

夫妻共同创立公司，离婚时能否按共同财产对公司财产进行分割？

【案情回顾】

黄女士与楚某是夫妻关系。13年前，两人共同创立一家食品公司，注册资本100万元。其中，黄女士与楚某分别持股20%和80%。近年来，公司规模不断扩大，经营效益前景良好。可是，他们二人之间的关系却一直磕磕绊绊。日前，二人觉得没必要维系这种名存实亡的夫妻关系，遂决定办理离婚手续。

双方对离婚后的债权债务等事宜能够协商一致，在对公司财产进行分割时出现严重分歧。楚某主张，公司的财产应当按照持股比例进行分割，他应当得到公司80%的财产。黄女士认为，无论持股20%还是80%，公司都是他们在婚姻关系存续期间的共同财产，公司的全部财产应当据此予以分割。

那么，黄女士与楚某对于公司的财产应当如何分割呢？

【法律解析】

对于公司财产，黄女士与楚某应当按照夫妻共同财产加以分

割，而非按双方各自的持股比例进行分割。其理由如下：

黄女士与楚某在婚姻存续期间共同创立食品公司，二人对公司的持股比例为20%与80%。离婚时，双方就公司财产如何分割产生分歧，即楚某主张按持股比例分割，黄女士认为应当按照夫妻共同财产全额均分。此类案件的核心争议，在于公司法上的持股外观与婚姻法上的共同财产属性如何衔接。结合具体法律规定与司法实践，可以明确双方财产分割的合法路径。

在此，需要明确的是案涉公司股权及对应财产权益属于夫妻共同财产是分割的前提。按照《民法典》第一千零六十二条规定，夫妻在婚姻关系存续期间所得的生产、经营、投资的收益，属于夫妻共同财产，归夫妻共同所有。本案中，公司系黄女士与楚某婚姻关系存续期间共同创立，注册资本100万元的出资来源于夫妻共同财产，双方持股虽有差异，但该股权系夫妻共同投资形成的权益，并非楚某个人财产。即便工商登记中楚某持股80%，该登记仅系

公司治理的公示形式，不能直接作为夫妻财产分割的依据，黄女士关于“公司系婚姻存续期间共同财产”的主张，符合法律对夫妻共同财产的界定。

楚某“按持股比例分割”的主张缺乏法律支撑，这一结论可通过司法解释进一步佐证。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释（二）》第十条明确规定：“夫妻以共同财产投资有限责任公司，并均登记为股东，双方对相应股权的归属没有约定或者约定不明确，离婚时，一方请求按照股东名册或者公司章程记载的各自出资额确定股权分割比例的，人民法院不予支持；对当事人分割夫妻共同财产的请求，人民法院依照民法典第一千零八十七条规定处理。”

本案中，黄女士与楚某均为公司登记股东，无证据证明双方就股权归属及分割比例有书面约定，因此，楚某要求按80%持股比例分割公司财产的主张，法院将不予支持。分割该财产时应当遵循《民法典》第一千零八十七条确

立的原则，即“离婚时，夫妻的共同财产由双方协议处理；协议不成的，由人民法院根据财产的具体情况，按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。”这意味着，分割核心是“公平合理”，而非工商登记的持股比例。

具体到公司财产的分割方式，需兼顾婚姻法的公平原则与公司法的人合性要求，实践中主要有两种可行路径：其一，股权比例调整分割，若双方均愿意继续参与公司经营，可协商将股权调整为均等份额或双方认可的比例，如参照类似案例裁判逻辑，调整为各持50%，对应公司财产权益也按调整后的股权比例享有，既保障夫妻共同财产权益，又维持公司正常经营。其二，股权折价补偿，若一方不愿继续持有股权，可由另一方受让全部股权，同时结合公司净资产、经营状况等因素，对退出一方进行折价补偿，补偿金额应体现股权对应的夫妻共同财产价值，而非仅按原持股比例计算。

需特别说明的是，公司财产与夫妻共同财产不能直接等同分

割。公司作为独立法人，有独立的法人财产权，夫妻分割的是股权对应的财产权益，而非公司账面全部资产。分割过程中，需对公司进行资产审计、股权估值，明确股权价值后再依法分割，避免损害公司法人独立地位及债权人利益。

鉴此，黄女士与楚某案中，公司股权及对应财产权益属于夫妻共同财产，楚某按持股比例分割的主张无法法律依据。双方应优先协商分割方式，协商不成的，由法院结合财产具体情况、双方贡献度及无过错情况，遵循公平原则判决。

【维权提示】

本案显现出来的争议，提示人们注意公司财产与其他夫妻共同财产性质不同，且涉及诸多社会因素及影响，尽管其可以分割，但分割的原则及方式应遵循相关法律法规规定。因此，夫妻共同创立公司时，应当提前签订财产约定，明确股权归属及分割规则，避免离婚时产生纠纷，更好地保障自身合法权益。

程文华 律师

劳动者享有哪些基本权利？

读者罗小芳（化名）近日咨询说，经过笔试、面试、体检等相关招聘程序，她已成功入职某软件公司，并获得了一份为期3年的劳动合同。现在，她正准备入职上班。

她想知道：作为一名新入职的劳动者，在平时的工作中享有哪些基本权利？

法律解析

按照国家法律法规规定，劳动者依法享有8项权利。而且，这些权利是劳动者最基本的生存权和发展权。具体来讲：

一是平等就业和择业权。劳动就业，是指处于法定劳动年龄范围内，具有劳动能力和就业愿望的公民，参加国民经济中某个部门的社会劳动，从而获得劳动报酬或劳动收入作为其主要来源的状况。《宪法》《劳动法》《就业促进法》规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利，主要包括劳动者不论性别、民族、财产状况和宗教信仰等因素的不同享有平等的就业权利；在订立劳动合同时，与用人单位有平等协商的权利，并就有关劳动合同期、工资报酬和劳动条件等意向达成合意的权利。

