

股 权

战争

李正坤 主编

公元2016年 在这一年的年初

由争夺万科公司控制权所引发的「万宝大战」中
攻防双方用尽了《中华人民共和国公司法》所允许的各种方法
穷尽了人们所能想象到的各种手段来争夺万科公司的控制权
上演了一出精彩绝伦的教科书般的「股权战争」

云南

云南人

股 友 战 争

李正坤 主编



云南出版集团

云南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

股权战争 / 李正坤编著. —昆明: 云南人民出版社, 2017.5

ISBN 978-7-222-15918-1

I. ①股… II. ①李… III. ①上市公司—股权—经济纠纷—研究—中国 IV. ①D922.291.914

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第326417号

责任编辑 吴 虹
责任校对 刘 娟
责任印制 洪中丽
装帧设计 杜 舟

股权战争

GUQUANZHANZHENG

李正坤 主编

出 版 云南出版集团 云南人民出版社
地 址 昆明市环城西路609号
邮 编 650034
网 址 www.ynpph.com.cn
E-mail ynrm@sina.com
开 本 787mm × 1092mm 1/16
印 张 15.25
字 数 260千
印 数 1—1000册
版 次 2017年5月第1版第1次印刷
印 制 昆明鹰达印刷有限公司
书 号 ISBN 978-7-222-15918-1
定 价 68.00元

如有图书质量及相关问题请与我社联系

审校部电话: 0871-64164626 印制科电话: 0871-64191534



云南人民出版社公众微信号

序 言

2016年是中国资本市场不平静的一年，也是必将载入中国资本市场史册的一年。因为，在这一年的年初，由争夺万科公司控制权所引发的“万宝大战”中，攻防双方用尽了《中华人民共和国公司法》所允许的各种方法，穷尽了人们所能想象到的各种手段来争夺万科公司的控制权，上演了一出精彩绝伦的、教科书般的“股权战争”。这一“万宝大战”无论最终胜负如何，其所引发的问题，都必将引发人们对我国现行公司法制度的思考，也必将推动我国公司法的进一步发展和完善。

在此背景之下，我会同法律界的几位青年才俊编撰此书，以独特的视角，通过深入浅出的论述，争取给各位读者展现一幅“股权战争”的精彩画卷。同时，也要借此书提醒那些即将踏上创业之路的年轻人，或者已经登上创业顶峰的成功人士，千万不要忽视了“股权战争”的复杂性和残酷性。股权的控制与争夺涉及公司存续与发展的根本问题，一旦处理不当，很可能让多年的创业成果付诸东流。

“万宝大战”只是由于其所涉及的万科公司具有较高的知名度，才为公众所关注。其实，“万宝大战”只是我国每天都在上演的成百上千的“股权战争”中的一个小片段。更多的“股权战争”没有“万宝大战”那么轰轰烈烈，引发众人关注，但这些“股权战争”真实地发生在我们身边，甚至我们就是这些“股权战争”的参与者、受益者或受害者。因此，我衷心希望此书能够帮助读者学会解决股权纠纷，规避股权风险。如果能达成此愿望，也就不负我等编撰此书的辛苦。

因本书所引用的案例时间跨度较大，有部分案例中所引用的法律条款系判决时生效的法律条款，有部分条款在现行法律中已被修改，故当时所引用的条款与现行的条款有出入。特此说明。

《股权战争》一书只是我计划编写的公司法系列丛书的第一部，将来在条件成熟时，我们将陆续推出相关书籍，以探讨我国公司制度中的热点和难点问题，希望广大读者能持续关注。

在此，我还要对为《股权战争》一书得以面世提供了巨大帮助的武红梅老师、周琼老师、吴虹老师、王梓麒老师以及参与撰写第四章的雷建连律师表示衷心的感谢，没有上述诸位老师的帮助和支持，此书不会如此顺利地与读者见面，非常感谢你们为此书的辛苦付出！

李正坤

2016年8月于昆明

引 言

“股权”是现代法治社会人们耳熟能详的一个词语，拥有股权，将意味着成为某家公司或企业的老板，意味着能得到金钱、地位或荣耀，天下熙熙，皆为利来；天下攘攘，皆为利往。“股权”有时就像伊甸园中的毒蛇一样，不断引诱人们表现出自私和贪婪的一面。

