求支付相应的价款。

五、 结语

由于ESOP纠纷通常作为一般民事案件而非劳动争议案件进行处理，员工承担了较重的举证责任（相比劳动争议而言）。同时，员工事实上又处于相对不利的地位，因此从搜集到的案例中可以看出，员工胜诉的案例相对较少。因此，员工在ESOP的实施和纠纷处理过程中，应特别注意股票期权的授予主体、条件和背景、谨慎选择起诉对象，并注意相关证据的收集和保存。就用人单位或者股票期权的授予方而言，在ESOP相关文件中对股票期权的性质、行权条件、适用法律和争议解决机制等进行合理的设计，可以有效的避免争议，并且确保在纠纷处理过程中处理相对有利地位。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国法律及实务的最新动态和发展，上述有关信息不应被看作是特定事务的法律意见或法律依据，上述内容仅供参考。

如您对上述内容有任何问题或建议，请与**廖荣华律师**（+86-21-6080 0990; andy.liao@hankunlaw.com）联系。