上海市第二中级人民法院

民 事 判 决 书

（2020）沪02民终1245号

上诉人(原审原告)：上海稚趣商务信息咨询有限公司，住所地上海市普陀区。

法定代表人：林卓然，执行董事兼总经理。

诉讼代表人：余蕾，监事。

委托诉讼代理人：王强文，北京观韬中茂(上海)律师事务所律师。

上诉人(原审被告)：林卓然，女，1977年8月10日出生，汉族，住上海市徐汇区。

委托诉讼代理人：黄河，北京炜衡(上海)律师事务所律师。

委托诉讼代理人：周卫良，上海市杰豪律师事务所律师。

上诉人上海稚趣商务信息咨询有限公司(以下简称稚趣公司)、林卓然因损害公司利益责任纠纷一案，不服上海市普陀区人民法院(2019)沪0107民初576号民事判决，向本院提起上诉。本院于2020年2月3日立案后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

稚趣公司上诉请求：撤销一审判决，改判：1.林卓然将转至其配偶名下的稚趣公司款项997,628.68元返还给稚趣公司;2.林卓然向稚趣公司返还其转走的稚趣公司2015年度利润520,884.75元；3.林卓然向稚趣公司返还其转走的2016年度利润580,026元；4.林卓然向稚趣公司赔偿其违法造成的罚款和滞纳金损失212,548.6元；5.林卓然向稚趣公司赔偿给员工支付个人所得税造成的损失536,326.68元。事实和理由：1.林卓然的配偶许凌君是上海傲松进出口有限公司(以下简称傲松公司)的员工，在傲松公司工作，并未与稚趣公司建立劳动关系，无权在稚趣公司领取报酬；林卓然作为稚趣公司法定代表人、执行董事兼总经理，实际掌控稚趣公司，掌握公司公章，其提供的许凌君与稚趣公司间的《劳动合同》不具有真实性、合法性；林卓然利用职务之便将稚趣公司997,628.68元款项转给其配偶，违反了其对稚趣公司的勤勉忠实义务，依法应予返还。2.上海文会会计师事务所有限公司出具的《鉴证报告》以及经当庭核对林卓然提供的稚趣公司会计账簿，可以确认林卓然转走稚趣公司2015年度利润520,884.75元和2016年度利润580,026元，并非原审认定的是余蕾推断得出。3.林卓然掌控稚趣公司公章，可根据案情需要随时以稚趣公司名义加盖公章，故林卓然不能仅以《劳动合同》作为其为员工缴纳个人所得税的依据，更何况其中有20余万元是为其配偶许凌君缴纳。4.2015年1月1日至2017年6月30日，林卓然将稚趣公司9,322,107.57元资金存入其个人招商银行账户，余蕾作为监事于2016年8月8日公证送达函件给林卓然，要求其纠正违法行为，但林卓然置若罔闻，导致稚趣公司被税务部门罚款，林卓然应赔偿公司损失。

林卓然辩称，不同意稚趣公司的上诉请求。1.许凌君早在2014年11月公司成立之前就已经担任稚趣公司校长一职，因其履职行为而领取报酬。对一审判决要求林卓然返还的报酬54万余元，林卓然持不同意见。2.对于稚趣公司要求返还2015年度利润及2016年度利润一节，不存在所谓的重复计提的问题，根据林卓然向一审法院提交的公司财务账册以及相应的银行流水，足以证明这些支出都有对应的流向，均是用于公司的日常经营支出，故该两项诉请不成立。3.对于税务罚款和滞纳金，公司设立之初余蕾与林卓然共同决定使用林卓然联名账户用于公司资金的首付，以此来规避公司税收申报纳税，但该决定并非林卓然单独作出；余蕾所发的函件仅是针对公司资金存放在个人账户内，但始终未提及主动补充申报纳税或补缴税款，所以不存在林卓然应赔偿公司罚款和滞纳金的问题。4.稚趣公司为员工缴纳税款具有合法依据，是通过与员工签订的《劳动合同》进行了约定，并不违反法律规定，故无需赔偿。

