

# 论《公司法》的法典化：由碎片化走向体系化的思考

文/刘俊海

宪法是政治生活中的根本大法，是治国安邦的总章程；而公司法堪称经济生活中的根本大法，是投资兴业的总章程。公司法覆盖公司“从摇篮到坟墓”的全生命周期，既是最重要的商事组织法，也是市场经济的支柱性法律。全国人大常委会2021年12月一读审议、2022年12月二读审议、2023年8月三读审议的《公司法修订草案》（以下简称《一审稿》《二审稿》《三审稿》）优化了谋篇布局，充实了制度增量，填补了法律漏洞，满足了不同类型公司的基本制度服务需求，但《三审稿》仍存在碎片化与孤岛化现象。名实相符的法典化虽是至善目标，但实质法典化更务实、更重要。为鼓励投资兴业、促进高质量发展、增强制度全球竞争力，推动公司法典化改革势在必行。

## 公司法核心价值的体系化

核心价值体系缺失或破碎是最大的法律漏洞，也是行为失序与裁判失灵之源。为推动公司法体系化，《公司法》应全面确立四大核心价值体系。一是尊重与保障公司生存权与发展权，促进公司可持续发展。公司生存权与发展权是发展价值，旨在减少僵尸公司，提升公司存活率，增强公司生命力，实现基业长青。二是弘扬股权文化，鼓励投资兴业。弘扬股权文化是动力价值，旨在践行股权正义，鼓励投资兴业，遏制资本外流，保持社会活力。三是强化交易安全，化解金融风险。保护债权人是安全价值，旨在降低交易成本，加速商事流转，化解金融风险，实现长治久安。四是赋能公司社会责任，促进经济高质量发展。鼓励公司承担社会责任是普惠价值，旨在义利并举，遏制失信侵权，鼓励资本向善，促进高质量发展，实现共同富裕。以上核心价值又派生出公司理性自治、企业家精神、股东主权、股东平等、股东诚信、股东民主、股东有限责任、股债两分、无盈不分、债权人优于股东受偿、剩余索取权与最终控制权合一、保护利益相关者人权等基本规则。

四大核心价值缺一不可，和而不同，良性互动。公司、股东、债权人和其他利益相关者休戚

与共，既有利益冲突，也能互利合作，更存在最大利益公约数。增强公司核心竞争力，有助于提升股东价值、增强债权人安全感、构建包容普惠的公司利益共同体。增进股东价值，有助于刺激投资信心、夯实资本信用、降低交易成本、提高履约能力、维护交易安全。提高债权人安全感，有助于巩固价值链、产业链与供应链，扩大市场份额、增加商业机会、改善投资回报、提升公司公信力。公司担当道义，有助于广结善缘，改善社会形象，赢得尊重信赖，增强核心竞争力，惠及股东与债权人。立法者要善于登高望远，画大公司利益共同体同心圆，提取最大利益公约数，公允对待全体公司利益相关者的每项合理诉求。立法者不应厚此薄彼，反复无常，更要预防价值割裂与利益冲突。

## 公司组织形式设计的体系化

建议促进有限公司与股份公司制度的统一化。两类公司在设立程序、公司治理架构、治理规则、资本制度、股东权利等方面的制度设计大同小异。除股份公司公开募集设立外，两类公司设立规则相差无几。由于有限公司设立本质上都系发起设立，有限公司设立与股份公司发起设立应适用同一规则。优先购买权制度并非两类公司本质区别。注册资本认缴制确系两类公司的最大区别，但滋生了有限公司的不公平比较竞争优势，因而弊大于利。授权资本制亦非两类公司的本质区别。倘若授权资本制能提高融资灵活度，这种制度红利也应惠及有限公司。大型有限公司与小型股份公司的法律调整需求无本质区别。有些有限公司（如华为）的注册资本、经营规模、盈利能力、治理复杂程度及其对利益相关者的影响力远超多数上市公司。股份公开发行制度亦非有限公司与股份公司的本质区别，而是股份公司范畴中公众型公司与闭锁型公司的区别。

为打造统一公司法，实现各类公司地位平等，提升规范严谨度，消除制度碎片，节约立法资源，降低修法成本，提高修法质量，扩大调整范围，消除闭门造车的制度差异诱发的公司类型歧

视，建议取消股份公司与有限公司二分法，采用统一的“公司”概念，将各类公司统称为“公司”，仅在涉及特殊类型公司时予以标注。既要继续允许各类公司相互转化组织形式，也允许公司与非营利法人自由转换组织形式，更要取消或降低转换环节的税费成本。转换前公司的债权债务自动由转换后的主体承继。公司可自由转换为合伙企业。

