热点指南

近日,针对上市公司股东离婚分割公司股份的事宜,证监会相关负责人明确指出,上市公司大股东、董监高作为“关键少数”,在公司经营发展、治理运行中负有专门义务和特殊责任,自觉规范减持行为,不得以离婚、解散清算、分立等任何方式规避减持限制

以假离婚方式“绕道减持”将被监管

■ 桂芳芳

上市公司大股东、董事、监事、高级管理人员离婚,股民被迫“随礼”的离婚“大戏”似乎越来越多,怎么办?证监会发声,以“假离婚”为方式的“绕道减持”和“规避减持”的管控将日渐收紧,在被实质性判断为“真离婚”之前,上市公司大股东和董监高及其另一方均有可能被监管。

股民被迫“随礼”的离婚“大戏”频频上演

2022年以来,有多家A股上市公司发布公告,官宣其大股东因离婚导致的股权分割。比如富邦股份、三六零、彤程新材、科信技术、通合科技、回天新材、赛腾股份、卓胜微、昆仑万维等。

典型如三六零。经三六零于4月4日公告确认,实控人周鸿祎与妻子胡欢经友好协商离婚,且周鸿祎拟将名下6.25%的股份分割至胡欢名下。按照当日收盘价测算,该股份分割价值近90亿元。市场的担忧瞬间骤起,公告后的首个交易日公司市值损失80亿元,迄今累计最大跌幅约44%。

无独有偶,卓胜微6月20日公告,实控人之一唐壮与易戈兵已解除婚姻关系。唐壮将名下6.14%的股份转让给易戈兵。按

照当日股价计算,这笔“分手费”价值亦高达34.1亿元。次日,公司股价在公告后大跌超6%。

“离婚式减持”现象频发,足以引起监管层的警惕。而引发这一现象的重要背景是,从2019年开启IPO大年以来,如今已陆续有许多大股东的持股进入解禁期。目前A股5200多家上市公司中,实控人性质的企业有3300多家,2022年有1130多笔发行的股票解禁,2023年解禁数量增至1830多笔。通过“离婚”减持股份,性质上不属于交易,不仅可以不受关键少数任职减持比例限制,而且如果双方没有签署一致行动协议,可以各自独立处分各自所持股份,减持和套现的效率也因此翻倍。

股权在变动,市场信心和股民利益随之晃动

市公司及其他股东利益的情形”等字样,都体现了公司为稳定投资人信心和控股权所付出的努力,当然这些努力往往流于表面无济于事。

“离婚减持”被私人感情色彩笼罩,夫妻感情是否破裂非为外人所能道明,真假离婚无从判断,自然有人认为是大股东套现离场的把戏。回天新材前董事长章锋因离婚,将约5亿元的流通股分割给前妻。而一个月后,公司公告

章锋因涉嫌操纵证券市场罪,被公安机关刑事拘留。紧接着在三个月后的今年6月下旬,其前妻杨莲花就实施了减持,套现1亿多元。

法谚有云“风能进,雨能进,国王不能进”,离婚与否的标准是感情是否确已破裂,而夫妻之事世人又如何得知?在这样的背景下,市场的投资信心以及稳定性必然会随着大股东及董监高或真或假的婚姻秘事受到影响。

协商离婚,签署一致行动人协议

规定。证监会呈现了严厉态度,当然具体将如何规制和调整仍待进一步确定。其中较为重要的是,目前关于如何判断“离婚减持”中是否为“假离婚”的标准尚不明确。作为家事律师,我们再清楚不过,离婚原因千千万,真真假假如何评判?是缘于感情的失去还是基于财产的考量,法律都无法判断也无从要求。

当然,从上市公司董监高及大股东的角度出发,为了稳固控制权和和市场信心,给出两个建议:一是上市公司关键人离婚,更多是通过协商而非诉讼。毕竟利益攸关,两人离婚早已不只是两人的事。二是双方

在离婚协议中增加一项约定,通过协议保持一致行动关系,签订《一致行动协议》,维持实控人的实际地位。当然,是否签订《一致行动协议》需要双方共同决定,并非法律强制要求。但在进一步的规制出台之前,出于公司经营和投融资稳定的需要,一致行动的安排是较为必要的选择。

总体观之,证监会的声明,并没有在实质上增加对于上市公司“关键少数”的限制,而是警告、提醒上市公司的大股东和董监高承担社会责任,并可就此预估“离婚减持”处处掣肘的未来。(作者系上海市律协婚姻家事委员会副主任、全国律协婚姻家事委员会委员)

法律讲堂

“跳水大爷”火出圈,法律风险莫忽视

■ 曲婧

近日,天津海河边的“跳水大爷”受到了游客的热烈追捧,引来不少“跃跃欲试”的年轻人争相模仿。从一些视频来看,跳水现场缺乏安全保护措施,户外跳水环境相对简陋,很多跳水爱好者也不是经过专业训练的运动员,跳水背后的安全隐患和管理痛点不容忽视,更容易滋生法律风险。

自愿跳水受伤,能否向他人索赔?

