



《公司法》（修订草案）涉及劳动法的三个问题

公司是最重要的市场主体，公司法是社会主义市场经济制度的基础性法律。我国现行公司法于1993年制定，1999年、2004年对个别条款进行了修改，2005年进行了全面修订，2013年、2018年又对公司资本制度相关问题作了两次重要修改。

随着市场经济体制改革不断深入，公司注册登记数量由2013年的1033万家增加到3800万家，同时对公司法修改提出一系列任务要求。

公司法修改列入了十三届全国人大常委会立法规划和[年度立法工作计划](#)。2021年12月24日，全国人大常委会公布了新的《公司法》（修订草案）（以下简称“修订草案”）。修订草案共15章260条，在现行公司法13章218条的基础上，实质新增和修改70条左右。

笔者注意到，修订草案中有不少内容不仅关系到公司治理本身，也关系到企业的劳动人事管理，故作此文。

《公司法》（修订草案）有哪些需要日资企业注意的劳动法相关问题？

至少有三点需要注意。**第一，扩大了设立职工董事的义务；第二，对无正当理由解聘董事的补偿；第三，要求企业承担社会责任的新规定。**

目前，这些修改内容还处于草案阶段，一旦这些修改及其配套措施最终得到落实，就很有可能对公司产生实质性影响。

一、职工董事

原规定	修订草案
四十四条第二款 两个以上的 国有企业 或者两个以上的 其他国有投资主体投资设立 的有限责任公司，其董事会成员中 应当 有公司职工代表；其他有限责任公司董事会成员中可以有公司职工代表。董事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其	第六十三条 董事会成员为三人以上，职工人数三百人以上的 有限责任公司，其董事会成员中 应当 有职工代表；其他有限公司的董事会成员中可以有公司职工代表。董事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、公司职工大会或其他形式民主选举产生。



他形式民主选举产生。

1、一般企业的设置义务所谓职工董事，从职工中选出代表出任的董事会成员。这样做的目的是在公司、股东会和职工之间取得利益平衡，更好地保证职工参与公司的民主管理。现行《公司法》只要求国有独资公司设立职工董事，因此很多日资企业不了解这一制度。但修订草案第63条规定：“董事会成员不少于3人、职工不少于300人的有限责任公司，应当在董事会中设立职工代表。”这意味着，原则上包括日资企业在内的外商投资企业、民营企业也有设置职工董事的义务。

2、职工董事的产生与职权修订草案规定，“董事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会[注：职工大会，是不经过职工代表的选举，由全体职工直接参与公司相关事项，和职工代表大会拥有相同功能的机构。通常在职工较少的公司内设置。]或者其他形式民主选举产生”。草案没有对职工董事的产生规则进一步规定。《中华全国总工会关于进一步推行职工董事、职工监事制度的意见》[该意见由非政府机关的中华全国总工会公布，没有强制效力。]规定：选举的候选人由三分之一的职工代表或至少十分之一的职工提名，或在职工代表大会的联席会议上提名。至于职权方面，由于没有关于职工董事职权范围的具体规定，可以理解为和普通董事没有区别。

3、日资企业应当如何应对引入职工董事，他们不是由股东任命和控制，但拥有与普通董事相同的权力，预计将对公司管理层的现有权利结构产生重大影响。有职工董事设置义务而不设置公司会有什么法律责任（比如受到什么样的处罚等）还没有规定。现行法中既存的国有企业独资企业职工董事制度和职工监事制度也缺乏法律责任条款，这使企业不愿意实施、且真正实施的企业也不多。因此，今后该内容的立法以及具体实践情况，值得继续观察。

二、董事解任的补偿

原规定	修订草案
公司法司法解释五第三条 董事任期届满前被股东会或者股东大会有效决议解除职务，其主张解除不发生法律效力的，人民法院不予支持。 董事职务被解除后，因补偿与公司发生	第六十六条股东会可以决议解任董事；无正当理由，在任期届满前解任董事的，该董事可以要求公司予以补偿。



纠纷提起诉讼的，人民法院应当依据法律、行政法规、公司章程的规定或者合同的约定，综合考虑解除的原因、剩余任期、董事薪酬等因素，确定是否补偿以及补偿的合理数额。

修订草案明确了在无正当理由罢免董事的情况下，相关董事可以要求补偿的权利。过去，在中国日资企业的董事会、经营层多由日方驻在人员担任，如今中国员工担任董事已经不少见。这种情况下，在企业和职工两者间不仅存在劳动关系，也存在委任关系，在解除董事职位的时候，公司是否需要受到严格的劳动法限制（限法定情形才可以解任），还是应当允许相对更加自由（如约定条件、甚至无条件解任），实践中非常容易发生争议。而修订草案关于补偿的规定，从法律层面给公司无理由撤换董事予以认可，同时也加上了限制。实际上，现行公司法“司法解释五”已经首次明确规定公司有任意解聘权力，并规定关于解聘补偿应当综合地去判断。修订草案虽在“司法解释五”基础之上规定无正当理由的解聘必须补偿，但如何补偿原则上仍须综合判断。综上所述，我们认为，至少对于中国员工担任董事的情况来讲，有必要与该中国员工签订有关任职董事的相关协议，内容可以包括有无董事报酬、何种情形下可以不支付报酬、何种情形下可以解聘以及有无补偿等。该等协议今后可成为处理该类纠纷的重要依据。

三、职工利益保护更加受到重视

原规定	修订草案
无	第十九条公司在经营活动中应当承担社会责任，兼顾职工、消费者等利益相关者的利益和生态环境等社会公共利益，鼓励参与社会公益活动，发布社会责任报告。

修订草案第19条规定首次将企业的社会责任纳入《公司法》的规范中。社会责任报告（CSR报告）在世界范围内被广泛使用，以反映企业对环境和社会问题的社会责任状况，但在中国除了央企、上市公司等越来越多开始关注，一般的企业还没有普遍形成这个习惯和共识。随着企业社会责任报告制度的推广，作为利益相关者的职工的状态已不单止是传统的合规问题，其作为社会责任的一环将暴露在公众视野，直接影响企业的形象。与此相关的，可持续发展目标（SDGs）近年来越来越受到关注，而“体面工作”又是联合国确定SDGs的17个目标中的一个。在该目标的指引下，职工利益保护问题可能会越发引起中国政府相关执法部门的关注。另一方



面，因为企业形象建设的需要，职工利益保护问题上公司也有可能受到来自上游厂商压力，当然反过来说，公司也可以在这方面也可以对合作厂商提出新的要求。在此基础上，职工利益的保护，将成为企业越来越重要的课题。对于日资企业而言，一向在劳动人事合规管理方面自我要求较高，这将有助于提升企业形象，提高竞争力。