公司法要有包容性，既为所有公司提供安身立命之所，也要为特殊类型公司提供法律坐标。公司法的调整对象以具有公司共性的普通公司为主，以特殊类型公司为辅。在为一般公司立法的同时，立法者可设单章“特殊类型公司”，量身定制闭锁性公司（简易公司）、一人公司、夫妻公司、家庭公司、特殊有限责任公司（LLC）、特殊目的公司（SPC）与国有公司的个性化规则。

鉴于非上市公众股权的自由流通会增加不特定投资者风险，建议立法者在提纯抽象的“公司”概念的基础上，将公司区分为公众公司（开放性公司）与非公众公司（闭锁性公司），并将在证券交易所或股权交易场所公开交易股权的各类公众公司一体纳入《公司法》《证券法》予以规制。

### 公司治理制度的体系化

实践中存在法定代表人至上论、迷信法定代表人签字画押的思维定式与同案不同判现象。为推进公司治理民主化，法定代表人必须基于股东会或董事会决议的授权对外实施法律行为；否则，代表行为与外部法律行为均对公司不生效。裁判者应将公司治理规则纳入评价公司对外交易法律效力的裁判依据。章程或股东会对法定代表人代表权的限制，不得对抗善意相对人，除非该限制在登记机构登记备案或在公司信用信息公示系统公示。

为尊重股东主权，鼓励股东自治，弘扬企业家精神，建议全面重构股东会中心主义治理模式，夯实股东会权力机构地位，明确董事会作为执行机构对股东会负责。《民法典》与《公司法》确立的股东中心主义价值观立足中国国情，与国际惯例接轨，贯穿于公司治理全过程，是公司治理体系的压舱石。

资本是财富之母，劳动是财富之父。公司生存发展离不开劳动者。鼓励员工参与公司治理是公司治理的中国特色。为适度扩大职代会适用范围，建议采取稳中求进的差异化政策。为预防权

力滥用，职代会职权应严格限定在涉及劳动者切身利益的公司规章制度或重大事项范围之内。应允许公司自主探索与大胆创新民主管理形式，量身定制全员持股计划、公司利润分享计划、企业信息公开、职工意见恳谈会等多元化民主治理与利益共享模式。为预防职工民主治理制度碎片化，既要打破职工民主治理仅与公司所有制挂钩的狭隘封闭思维，也要避免不分公司规模的“一刀切”做法，更要确保职代会、工会、职工董事、职工监事、审计委员会与监事会之间相互兼容，和谐相处，协同运转，共促公司可持续发展。建议将审计委与监事会的“二选一”模式升级为“多选一”模式。

有限公司的人合性通常重于资合性，但并非一成不变的金科玉律。股东间是否需要人合性，人合性的性质、内容、浓度与层次，均应回归公司自治与股东自由。有限公司可淡化、削弱甚至破除立法者预设的人合性安排。有限公司可自定义并适度强化股东人合性。小规模股份公司可强化人合性因素。公司的人合性与资合性此消彼长、变动不居，最终取决于公司和股东的利益诉求、谈判实力与博弈能力。鉴于人合性的内涵与外延漂移不定，完全仰赖个案中的公司与股东自治，裁判者不宜动辄援引内容空洞的人合性理论作为裁判依据。

### 公司法中关键主体规则的体系化

实控人识别涉及实控人对公司、股东与债权人的责任承担，关乎公司对外提供担保时股东会或董事会决策程序的选择，攸关上市公司安危与中小股东保护，触及政商关系中的反腐倡廉痛点，牵涉海外中资企业的跨境监管与诉讼风险管理。建议将实控人纳入法定必要记载事项。公司披露或登记的实控人与真实实控人不一致的，以真实实控人为准。

建议明确股权代持的性质与效力，保护隐名股东权利，强化名义股东义务，原则确认股权代持有效。为尊重意思自治，保护私人产权，预防代持风险，建议《公司法》承认股权代持协议，并在协议性质约定不明时将其推定为股权信托关系。依《民法典》第153条，股权代持协议只要不违反效力性法律规定或公序良俗，就属有效。但股权代持协议不能排除或豁免隐名实控人的义务与责任。

鉴于蒙面实控人常在资本市场兴风作浪，建

议推进上市公司隐名股东与实控人身份透明化。扑朔迷离的股权代持现象降低控制股东与实控人透明度，贬损信息披露制度的有效性，损害公众的知情权、选择权、公平投资权、治理参与权与索赔权，蚕食公司治理与资本制度公信，削弱公司核心竞争力。为确保可操作性，建议明确上市公司披露的实控人与真实实控人不一致时以后者为准，并追责虚假陈述人。