二是取得劳动报酬权。劳动报酬，是指劳动者依法履行劳动义务后从用人单位取得的全部工资收入，包括基本工资、奖金、津贴、补贴和加班加点工资等，主要由以下四部分组成：劳动报酬获取权，即劳动者在履行劳动给付义务后，有向用人单位要求领取工资的权利，女职工有要求实行同工同酬的权利；劳动报酬保障权，即劳动者获得工资支付保障、实际工资保障和最低工资保障的权利；劳动报酬分配参与权，即劳动者有通过法定方式参

与用人单位工资分配过程的权利；劳动报酬支配权，即劳动者对其取得的全部工资有自由支配的权利。

三是休息休假权。休息，又称休息时间，是指法定的劳动者免于履行劳动给付义务而自由支配的时间，也是劳动者恢复和增强劳动能力的必要时间。主要内容包包括：在休息时间内，劳动者免于为用人单位劳动或工作；休息时间由劳动者自由支配；在休息时间内用人单位应当保障劳动者的生活需要；用人单位不得非法占用劳动者的休息时间。休假，又称劳动者带薪休息的时间，是指劳动者不履行劳动给付义务并且有工资保障的休息时间。休假主要有以下几种形式：公休假日，是指工作满一周后的休息时间；法定节假日，是指国家统一规定的休假时间，如元旦、春节、国际劳动节、国庆节等；年休假，是劳动者依法享有的每年带薪连续休息的时间，劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。此外，劳动者还可享受产假、哺乳假、配偶陪产假、探亲假、婚丧假等。

四是获得劳动安全卫生保护权。劳动安全卫生保护，是指对劳动者在劳动过程中的安全 and 健康的保护。主要包括劳动者获得符合劳动安全卫生标准的劳动条件和接受劳动安全卫生知识教育的权利；拒绝用人单位提出的违章作业要求，并在劳动过程中遇有严重危及生命安全的危险时采取紧急避险的权利；要求定期健康检查以及职业病患者要求及时治疗并调离原岗位的权利等。同时，劳动法律法规对女职工和未成年工的劳动保护做了特别的规定，用人单位必须严格执行。

五是接受职业技能培训权。

职业技能培训，是指根据社会职业的需求和劳动者从业的意愿及条件，按照一定的标准，对劳动者进行旨在培养和提高其职业技能的教育训练活动。主要包括劳动者利用用人单位提供的职业培训条件和参加用人单位组织的职业培训的权利；要求经过职业培训提高劳动能力，并按照工作能力安排工作和给予待遇的权利等。

六是享受社会保险和福利权。劳动者享受社会保险和福利的权利，主要包括劳动者要求用人单位按照法律法规规定缴纳社会保险费的权利；在劳动能力丧失或失业期间要求社会保险经办机构 and 用人单位支付社会保险待遇的权利；享有社会公共福利设施和本单位集体福利设施以及要求用人单位支付规定和约定的福利津贴的权利等。

七是提请劳动争议处理权。劳动争议，是指劳动关系当事人双方因享有劳动权利和履行劳动义务发生的纠纷。劳动者提请劳动争议处理的权利，主要包括劳动者在发生劳动争议时申请调解、仲裁和提起诉讼的权利；在合法权益受到侵害时请求有关国家机关、工会组织依法给予保护的权利等。

八是法律规定的其他权利。法律规定的其他权利，是指劳动者享有参加和组织工会的权利；参加民主管理的权利和劳动竞赛的权利；提出合理化建议的权利；从事科学研究、技术革新和发明创造的权利；依法解除劳动合同的权利；对用人单位管理人员违章指挥和强令冒险作业有拒绝执行的权利；对危害生命安全和身体健康的行为有批评、举报和控告的权利等。

职工遇单位未缴社保应当及时主张养老待遇

编辑同志：

我在一家公司上班期间，公司一直没有为我缴纳基本养老保险费。此后，我因到达退休年龄离开工作岗位，但因缴纳社保年限差3年不足15年未能办理退休手续。经核对，我未缴社保费用这3年正好在公司工作。近日，朋友告知我可向公司索赔损失，我正着手这方面的工作。

请问：已经达到退休年龄4年的我，现在还能通过仲裁、诉讼等方式要求公司支付养老保险损失吗？

读者：黄倩倩（化名）

黄倩倩读者：

根据你的讲述可知，你4年后要求公司支付养老保险待遇损失的请求已经过期，无法获得法律的支持。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第一条规定：“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：……（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷。”该规定表明，法院对劳动者与用人单位因未缴社保产生的追索养老金纠纷应当受理，但是，这并非没有时间限制。

因为，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳

动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”

《劳动保障监察条例》第二十条规定：“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。前款规定的期限，自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。”

此外，《民法典》第一百八十八条规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。法律另有规定的，依照其规定。诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。”

根据上述规定，无论是申请劳动争议仲裁，还是向劳动保障行政部门举报，抑或向法院提起诉讼，均受到时效限制。本案中，由于你自达到法定退休年龄、可以领取养老金之日起，就知道或应当知道公司没有为你办理职工养老保险参保手续，亦即此时你已经知晓自己的养老保险权益受到侵害，可你直到4年后才主张权利，无疑超过了规定时效。因此，在你不能提交关于时效中止、中断的证据的情况下，你的请求将不会得到法律的支持。

廖春梅 法官