本书的主编李正坤律师在近二十年律师工作经历中，看过无数人为“股权”绞尽脑汁、费尽心力，甚至尔虞我诈、不择手段；也看过无数的夫妻反目、父子成仇！这一幕幕人间悲剧的上演，皆因善良的人们只知埋头做事，不懂抬头看路，缺少自我保护的意识、方法和手段。因此，李正坤律师于不惑之年召集数位法律界的青年才俊编撰此书，以期能够帮助善良的人们躲明枪、防暗箭，学会用法律的武器维护自己的权益。

本书所讲的“股权战争”中的“股权”指的是，我国《公司法》中所规定的股东所持有的有限责任公司或股份有限公司的股权。因此，简单了解一下“公司”的基本形态和基本规定，将有助于读者理解本书各章节的内容。

公司的起源非常的早，甚至有人认为早在西方的古罗马时期就已经有了公司的早期形式——索塞特斯和康孟达。当然，现代公司以及现代公司制度，无疑是资产阶级革命以后，为适应现代化大生产的需要，才逐步发展和完善起来的。

公司是现代商业社会中不可或缺的市场主体。如果没有公司的存在，现代社会的很多伟大工程（如：航空航天、互联网等等）都是不可能实现的。因为，公司是一种高级的组织形式，它能够非常有效地将分散的人力、财力、物资、信息等资源进行合理的配置，从而能够高效地完成个人、甚至政府都无法完成的大量工作，进而将人们的一个个愿望和想象最终变为现实。

公司之所以具有如此巨大的能量，就在于公司所具有的一些特殊的性质。

首先，公司具有资合性。所谓公司（典型的是股份有限公司）的资合性或称资合特征，指的是公司成员内部基于资本或资产的联合而联系在一起，公司信用的基础也在于公司的资本或资产。这一特征的存在，使得公司具有了强大的融资能力，只要对某个事业（或业务）感兴趣的人，都可以通过投资行为成为公司的股

东，从而能够借助公司的平台去获取更多的利益。当然，股东们在利用公司获取更多利益的同时，也在承担着公司一旦亏损可能产生的风险。尤其是投资多的股东，其承担的风险也就更大。为了保证权利义务的对等性以及为了维护公司的资合性特征，在公司法的制度设计上，就有了一些特殊规定。比如：公司的多数决制度。所谓公司的多数决，指的是在公司的决策过程中，以占多数的人意见为准。而且，这里所说的“多数”不是指人数的多数，而是指所持股权比例的多数。《中华人民共和国公司法》第四十二条就规定：“股东会会议由股东按照出资比例行使表决权；但是，公司章程另有规定的除外。”这样一来，就会形成这样一种局面——持股比例足够多的大股东可以名正言顺地忽视其他小股东的意见，实现在公司管理中的独裁。甚至，大股东有可能利用其股权优势，打压小股东以至侵害小股东的权益。当然，哪里有压迫，哪里就会有反抗，小股东们也同样会拿起法律的武器，奋力反击大股东的欺凌，股权战争因此爆发。本书就将给读者介绍，在股权战争中交战双方各自可能使用的招式。

其次，公司还具有人合性。所谓公司（主要指有限责任公司）的人合性或称人合特征，指的是有限责任公司的成员之间，存在着某种个人关系，这种关系基于成员间的相互了解和信任而形成，具有不可替代性。在公司法的制度设计上，有限责任公司的人合性特征主要体现在以下几个方面（因为股份有限公司更加强调的是资合性，所以，此处主要讲述的是针对有限责任公司的法律规定）：1. 有限责任公司的股东人数有最高限额。即有限责任公司的股东数是有限制的，不能无限地增加股东人数。在各国公司法中，大多规定了最高人数的限制。如韩国《公司法》规定，股东的人数不得超过50人；法国规定，有限责任公司股东不得超过50人。我国《公司法》第二十四条也规定：“有限责任公司由五十个以下股东出资设立。”2. 禁止向公众募集资本。即禁止有限责任公司向社会公众或其他不特定的第三人筹集公司资本。3. 限制股权转让。即不允许股东无条件地向第三人转让股权，而是规定了股权转让的限制条件。我国《公司法》第七十一条规定：“有限责任公司的股东之间可以相互转让其全部或者部分股权。股东向股东以外的人转让股权，应当经其他股东过半数同意。股东应就其股权转让事项书面通知其他股东征求同意，其他股东自接到书面通知之日起满三十日未答复的，视为同意转让。其他股东半数以上不同意转让的，不同意的股东应当购买该转让的股权；不购买的，视为同意转让。经股东同意转让的股权，在同等条件下，其他股东有优先购买权。两个

