

股东身份≠高管义务

竞业限制须以明确高管职务为前提

□本报记者 赵新政

“按照《公司法》规定，高级管理人员是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书4类人和公司章程规定的其他人员。”董映（化名）认为，她虽系甲公司股东且负责部分销售业务管理但不属于高管人员范畴，无须承担相应的义务。因此，不同意甲公司对她提出的索赔主张。

甲公司主张，其只有两名股东，主管销售业务、相当于副总经理的董映故意将其客户转入自己的关联公司，开展与甲公司存在竞争关系的同类业务，损害甲公司的利益，应当承担赔偿责任。

经查，董映依靠网络主播身份向甲公司介绍客户、按照业绩领取分成，成为股东后双方合作模式亦没有变化。从现有证据看，董映对于甲公司整体经营管理和不享有决策权，双方之间不存在类似高管的委任关系，无需履行高管职责。因甲公司的索赔要求缺乏依据，二审法院于近日判决支持董映的主张。

通过增资成为股东 应否担责引发诉讼

甲公司成立于2015年7月21日，设立时的唯一股东及法定代表人为孙某，认缴出资金额100万元。2022年9月27日，公司新增注册资本24万元，由董映认缴。经营范围为自费出国留学中介服务、信息技术咨询服务等。

乙公司设立于2018年9月30日，其前身为丙公司。董映曾是乙公司的股东，持股90%，至2023年9月21日董映将其持有的股份全部转让给他人。乙公司的经营范围与甲公司存在部分重合。

甲公司称，双方的业务合作开始于2022年4月，董映利用自身互联网粉丝资源为其招来客户。根据口头约定，董映个人可获得的收益包括两项：一是合同总金额20%的销售提成，二是公司扣除成本后利润的60%。而董映称，其个人可以获得的收益是合同销售金额在扣除销售个人10%提成金额后的60%。

2023年4月3日，董映对孙某将甲公司资金用于理财的行为提

出异议，双方产生矛盾，合作终止。此后，甲公司诉请法院判令董映、乙公司共同向其返还损害公司利益所得20万元。

甲公司诉称，其仅有孙某、董映两名股东，孙某是总经理，董映相当于副总经理，系主管公司销售业务的高级管理人员。武某、侯某、王某是董映直接管理的销售人员，听从董映的指令。董映故意将甲公司的客户转入自己的关联公司，谋取甲公司的商业机会，开展与甲公司有竞争关系的同类业务，损害甲公司利益，应当承担赔偿责任。

董映辩称，其并非《公司法》或公司章程规定的高管，亦未签署过竞业限制协议，不承担竞业义务。同时，其未造成所谓损害后果，不应承担任何责任。

争议双方各自举证 股东否认存在侵权

甲公司向一审法院提交的职工微信群聊显示：2023年3月23日，微信昵称为a1表示：“我的提成啥时候发？几张信用卡要还。”孙某回复：“南某说发就发。”董映回复：“同意！能发的先发吧。”昵称为a2表示：“我也急用钱。”孙某表示：“好。”接下来，董映表示：“其余人的钱，也给发了。”

此外，孙某与董映之间的微信聊天记录显示：2023年4月3日，孙某陈述：“最快4月20日可以结算。”“财务上个月操作一个30天的理财。”董映回复：“这个，为什么没经过我同意？”

董映提交其对甲公司提起的股东知情权纠纷判决书，该判决载明：

第一，董映承认其是丙公司的控股股东，丙公司与甲公司的经营范围有一定的重合。但甲公司提供的与客户签订的合同上加盖的是甲公司的印章，这些客户仍为甲公司客户，不能证明董映篡夺甲公司客户。

第二，甲公司提供的公司与客户之间的微信聊天记录中提到董映让客户暂缓向甲公司支付合同尾款的对话内容，但不能据此当然认定董映是因为想为丙公司篡夺甲公司客户而要求客户暂缓付款。且从对话内容可知客户被要求暂缓支付的是合同尾