跳水是一项高风险运动,大爷们和游客并非专业跳水运动员,如果不熟悉环境或者人水姿势有误,很容易发生危险。那么,如果跳水时受伤是否可以向他人索赔?

民法典第一千一百七十六条规定,自愿参加具有一定风险的文体活动,因其他参加者的行为受到损害的,受害人不得请求其他参加者承担侵权责任。但是,其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。

民法典规定了自甘风险行为及法律后果。自甘风险行为一般应当满足以下条件:一是所从事的行为具有不确定的危险,即从事的行为具有导致他人遭受损害的可能性;二是行为人对于危险和可能的损害有预见和认知的能力;三是行为人

自愿承受实施风险行为可能导致的损害后果;四是行为人自甘风险并非出于为履行法律或者道德上的义务;五是行为人系自愿实施风险行为。

跳水活动存在的危险具有不确定性,参与者既可能是潜在危险的制造者,也可能是潜在危险的承受者,而跳水的参与者作为具有完全民事行为能力的成年人,对于参加跳水活动的潜在危险和损害应当具有相应预见和认知的能力,其自发参与活动本身即意味着自愿承受跳水活动可能导致的损害后果。因此成年人自愿参加跳水活动导致受伤后无法向他人索赔。

出了意外,场地管理者该担何责?

虽然根据自甘风险原则,跳水参与者应自行承担跳水活动可能导致的损害后果,但这并不意味着能排除公共场所管理者或者活动组织者的安全保障义务,若其未尽到安全保障义务而造成参与者受到损害的,则应承担赔偿责任。

民法典第一千一百九十八条规定,宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。

网红跳水地的管理者应加强安全管理,确保跳水区域的安全设施完善,通过加强警示标识、设置警戒线、组织人员疏散人群等措施来履行安全保障义务。如管理者怠于行使职责,未履行安全保障义务,导致跳水参与者受到人身或财产损害的,则应承担相应责任。但是,对于景区管理者而言,提供景区范围及游览路线、设置危险警示标志及安全保护装置等即视为其履行了安全保障义务,如果跳水参与者不听从警示劝阻、擅自行动、私自探索未开发区域,一概要求景区经营者负责则有失合理性。

在此法官提醒,天津大爷跳水意外火爆,感染了众多游客和网友,为城市增添了一份独特的人文景观。但是跳水存在一定安全风险,在参加跳水活动时,参加者一定要充分认识到动作和场地的危险性,增强自我保护意识,妥善采取安全防护措施,自觉遵守活动规则,避免给自己和他人造成损害。跳水活动的组织者一定要充分履行谨慎注意义务和安全保障义务,必要时可以书面形式将本次活动具有的风险和可能产生的法律后果明确告知参加者,也可给参加者购买保险,以分散风险。跳水场所的管理者应该有所作为,及时更新管理措施,切实履行安全保障义务。(作者系北京市海淀区法院法官)

以案说法

■ 潘家永

《工伤保险条例》第十四条第六项规定:“职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。”一般而言,对是否属于“在上下班途中”不难认定。但是,劳动者在第一天报到上班、最后一天离职下班等途中,是否属于“在上下班途中”呢?若遇遇车祸伤害,又能否构成工伤呢?用人单位往往持否定意见。

报到上班途中出车祸,构成工伤

2023年8月18日,小杨收到某公司载明体检和报到时间等内容的录用通知书后,自行到指定医院进行了体检。之后,他按公司指定的时间去报到上班。不料,他在去公司途中发生车祸受伤住院,交警认定汽车司机负事故全部责任。事后,小杨要求该公司为自己申报工伤,公司却说他报到还没有成功,双方尚未建立劳动关系,不能申报工伤。

■ 说法

根据《工伤保险条例》的规定,申请和做出工伤认定的首要条件是受害人属于单位的职工,即与单位已经建立劳动关系。劳动关系的建立包括两个要件:一是单位与劳动者之间已达成建立劳动关系的合意;二是单位已经用工。劳动合同法第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系……”这里的“用工”既包括劳动者的劳动力被单位实际使用,也包括劳动力已经处于被单位随时使用的状态。所谓的“用工之日”当然包括劳动者根据单位的安排去报到之日。

本案中,一方面,公司向小杨发出录用通知书,小杨按要求进行体检,表明双方就建立劳动关系达成了合意。另一方面,小杨按指定时间去报到,表明公司事实上已取得了对其劳动力的使用权。因此,双方之间已建立劳动关系。纵然小杨本人尚未到达公司,但其目的是报到上班,其在途中受到非本人主要责任的交通事故伤害,自然应当认定为工伤。鉴于该公司不同意申报工伤,小杨首先应当申请劳动仲裁,请求确认与公司存在劳动关系,然后再自行申请工伤认定。

离职回家途中出车祸,构成工伤

2023年9月1日,刘女士与公司签订的劳动合同期满。当天下午,她办理完工作交接并签署终止劳动关系协议书后,于18时骑车下班回家,不料,途中出了车祸,交警部门认定汽车司机负事故的全部责任。住院治疗期间,刘女士要求公司为其申报工伤,公司竟然说双方之间的劳动关系已经消灭,其已不再是公司职工,不可能被认定为工伤。