以上股东主张行使优先购买权的，协商确定各自的购买比例；协商不成的，按照转让时各自的出资比例行使优先购买权。公司章程对股权转让另有规定的，从其规定。”4. 股东之间的关系以及公司的组织机构设置等，主要依靠《公司章程》《投资协议》等合同性文件进行调整，国家法律给予了公司股东很多自主选择的权利。5. 公司的所有权与经营权并未完全分离。即公司的股东往往既是公司的老板，也是公司的伙计。股东一般都会亲自参与到公司的经营管理中来，使公司的所有权与管理权不可能完全分离。公司的人合性特征及其制度设计，主要是为了保证公司能够掌握在相互间比较了解的股东手中，股东间能够相互信任，相互支持，从而能够形成合力去攻坚克难，增强公司的抗风险能力。但公司的人合性特征，也引发了公司股权变更中的一系列难题。例如，当公司股东离婚时，依据《中华人民共和国婚姻法》及其司法解释的规定，股东的配偶是有权利要求分配该股东所持有的公司股权的，但这种对股权的分配如果允许股东的前配偶成为公司股东的话，必然对公司股东间基于信任而形成的关系造成破坏，甚至危及公司的发展。例如，最近闹得沸沸扬扬，路人皆知的王宝强离婚案。如果王宝强的妻子马蓉在离婚后，有权分配王宝强所持有的公司股权并成为公司股东的话，公司的其他股东必然会担心马蓉成为公司股东可能会给公司带来的种种不利影响，进而会导致股东及客户对公司前途的担忧，甚至进一步影响到公司的经营。但是，如果不允许股东的配偶分配公司的股权的话，对公司的配偶而言，又是不公平的。因为，股东的配偶虽然没有直接持有公司股权，更没有参与公司的经营，但他（她）对于家庭而言是有贡献的，正是由于股东配偶对家庭的付出，才使得股东能够全身心地投入到公司的经营和管理中，因此，股东的配偶对于公司股权所代表的利益也应当是有分配权的。我国《婚姻法》第十七条规定：“夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金；（二）生产、经营的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或赠与所得的财产，但本法第十八条第三项规定的除外；（五）其他应当归共同所有的财产。夫妻对共同所有的财产，有平等的处理权。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释（二）》第十一条进一步明确：“婚姻关系存续期间，下列财产属于婚姻法第十七条规定的其他应当归共同所有的财产”：（一）一方以个人财产投资取得的收益；（二）男女双方实际取得或者应当取得的住房补贴、住房公积金；（三）男女双方实际取得或者应当取得的养老保险金、破产安置补

偿费。可见，在王宝强离婚案中，即使马蓉真的存在过错，其也是享有对王宝强所持股权进行分配的权利的。这样一来，就形成了一个两难局面：如果允许股东的配偶在离婚后成为公司股东，将会破坏股东间的信任基础，违背了公司的人合性特征；如果不允许股东的配偶在离婚后成为公司股东，又将侵犯该配偶的合法权利。在公司股东死亡后所引起的继承行为中，也同样存在这样的两难局面。本书将为读者们介绍解决这一两难局面的学术讨论以及实践中的操作方法。

序 言 引 言

第一章 股东间的战争 / 1

第一节 股东间的斗法 / 2

- 一、公司僵局 / 2
- 二、股权转让中的陷阱 / 7

第二节 大股东的伎俩 / 18

- 一、不分红或转移公司优良资产 / 18
- 二、以扩股形式稀释小股东股权 / 22
- 三、关联交易 / 25

第三节 小股东的反抗 / 28

- 一、诉请查账 / 28
- 二、要求公司回购股权 / 32
- 三、提起决议无效之诉 / 42
- 四、损害赔偿 / 48
- 五、分配竞业利润 / 52
- 六、签订反稀释条款 / 56
- 小结 / 57