建议全面确立实控人滥用控制权时对公司、股东与债权人的民事责任。控制权人直接侵害公司利益、间接侵害弱势股东利益的救济途径有待疏通。公司损害的救济途径是公司诉讼或股东代表诉讼。控制权人直接侵害股东利益的救济途径是股东直接诉讼。但公司救济在法律或事实上不可能或无法以合理成本间接惠及弱势股东的特定情形也应被例外识别为股东直接损害予以救济。

为遏制母子公司相互持股滥用之弊，提升公众股东参与公司治理的话语权与影响力，建议禁止各类公司取得母公司的股权（股份）。不构成母子公司关系的相互持股关系存在侵害其他股东与债权人利益的道德风险外溢之虞。建议将相互持股公司行使表决权的天花板规则确定为三分之一。

建议借鉴域外经验的合理内核，导入公司集团制度，理顺母子公司关系，规范关联交易，保护中小股东权益，尊重债权人利益，维护交易安全。建议立法者重点破解“一仆侍两主”的道德与法律困境，建立法人董事制度，明确股权间接转让中的优先购买权规则，预防公司集团被揭开公司面纱的法律风险。“一仆侍两主”会导致忠诚度分裂。建议明确子公司董监高对子公司（而非母公司）的信托义务，并倡导子公司的董监高努力寻求实现母子公司多赢共享的发展战略和重大决策。

我国《公司法》不承认法人董事制度。但实践中，法人股东（包括国有股东）经常就其外派董事参与子公司董事会决策的表决意见发号施令，外派董事被迫言听计从。为确保子公司董监高早日走出进退维谷的困境，立法者应允许子公司章程区分自然人董事与法人董事，当法人董事要求董事代表作为信使转达法人董事意志时，对子公司担责的主体不是董事代表，而是其代表的法人董事。

公司集团中股权间接转让中的优先购买权纠纷值得关注。商业智慧必须遵循法律逻辑。鉴于母子公司的人格相互独立，间接转让的股权的目标公司是子公司，而孙公司股东主张优先购买权的目标公司指向孙公司，老股东出让的股权与其

他股东主张优先购买的股权并非指向同一目标公司。为尊重股权转让自由，股东在间接股权转让情形下不享有优先购买权，除非公司章程或股东协议另有相反约定。当然，若当事人通过股权间接转让策略恶意规避强制性法律规定（如市场准入许可制度、外商投资负面清单管理制度、职工民主管理制度中的知情同意与协商谈判等职工权益保护条款），应承担相应的法律责任（含民事责任与行政处罚）。

建议立法者重视揭开公司面纱制度与公司集团治理风险之间的逻辑联系。公司人格滥用是公司治理失灵的结果。降低母公司及实际控制人的法律风险的治本之策是健全公司集团治理的明规则，清除见利忘义、弱肉强食的潜规则，培育集团善治生态。从经济实质看，母公司必然控制子公司。但从法律形式看，母子公司之间必须在资产、财务、业务、机构与人员等方面保持距离。距离产生美，也产生安全。

要遵循程序严谨、信息透明、对价公允、兴利除弊的理念，规范关联交易行为，强化控制股东与关联人的信托义务，保护子公司的小股东与债权人的利益免遭不法侵害。为落实股东中心主义价值观，建议导入三重以上的多重股东代表诉讼。

## 结论

贯穿总则与分则的核心价值体系是公司法体系化的定海神针。建议重构公司组织形式，打造普适于各类公司的一般公司法，并专章规定特殊类型公司的个性化规则。在保护债权人的底线思维的基础上，法律应合理包容中小微企业的灵活性与先天治理缺陷，保持刑责与行政处罚的谦抑性。应以股东中心主义价值观为主线，理顺公司治理机构设置、职权与运行规则的法律逻辑。要基于委托代理关系，厘清公司决议权与代表权之间的源流关系。建议优化职工参与民主治理制度，推行职工持股计划。股东人合性之争应回归私法自治。建议将实控人纳入法定必要记载事项。揭开公司面纱规则应覆盖实控人。建议确立独董有限责任原则，精准细化独董共同而有区别的法律职责。公司有权自主设置高管职位。为落实资本维持原则，应限制公司相互持股，禁止子公司取得母公司股权。建议专章规定公司集团，完善集团合规治理。<sup>⑤</sup>

〔作者系中国人民大学法学院教授；摘自《法律科学（西北政法大学学报）》2024年第1期〕