林卓然上诉请求；撤销一审判决第一项，改判驳回稚趣公司要求林卓然返还许凌君工资的相关诉请。事实和理由：一、本案中余蕾依据公司法第一百五十一条提起诉讼，就应当符合该条款规定，行使公司损害赔偿请求权，而非公司法第一百四十八条规定的归入权，余蕾第一项诉请要求林卓然返还向许凌君发放的欠款，视为行使归入权，而非损害赔偿请求权，因此，该项诉请无法律依据。二、许凌君在稚趣公司担任校长一职，全面负责校区的运营和管理工作，许凌君收取的近100万元实则为其工资，许凌君从公司获取的报酬合法合理，并非林卓然私自向其发放；许凌君领取的工资由其本人直接从公司领取，并非林卓然领取，不存在需要林卓然返还一说。三、公司法第一百四十八条规定的是禁止董事、高管与公司自我交易行为，许凌君在公司担任校长并签订《劳动合同》，该行为并非公司法所规制的交易行为，林卓然根据公司法及公司章程的授权在担任公司执行董事的履职过程中对许凌君从公司所获薪酬数额的调整、发放均有明确的授权和现实依据，无需经公司股东会同意便可自行决定。

稚趣公司辩称，林卓然的上诉请求不能成立。1.余蕾作为稚趣公司监事，有权代表公司提起本案诉讼。2.林卓然没有提供证据证明其转到许凌君账上近百万元的合法依据，其所有的依据是利用其掌握的稚趣公司公章所制作的《劳动合同》。根据上海市社会保险事业管理中心的记录，许凌君由傲松公司缴纳社会保险费，其并不在稚趣公司任职，与稚趣公司之间不存在劳动关系。

稚趣公司向一审法院起诉请求：1.林卓然将转至其配偶许凌君名下的款项人民币997,628.68元返还稚趣公司；2.林卓然向稚趣公司赔偿其违法造成的罚款和滞纳金损失212,548.6元；3.林卓然向稚趣公司赔偿因其为员工缴纳个人所得税造成的损失536,326.68元；4.林卓然向稚趣公司返还违规计提的2015年度利润547,701.55元；5.林卓然向稚趣公司返还违规计提的2016年度利润580,026元；6.林卓然向稚趣公司返还服务费26,030元；7.本案诉讼费由林卓然承担。审理中，稚趣公司将第4项诉讼请求的金额变更为520,884.75元，并撤回第6项诉讼请求。

一审法院认定事实：

一、关于稚趣公司基本情况

2014年11月19日，稚趣公司注册成立，注册资本50万元，余蕾及林卓然各自认缴出资额24.5万元和25.5万元，分别持股49%、51%，余蕾任监事，林卓然任执行董事、总经理及法定代表人。公司章程第四章第二十条第八款规定，执行董事享有聘请或者解聘公司经理、财务负责人(包括其他雇聘人员)及决定其报酬的权利。

公司成立后，取得北京凯瑞联盟教育科技有限公司(以下简称凯瑞公司)芝麻街英语培训业务代理权，并开设了芝麻街英语上海金沙和美培训中心(以下简称培训中心)。

2015年4月9日，芝麻街英语总部中心运营管理部发函称，经培训中心投资人提名，任命许凌君(系林卓然配偶)担任培训中心校长，负责培训中心的全面管理及与总部业务对接等工作。

二、关于稚趣公司未申报纳税被行政处罚相关情况

2014年6月12日，在稚趣公司筹备成立阶段，案外人王某某(系余蕾配偶)向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件称：“……我们可以用鼓励家长不要发票要收据的方式，合理避税……不开发票还有一个很好的地方是，收益就不再有以后的企业所得税，个人所得税等……，股东可以直接现金分掉而不用交所得税”。

2015年1月16日，王某某向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件称：“现将……公司对私账户协议的草稿发送给大家，大家方便时候请在董事会召开前审阅”。

2015年3月19日，余蕾与许凌君签署“联名账户协议”，协议约定：“林卓然及余蕾决定设立联名账户，经过协商确定以下事宜：联名账户由林卓然设立，账户名称林卓然，账号：XXXXXXXXXXXXXXXX(以下简称“联名账户”)……该账户的名义持有人为林卓然，但实际的控制和使用权归林卓然和余蕾共同拥有”。关于“联名账户”用途，协议中约定：“此银行账户只有以下两种资金调度方式和使用是合法的，而且必须得到林卓然和余蕾共同授权：支付对象1：上海稚趣商务信息咨询有限公司……支付对象2：张燕(公司出纳)……给林卓然和余蕾的私人账户打款，打款比例等同于上海稚趣信息咨询有限公司中的股东投资比例……”。同日，稚趣公司股东会会议记录亦载明：“联名账户多余20万以上为分红条件……”，会议记录由余蕾及许凌君签名确认。