第二章 东家和掌柜的战争 / 58

第一节 掌柜的手段 / 59

- 一、公司高级管理人员关联交易 / 59
- 二、公司高级管理人员“同业竞争” / 69
- 三、排挤股东 / 79

第二节 东家的心眼 / 90

- 一、进行股权激励 / 90
- 二、东家利用掌柜的不正当行为，要挟控制掌柜 / 93
- 小结 / 95

目 录

第三章 谁才是老板 / 96

第一节 影子老板 / 97

- 一、代持股协议的效力及隐名股东的形式 / 97
- 二、隐名股东存在的法律风险 / 98

第二节 空手套 / 122

- 一、瑕疵出资 / 123
 - 二、对赌协议 / 131
- 小结 / 150

第四章 亲人反目 / 151

第一节 婚姻战场 / 152

- 一、离婚案件中有限责任公司股权分割的法律问题 / 152

- 二、离婚案件中，分割夫妻共有股权的几种情形 / 159

第二节 身后事 / 163

- 一、由两件典型案例说起 / 163
 - 二、股权继承所面临的难题 / 166
 - 三、股权继承人的诉讼权与行使问题 / 169
 - 四、域外股权继承立法 / 170
 - 五、换一种思路看股权继承 / 172
- 小结 / 177

附 录

中华人民共和国公司法 / 178

最高人民法院关于适用《中华人民共和国公司法》

若干问题的规定（一） / 213

最高人民法院关于适用《中华人民共和国公司法》

若干问题的规定（二） / 214

最高人民法院关于适用《中华人民共和国公司法》

若干问题的规定（三） / 219

最高人民法院关于修改关于适用《中华人民共和国公司法》

若干问题的规定的决定 / 225

参考书目 / 227

第一章

股东间的战争

公司股东间的关系是非常微妙的，一方面，股东间需要互相合作，以获得资金优势、技术优势或者人脉优势。另一方面，由于存在利益的冲突，股东间又有互相提防、明争暗斗的可能。股东能够精诚合作的公司，就能发挥各自优势，帮助公司蒸蒸日上；股东间钩心斗角的公司，就会四分五裂，一蹶不振。

公司如同一个家庭，股东间的关系有点像夫妻关系：幸福的家庭，夫妻和和睦睦，互相尊重，互相信任，互相支持，让日子过得红红火火。而不幸的家庭，则是互相猜忌，同床异梦，甚至恶语相向，大打出手，最后只能一拍两散。

如大文豪托尔斯泰所言：幸福的家庭家家相似，不幸的家庭各有不同。对于股东和睦的公司，我们除了祝他们事业发达之外，实在没有太多可以写的内容。对于股东争斗不休的公司，却在贪婪本性的驱使下上演了一幕幕精彩的人间活剧，这才是本章要给各位介绍的重点。

第一节 股东间的斗法

股东间的关系一旦破裂，大小股东间就开始撕破脸皮，绞尽脑汁，各种明枪暗箭纷纷使出。下面就给各位介绍常见的几种招式。

一、公司僵局

股东间斗法最为惨烈的一招就是“公司僵局”。是的，你没看错，就是这个“僵”，僵尸的“僵”。不知是哪位高人，发明了这个名称，一个字就传神地反映出了这一局面的可怖：如同僵尸一般，既没有死的结果，也没有生的希望，如此鬼气森森，不死不活地反复循环，没完没了，无休无止……

之所以说“公司僵局”是惨烈的一招，是因为在“公司僵局”之下，没有胜利者，有的只是鱼死网破，同归于尽的悲凉。

“公司僵局”使得公司决策机构无法做出决策，公司的正常运转受到阻碍，公司的盈利能力减弱，税收相应减少。公司在降低盈利能力、损害股东权益的同时，还会给社会经济的发展带来一定危害。本节将通过对“公司僵局”中各方股东所能采取的手段和措施进行分析，让读者对大小股东之间的博弈有初步了解。

（一）“公司僵局”概述

“公司僵局”的定义在我国公司法中无明确界定，学术上一般是指，股东之间或者董事之间就公司的经营方针、经营决策等方面存在重大意见分歧，无法达成一致，导致公司经营陷入瘫痪的状态。

股东或董事之间能达成共识是因为遵守了最初制定的公司运营规则（如公司章程、公司各项规章制度等），或者股东之间的利益博弈能找到平衡点，各方在多赢的基础上能够继续合作。而相反，“公司僵局”出现的原因是因为股东或董事之间产生利益冲突，无法找到利益博弈的平衡点，公司章程中又无明确规定解决的办法，从而使公司无法做出决策，处于僵持状态。此类僵局通常在较长时间内无法解决，而非短期现象。