■ 说法

一方面,刘女士在发生交通事故时仍具有公司的职工身份。《劳动合同法》第五十五条第二款规定:“劳动合同的终止时间,应当以劳动合同期限最后一日的24时为准。”由此来看,在劳动合同期满当日,双方实施的民事法律行为,包括签署终止劳动关系协议书、办完离职手续,于当日的24时才发生法律效力。换言之,在24小时内,劳动者仍是该用人单位的职工。另一方面,刘女士符合工伤认定的条件。刘女士作为公司的职工,在离职回家途中遭遇非本人主要责任的交通事故伤害,符合《工伤保险条例》第十四条第六项之规定,自然应当认定为工伤。

鉴于公司存在错误认识,拒绝为刘女士申报工伤,刘女士可以在事故伤害发生之日起的一年内,直接向社保部门申请工伤认定。

女职工回家哺乳途中被撞伤,属于工伤

颜女士5个月大的孩子正值母乳喂养期,由于公司未设立哺乳室,公司就批准她在工作时间内回家给孩子喂一次奶。2023年8月20日,颜女士骑车回家喂奶,此后在返回公司途中被撞伤,交警认定机动车一方负全责。颜女士认为,公司应当为她申报工伤,而公司认为该起事故不是发生在上下班途中,根本不构成工伤。

■ 说法

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中……”

颜女士的情况符合上述规定。首先,公司批准颜女士回家哺乳,然后再返回上班,这在客观上形成了颜女士再次在家与公司之间进行往返的事实,回家哺乳后返回公司的途中应视为“上下班途中”;其次,回家喂奶属于从事日常工作生活所需要的活动。因此,颜女士的情况可以认定为工伤。(作者系安徽警官职业学院教授)

报上班、离职下班、回家哺乳

这几类途中受伤,能否认定为工伤?

警惕!员工因轻信一封邮件丢掉工作

■ 中国妇女报全媒体记者 张萌

近年来,电信网络诈骗方式花样繁多,让人防不胜防。受骗者深受其害,轻则损失财物,重则沦为诈骗帮凶。

就职于A公司的小杨因轻信诈骗分子冒充领导发来的电子邮件,给公司造成了财产损失,最终丢了工作,并被扣除当月工资,小杨心有不甘,将公司告上法庭。法院最终认定小杨的行为严重失职,公司解除劳动合同的行为并无不妥,但应向小杨支付足额的劳动报酬。

日前,中国妇女报全媒体记者从北京市西城区法院获悉,A公司商务助理小杨收到一封显示为“总经理”发来的电子邮件,内容是安排小杨组建QQ群并且将群设置为“允许任何人加入”。同时,邮箱系统发来了“此邮件可能包含恶意欺诈内容,请勿轻信”的提示。但小杨没有在意,认为邮件是公司张经理发给自己的,并按要求建立了QQ群。

此后,在“张经理”的指使下,小杨又将公司的财务人员拉进群,并向财务人员索要公司账户余额信息。财务人员将公司账户余额仅剩2万余元的截图发到群里后,“张经理”又谎称自己在开会,无法操作转账,要求财务人员向其个人账户转账,次日上午再把钱转回公司账户。转账后,“张经理”便失联,小杨才发现自己被骗。次日,公司就此召开开会,宣布立即与小杨解除劳动合同,并作出扣除小杨当月工资以弥补公司损失的处罚。

丢了工作,小杨心有不甘。他认为向诈骗分子转账的款不是其工作职责涉及的购销业务款,自己也不是公司的财务负责人,公司没有组织过岗前培训和反诈培训,未细化岗位职责,自己没有越权行为。公司违法解除劳动合同,应当支付赔偿并补足工资差额。

公司认为,小杨作为完全民事行为能力人,其无视邮件警示并听从诈骗分子安排,拉公司财务人员进群,过问公司财务状况并催促付款,造成公司财产损失,公司解除劳动合同的行为合法。

法院经审理后认为,小杨与A公司的张经理、财务人员平时在一个办公场所工作,其在组建工作QQ群前未核实相关人员身份,出现可疑事项后未进一步仔细核查,超越工作权限过问公司财务状况,没有尽到劳动者对用人单位的基本审慎义务,属于严重失职行为,构成用人单位可以解除劳动合同的情形,故公司解除劳动合同的行为合法,小杨不能主张违法解除劳动合同赔偿金。同时,向劳动者及时足额支付劳动报酬是用人单位应尽的义务,而A公司与小杨签订的劳动合同中并未约定劳动者给公司造成经济损失的责任承担问题,A公司以小杨的当月工资扣损失的要求没有法律依据,法院最终判决A公司支付小杨足额的劳动报酬,驳回小杨其他诉讼请求。

法官提示,劳动者参与用人单位运营管理、经营业务等活动,依职责在一定范围内享有权利、负有义务,超出权利范围、未尽相关义务的行为属于失职行为。对于劳动者因失职行为对公司造成的损失,公司有权要求赔偿。因此,劳动者在工作过程中发现可疑事项,一定要及时汇报上级并认真核实有关情况,切记不可超越权限行事。