2015年3月31日，许凌君向余蕾、林卓然、王某某发送邮件，该邮件附件为“2015年1月10日至2015年3月30日‘联名账户’银行流水单”。

2015年4月30日，余蕾向林卓然、许凌君、王某某发送邮件称：“……(关于工资部分进对公账户的提议)这个校区当时就拒绝了，说是交金和交所得税不想完全按照国家或市场相关规定来，所以要进联名账户用现金方式支出。……应该说大家是有一个基本共识的，……我不同意所有的收入都往对公账户走，……如果大部分收入走对公账户，就会出现部分本可以不用纳税的支出必须交税的情况出现，还是原来的方式更合理……”。

2016年8月8日，余蕾通过EMS(单号：XXXXXXXXXXXXX)向林卓然发函称：“一、……林卓然在招商银行开立XXXXXXXXXXXXXXXX账户，将公司财产存储该账户内的行为违反法律和《公司章程》的规定，请立即予以纠正。请执行董事林卓然自接到本函之日起3日内将招商银行XXXXXXXXXXXXXXXX账户内的公司财产返还至公司名下……”。

2017年6月12日，上海市国税局第四稽查局分别作出沪国税四稽处〔2017〕38号税务处理决定书、沪国税四稽罚〔2017〕10号税务行政处罚决定书，认定稚趣公司在2015年、2016年培训收入未入账申报纳税，决定追缴增值税、城建税、企业所得税、教育费附加、地方教育附加、河道费等共计276,351.32元。其中，对少缴的增值税177,761.11元、城建税12,443.28元、企业所得税75,481.28元，决定以少缴纳税款的50%处以罚款，共计132,842.88元，并限于15日内至税务部门缴纳入库，到期不缴纳罚款将每日按罚款数额的3%加处罚款。

2017年6月18日，林卓然为处理补缴税款及罚款事宜，委托律师窦玉波向余蕾及许凌君发送邮件称：“因公司被举报至税务……公司目前无力承担，请告知你的处理意见？”同年7月16日，余蕾回复邮件称：“您应当为自己的不法行为承担责任，该行政罚款应该由您本人承担……”。对此，林卓然表示：“……公司目前账面亏损，无力支付此部分经费。为此，法人林卓然已经对此采取相应的措施，目前就以下三个事项请你明确答复：1、作为公司运营的共同责任方，此部分费用林卓然负责51%，余蕾负责49%，7月17日上午一起去税务大厅缴纳……3、余蕾拒绝承担任何责任，校区对外举债，按照年息10%的金额发生新的借款。如果余蕾在7月18日中午12：00之前没有任何回复，则视作拒绝履行股东义务，按选项3处理……”。

2017年6月12日(税务处理决定书及税务处罚决定书作出之日)，稚趣公司银行账户余额为104,281.76元；至2017年6月26日(补缴税款及罚款的截止日期),稚趣公司银行账户余额为143,799.57元。期间发生过四笔支出，分别为3,600元至68,671元不等；另发生两笔收入，分别为96.86元、109,400元。2017年6月12日，林卓然名下“联名账户”余额为187.14元，至2017年6月26日，该银行账户余额为177.29元。期间发生一笔支出10元，一笔收入0.15元。

2017年7月19日，稚趣公司补缴上述各项税款及滞纳金339,433.54元，缴纳罚款及滞纳金212,548.6元，共计551,982.14元。此外，稚趣公司经自查补缴2015年、2016年员工个人所得税536,326.68元。

三、关于稚趣公司向许凌君发放报酬的情况

2015年2月2日，许凌君就校长奖金发放问题向林卓然、余蕾、王某某发送邮件称：“a.按照年度营业额考核。b.年度营业额达到4M以上才有奖金，4M-5M按照5%，5M-6M按照6%，6M以上按照8%，举例，年营业额6.5M，奖金应该是：(5M-4M)\*5%+(6M-5M)\*6%+(6.5M-6M)\*8%=150,000”。同年2月4日，王某某回复道：“同意以上基本意见，同意校长奖金总额的算法，但建议在里面加上其他考核部分的内容，主要考虑校区经营业绩为先，但不是100%……同时把M的说法直接明确到1,000,000元，奖金后面也跟上单位。建议计算办法改为‘年度营业额达到4,000,000元以上才有奖金’奖金的计算方式按奖金计算基础计算，1,000,000元以下部分5%，1,000,000(不含)-2,000,000(含)部分6%，2,000,000以上部分8%……”，该邮件同时抄送至余蕾及林卓然。