正如我国著名民法学教授赵旭东老师所言：“所谓的公司僵局是与电脑死机颇为类似的一种现象。公司在僵局状态下，所有管理和决策机制都完全瘫痪，股东会或者董事会因为对方的拒绝参加而不能召集开会，任何一方的提议都不被对方接受和认可，即使能够举行会议也无法通过任何议案。”（赵旭东.公司僵局的司法救济

[J].人民法院报.2002〈2〉)“公司僵局”是公司管理过程中遇到的常见问题,很可能会导致公司的解散,应当引起公司管理者的足够重视。

“公司僵局”的规制源自于公司发展较早、公司法较为健全的欧美国法系,《美国标准公司法》第四十一条第三款第二列规定:“如果股东在向法院的诉讼中能符合以下条件,即可申请解散公司:(1)董事们在公司事务之管理中已陷入僵局,而股东不能打破该僵局,且由于该僵局的出现,该公司很可能遭受或正在遭受无法弥补的损害,或公司商业与事务已无法再为普遍股东的利益而进行;(2)公司的股东投票决策行为为失灵,并且连续两次股东会上未能选出合格的继任高管。”

(郎云.论公司僵局的法律救济)。根据上述规定看出,欧美国法中,“公司僵局”有以下几个特点:第一,“公司僵局”有董事会决策失败和股东会决策失败两种。第二,董事们在公司事务运转过程中无法作出公司重大决策,陷入僵局,且股东对此无能为力。该现象在公司运营管理过程中较为常见,因为通常情况下,董事会成员都是由各方股东指定的,故董事们的利益冲突实质上是股东之间的利益冲突的体现,因此当董事之间的僵局形成时,往往股东之间的僵局也形成了。第三,僵局使公司遭受或即将遭受无法弥补的损失。因公司决策机制失灵,无法及时对关系公司运营发展的重大事项作出决策,贻误商机,甚至有可能因为决策不及时造成公司的损失。第四,僵局形成后,公司决策难以做出,公司运行几近瘫痪,阻滞公司的发展。第五,连续两次股东会无法选出合格继任的高管。

从上述美国《公司法》的规定中还可以看出,在“公司僵局”形成的情况下,公司法给股东提供的救济途径是请求解散公司。

我国《公司法》第一百八十二条对“公司僵局”的救济做出了初步规定:“公司经营管理发生严重困难,继续存续会使股东利益受到重大损失,通过其他途径不能解决的,持有公司全部股东表决权百分之十以上的股东,可以请求人民法院解散公司。”但值得注意的是,此处的“经营管理发生严重困难”,内涵很广泛,不单指“公司僵局”,还包括公司经营不善等其他问题引起的公司经营管理困难。由此说来,我国《公司法》中对“公司僵局”情况下股东可以申请解散公司的规定实际上是套用了公司经营管理困难时,股东可以请求解散公司的口袋性条款。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定(二)》(以下简称“《公司法司法解释(二)》”)对上述条款作出了进一步的细化,其第一条规定:“单独或者合计持有公司全部股东表决权百分之十以上的股东,以下列事

由之一提起解散公司诉讼，并符合《公司法》第一百八十二条规定的，人民法院应予受理：（一）公司持续两年以上无法召开股东会或者股东大会，公司经营管理发生严重困难的；（二）股东表决时无法达到法定或者公司章程规定的比例，持续两年以上不能做出有效的股东会或者股东大会决议，公司经营管理发生严重困难的；（三）公司董事长期冲突，且无法通过股东会或者股东大会解决，公司经营管理发生严重困难的；（四）经营管理发生其他严重困难，公司继续存续会使股东利益受到重大损失的情形。股东以知情权、利润分配请求权等权益受到损害，或者公司亏损、财产不足以偿还全部债务，以及公司被吊销企业法人营业执照未进行清算等为由，提起解散公司诉讼的，人民法院不予受理。”

根据上述条款，不难看出我国《公司法》认为的“公司僵局”应当满足以下条件：第一，公司经营管理发生严重困难，继续存续会使股东利益受到重大损失；第二，通过其他途径不能解决；第三，申请解散公司的股东需持有全部股东表决权百分之十以上的股权。跟美国商业《公司法》相比，我国《公司法》最大的不同点在于，未明确“公司僵局”的概念及状态，而更侧重于公司经营管理发生严重困难，继续存续股东利益将受到严重侵害，其他途径无法解决；而对股东决策程序是否正常未进行规定。随着实践提出的新要求，《公司法司法解释（二）》对股东申请公司解散作出了进一步的详细规定，下文后续章节将有详细论述。