款，可见该客户是甲公司的客户，也不存在董映要篡夺甲公司客户的情形。

第三，甲公司主张董映通过私自举办客户联谊活动的形式接触甲公司的客户，甲公司对此未予举证，无法得知董映是以丙公司的名义举办客户联谊活动，意图篡夺甲公司客户。

第四，甲公司未提供其主张的董映以丙公司名义在抖音账号中的宣传资料及课程的相关证据，无法证明董映自营与甲公司业务有实质性竞争关系的业务。

第五，董映已于2023年9月21日退出丙公司，甲公司没有举证证明董映在2023年9月21日之后仍实际控制丙公司，其要求行使股东知情权是为了向丙公司通报甲公司的更多客户，为其自营或为他人经营丙公司谋取不正当利益。

股东未任高管职务 无需承担高管之责

一审法院审理查明，乙公司设立时的名称为丙公司，于2024年3月更名为乙公司，乙公司现法定代表人为董映的母亲。2022年4月至8月间，武某、侯某、王某分别向孙某表达了应聘的意愿，董映参与了对应聘人员的面试活动。此后，董映在甲公司职工微信群中发送了销售人员提成方案的表格，多次直接指令安排武某的工作，要求其他人员有需要亦与武某联系，还对销售工作提出整体要求和改进指令。

一审法院认为，本案的争议焦点是董映是否属于高级管理人员？甲公司诉请的收入返还和赔偿损失是否具有合理性？

从双方之间的合作模式看，孙某陈述董映系网络主播并通过直播间介绍业务，很多人就此加入微信群，甲公司在微信群中进行销售活动。之后，双方按照成交金额的比例进行分成，分成比例亦经过双方共同确认。董映对于其团队3名销售人员侯某、王某、武某销售业绩也按照提成的10%比例领取分成。这种合作模式在董映成为股东前后没有变化。

董映通过增资成为甲公司股东，之前公司的股东仅为孙

某一人。综合双方陈述，一审法院认定董映系在互联网平台具有一定粉丝量的知名博主，其依靠粉丝群体和名人效应向甲公司介绍客户。虽然双方对于分成的具体计算方法讲法不一，但都认可按照经营业绩向董映分成，且在董映成为股东前后分成方式没有区别。因此，董映与甲公司之间不存在类似董事与公司之间的委任关系，故董映对于甲公司并不负有信义义务。

从董映对甲公司事务的参与程度看，甲公司仅提供了董映签名的3张佣金确认单和董映参与微信群聊的聊天记录。根据孙某陈述，甲公司共有6至7名销售。其中3人的销售工作由董映进行管理并从中分成，其余销售人员的工作，董映通过微信群的方式进行管理但未签署过佣金确认单。据此，一审法院认为，仅凭微信群中的发言难以认定董映对除侯某、王某、武某之外销售人员进行了上下级之间的管理。同时，孙某还自认董映并未对领取固定工资的销售黄某进行管理。

结合以上内容，一审法院认定甲公司提供的微信群聊记录仅能反映董映向孙某建议发放销售佣金以及确认双方合作的分成比例，无法证明董映全面负责公司的销售事务。同时，从董映不了解公司资金用途以及曾另案就公司财务资料提起股东知情权诉讼可以侧面印证其对于公司财务情况并不掌握。

从举证责任分配上看，董映未与甲公司签订过劳动合同，亦未担任《公司法》规定的高级管理人员职务，也不属于甲公司章程列明的高级管理人员。甲公司主张董映实际履行高管职责，应对此承担举证责任。因甲公司提供的证据无法证明董映实际履行高管职责，应当自行承担举证不能的法律责任。

鉴于孙某自认董映未参与甲公司与客户签订服务协议后的履行过程，现有证据无法证明董映对于甲公司整体经营管理享有决策权或者对于公司业务享有最终审批权，且无法证明因董映存在不当行为导致甲公司受到损失，一审法院判决驳回公司的全部诉讼请求。甲公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

折磨女友之子 无血缘关系也构成虐待

编辑同志：

自离异的母亲与李某同居起，9岁的小斌便一直随母亲与李某生活。而李某在此后的3年多时间里，隔三差五便对小斌指责、谩骂、侮辱、恐吓，不敢对外说更不敢报警的小斌因不堪忍受精神摧残与折磨，无奈两次选择自杀未遂。

请问：李某是否构成犯罪？

读者：赵芳芳（化名）

赵芳芳读者：

李某已构成虐待罪。《刑法》第二百六十条规定：“虐待家庭成员，情节恶劣的，处二年以下有期徒刑、拘役或者管制。犯前款罪，致使被害人重伤、死亡的，处二年以上七年以下有期徒刑。”即其核心要件为犯罪主体系“家庭成员”且“情节恶劣”。而本案情形与之吻合：

一方面，虽然李某并非小斌的亲生父亲即不存在血缘关系，甚至彼此之间也不存在收养与被收养、继父与继子的关系即拟制血缘关系，但刑法中的“家庭成员”并非局限于此，而是包括由婚姻关系形成的家庭成员关系、由血缘关系形成的家庭成员关系、由收养关系形成的家庭成员关系以及由其他关系产生的家庭成员关系。

结合本案，李某与小斌母亲是共同生活基础上的同居男女关系，小斌因为母亲而加入该共同生活中，产生共同生活的事实，已经形成的“共同生活的家庭成员”关系无疑属于“由其他关系产生的家庭成员关系”之列。即李某符合犯罪主体要件。

另一方面，虐待是指经常以打骂、捆绑、冻饿、限制自由、凌辱人格、不给治病或者强迫作过度劳动等方法，从肉体上和精神上实施摧残迫害，情节恶劣的行为。而家庭成员间的虐待与其他被害人可以躲避、可以向执法机关和司法机关求助的虐待不同，受害方往往因“家丑不可外扬”或不敢反抗选择无奈隐忍，身心受到的伤害会更大。

正因为如此，小斌在李某高频次、长时间、持续性的指责、谩骂、侮辱、恐吓中，精神上遭受极度的摧残与折磨，却又不敢对外说更不敢报警，最终在日积月累的精神暴力下，因不堪忍受巨大的心理压力而选择自杀，无疑意味着李某的行为达到了“情节恶劣”的程度。

颜梅生 法官

公司拒缴社保违法，职工有权要求补缴

作出明确规定：

其中，《劳动法》第72条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”《劳动合同法》第38条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（2）未及时足额支付劳动报酬的；（3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的……”《社会保险法》第86条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收0.05%的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。”从上述规定可以看出，缴纳社会保险费既是用人单位必

须履行的法定义务，也是劳动者的法定权利。

另外，《劳动合同法》第9条规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”据此，用人单位收取劳动者证件和财物的行为同样属于违法，劳动者有权予以明确拒绝。

具体到本案，在商贸公司停止为职工缴纳社会保险的情况下，潘小杰可以向工作单位所在地的劳动监察部门或社会保险征收机构投诉举报，要求公司给予补缴。当潘小杰以此为由与公司解除劳动合同时，还有权要求公司向其支付经济补偿金。

张兆利 律师

读者潘小杰（化名）近日咨询说，从2025年7月开始，他所在的商贸公司以内部工作岗位不存在伤害风险等为由，不再为职工缴纳包括工伤保险在内的各项社保。在多次与公司负责人协商无果后他提出辞职，而对方却要求他继续履行劳动合同，否则必须以违约金形式赔偿公司的经济损失。

他想知道：公司负责人的说法是否合法？他该如何维护自己的权益？

法律分析

社会保险是国家为使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下能获得帮助和补偿而建立的一项社会保障制度。对社保费用由谁缴纳、如何缴纳等问题，以下法律已经