（二）“公司僵局”的种类

1. “股东会僵局”与“董事会僵局”

根据“公司僵局”引发的主体不同，可分为“股东会僵局”和“董事会僵局”。

“股东会僵局”，顾名思义，是指股东之间的决策困难所带来的“公司僵局”。股东会是公司的最高权力机构，负责做出公司经营及投资的各类重大决策，是决定整个公司是否运行良好的重要机构。公司存在的目的是为了让股东获取最大利益，而股东获得利益的同时能够带来其他边际效应，如公司持续盈利给税收带来的贡献；公司持续扩大经营，产生新的岗位缺口，解决劳动就业方面的问题等等。而这一切的实现，都将有赖于公司股东会能够及时作出有效决策，让公司能够抓住商机，健康发展。但“股东会僵局”的出现，将使这一切美好的愿望化为泡影。“股东会僵局”意味着股东会的决策机制无法运转，股东决策进入瘫痪状态，由此给公司带来的损害是无法计算的。由于股东会的决策瘫痪，很多需由股东会决策的事项无限期搁置或者议而不决，公司发展停滞不前只是暂时的而且最小的危害，随着时

间的推移，“股东会僵局”长期无法化解，公司的整个运转势必进入瘫痪，最终导致公司的解散。

“董事会僵局”是指在董事会层面形成的僵局。董事会是公司的执行机构，主要负责执行股东会的决策，并对高管的运营管理进行监督。通常情况下为了保障股东会的决策得到有效执行，股东之间会就董事人选的指定规则进行约定，通常大股东都会指定一定数量的董事。因此，董事会决策时，实际上是股东利益代表人在作出决策，当利益冲突无法调和时，很容易形成董事会的决策僵局，这就是“董事会僵局”。

根据上述分析可知，绝大多数情况下，“股东会僵局”跟“董事会僵局”的界限并不能完全划分清楚，作为股东利益的代表，一旦“股东会僵局”形成，股东会层面决策机制失灵，则“董事会僵局”也极有可能形成，董事会决策机制也将面临失灵（当然，此种论点基于形成僵局的两方或各方所持股权比例、董事会成员席数相差不大，各方势均力敌的情况）。

2. “公司经营僵局”和其他僵局

根据“公司僵局”所针对的对象不同，可分为“公司经营僵局”和其他僵局。

“公司经营僵局”是指股东或董事对公司经营决策层面的意见产生分歧所形成的僵局。如对公司的经营方向、投资方向等公司经营管理方面的决策意见存在分歧所形成的僵局。通常情况下，尤其是有限责任公司（有很强的人合性）的股东，对公司的经营方向能够达成一致意见。但随着公司的发展壮大，公司的股东之间可能形成不同的利益团体，对公司经营管理出现决策分歧，导致公司无法有效运转。

“公司经营僵局”之外还可能存在其他的僵局，如股东之间对是否增加注册资本持不同意见，形成的僵局；股东对管理权争夺引发的僵局，如在有两个股东的有限责任公司，股东之间就法定代表人及董事长人选持不同意见所形成的僵局；股权纠纷所形成的僵局（如云南著名的过桥米线巨头“桥香园”两兄弟的股权纠纷所带来的僵局）。

上述对“公司僵局”的分类可能不全面，但是却能从各个侧面反映公司管理过程中可能存在的问题。

（三）“公司僵局”的危害

“公司僵局”带来多方面的危害。从危害的角度不同，可分为公司内部危害和公司外部危害。内部危害主要是“公司僵局”给公司内部带来的危害，包括企业盈利能力降低、股东利益的损害、员工利益的损害等。公司存续的最初目的是为了

股东盈利，“公司僵局”带来的最直接的危害就是股东利益得不到保障，公司运营瘫痪，企业盈利能力持续走低，企业员工的工资等是否能得到保障也成未知之数。

“公司僵局”情况下，管理层的意见不统一，员工的工作积极性也会受到影响，对公司的创造力和创新性产生致命的打击，成为公司发展的桎梏。因此，“公司僵局”的存在对公司内部造成的危害是巨大的。

从公司外部看来，“公司僵局”带来的公司盈利能力持续走低，势必造成税收贡献的减少，即企业对社会的贡献减少。更有甚者，对公司所在行业的竞争格局也会带来变化。此外，“公司僵局”将会给公司债权人带来损失，公司盈利能力减少，其债权不能完全得到保障。债权人的危机感导致其提前行使债权等行为又会反作用于公司，使公司的经营陷入困境。可见，“公司僵局”对公司外部也造成了一定的危害，且外部危害会反作用于公司，加剧“公司僵局”给公司带来的不利影响。

（四）“公司僵局”的解决办法

1. 英美法系中“公司僵局”的解决办法

英美法系的典型代表国家是美国，虽然美国有50个州和1个直辖市，不同的州有不同的法律，但《美国标准公司法》对各州法律有指导意义，其中第四十一条第三款第二项规定：“如果股东在向法院的诉讼中能符合以下条件，即可申请解散公司：（1）董事们在公司事务之管理中已陷入僵局，而股东不能打破该僵局，且由于该僵局的出现，该公司很可能遭受或正在遭受无法弥补的损害，或公司商业与事务已无法再为普遍股东的利益而进行；（2）公司的股东投票决策行为失灵，并且连续两次股东会上未能选出合格的继任高管。”可见，美国“公司僵局”情况下，股东可以申请解散公司。此种方法虽一劳永逸地解决了“公司僵局”问题，但公司债权人等主体并不乐见此方式，因为一旦公司解散，其债权将得不到保障。

2. 大陆法系中“公司僵局”的解决办法

大陆法系的典型代表国家为德国，其处理“公司僵局”的法律规定与世界对德国人民的一般认同——理性、严谨相一致。公司的存续目的是为了公司能更好地发展，也为社会带来边际效益。从这个角度来讲，大陆法系很多观念更具人性化，更符合公司的存续发展。如：退出机制。此退出机制在我国法律中也有规定，即是借鉴了德国的做法。退出机制，即股东在对公司经营有异议等情况下，可以申请公司回购其股份，退出公司。此举的好处在于，公司能继续存续，股东矛盾等“公司僵

局”得以缓解，债权人的债权能相对得到保障。

3. 我国法律对“公司僵局”的解决办法

我国“公司僵局”的解决办法在《公司法》和《公司法司法解释（二）》中有规定，如前文概述部分提及的“公司僵局”中股东可以申请解散公司，异议股东经调解，可由公司回购其股权等都是对“公司僵局”解决方式的规定。《公司法司法解释（二）》的规定细化了《公司法》中的规定，对股东提起解散公司之诉的条件、被告，人民法院审理时调解原则，解散事由出现后的清算、清算组的选择、职责等问题都进行了规定。

（五）“公司僵局”的预防

“公司僵局”产生的主要原因在于，公司股权分配的不合理。因为，“公司僵局”的主要表现形式就是公司无法做出合法有效的决策，而无法做出有效决策的原因，往往在于公司股东无法取得通过决策所需的多数股东的支持。而根据我国《公司法》第四十二条规定：“股东会会议由股东按照出资比例行使表决权；但是，公司章程另有规定的除外。”不难看出，在公司决策过程中，通过决策所需的“多数”，通常指的不是股东人数的多数，而是指股东所持股的比例的多数。因此，一旦股权比例设置不合理，导致在公司决策过程中，难以形成支持决策的股权多数，就很容易导致“公司僵局”。因此，要避免“公司僵局”的产生，就要合理设置持股人数及持股比例。

当然，在实践中由于种种原因的限制，比如为了吸引人才而给予公司职业经理人一定的股权，都将会导致公司股权分布变得不怎么合理。这时，为了避免“公司僵局”的出现，就要另想办法。我国《公司法》第四十二条中在“股东会会议由股东按照出资比例行使表决权”这一基本原则的规定之下，有一个但书——“但是，公司章程另有规定的除外。”这就意味着，《公司法》允许股东们设定不依据出资比例行使表决权的其他表决方式。因此，在不能够合理分配股权的情况下，如果能够在公司章程中设计一种合理的表决方式（比如累积投票等），也可以很好地避免“公司僵局”的出现。

二、股权转让中的陷阱

由于“公司僵局”中没有胜利者，所以，股东们通常也不会使用这一损人不利己的招数，股东们更愿意的是，将股权转让，让自己退出公司。但公司股权转让却