2015年9月1日，稚趣公司出纳向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件，邮件显示：2015年1月至2015年7月，稚趣公司每月向许凌君发放工资10,000元；2015年8月，稚趣公司当月向许凌君发放工资20,000元。

2016年4月3日，稚趣公司出纳向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件，邮件显示：2016年1月至2016年2月，稚趣公司每月向许凌君发放工资20,000元；2016年3月，稚趣公司当月向许凌君发放工资35,000元。

2016年7月3日，稚趣公司出纳向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件，邮件显示：2016年3月至2016年6月，稚趣公司每月向许凌君发放工资35,000元。邮件另载明，2016年1月至2016年5月，许凌君每月加班时间分别为32小时、32小时、40小时、32小时、40小时，合计176小时，按照“加班费=35,000基本工资/176\*加班小时”的计算公式，向许凌君发放2016年1月至5月加班费合计35,000元。

2016年11月22日，稚趣公司出纳向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件，并将“芝麻街英语奖金单2016.xlsx”作为附件，该附件载明：“根据校区2015/11/1至2016/10/30年度总业绩达到5,801,421元要求及校长提成方案，计算校长提成……计算为：60,000(400-500万之间的6%)+64,113.68(500-600万之间的8%)=124,113.68元”。

2016年1月18日，余蕾向林卓然、王某某、许凌君发送邮件称：“再次要求停止侵害股东权益的行为。执行董事林卓然于2015年8月及2015年12月私自为金沙和美校区校长许凌君增加工资。……执行董事无权未经股东同意就随意给某些运管完全没有道理的加工资，这个行为必须立即停止，股东有权利就执行董事的任意妄为侵害公司和全体股东利益问题提出异议，执行董事林卓然立刻停止此侵害股东权益的行为，股东余蕾保留追溯其法律责任的权利……”。

2016年8月8日，余蕾再次通过EMS(单号：XXXXXXXXXXXXX)向林卓然发函称“请执行董事林卓然自接到本函起三日内以书面方式向公司监事余蕾说明：执行董事林卓然的先生许凌君在公司担任何种职务以及许凌君的工资报酬计算和发放依据……”，林卓然收到函件后未作回复。

另查明，2014年4月至2017年8月，傲松公司为许凌君缴纳社会保险费。傲松公司对此出具情况说明称：许凌君自2013年2月受聘为傲松公司产品技术顾问，公司按上海市最低标准为其缴纳社会保险费，许凌君自2014年4月1日不在公司任职，双方不存在劳动关系，公司继续为其缴纳社会保险至2017年。

四、关于稚趣公司经费支出情况

根据稚趣公司记账凭证记载，2015年全年公司支出“工资”“办公费”“差旅费”“福利费”等共计520,884.75元，会计科目为“其他应付款”。稚趣公司、林卓然对该金额均予以确认。

2016年3月2日至11月29日，林卓然名下“联名账户”向北京新知堂文化传播有限公司(以下简称新知堂公司)转账五笔，共计280,260元。2016年2月25日至2016年8月5日，该账户向凯瑞公司转账四笔，共计299,766元，以上款项总计580,026元。

2016年12月31日，稚趣公司记账凭证显示公司现金支付新知堂公司及凯瑞公司加盟费共计580,026元。

另查明，一审法院于2017年8月9日立案受理原告余蕾与被告林卓然、第三人稚趣公司损害公司利益责任纠纷一案，案号为(2017)沪0107民初20246号。该案中，余蕾以股东身份起诉，要求林卓然向稚趣公司赔偿：1.向许凌君发放的各项费用；2.少缴纳的税款以及由此引起的罚款、滞纳金；3.给公司员工补缴的个人所得税；4.重复计提的管理费和加盟费。2018年12月19日，余蕾就该案提出撤诉申请，一审法院依法予以准许。

审理中，林卓然向一审法院提交“关于许凌君2014年11月至2017年6月工资发放……等费用的情况说明”，该材料加盖稚趣公司公章，材料载明：1.关于工资：2014年11月至2015年7月，稚趣公司每月向许凌君发放工资10,000元；2015年8月至2016年2月，每月发放20,000元；2016年3月至2017年6月，每月发放35,000元，合计790,000元。2.关于奖金：因2015年11月至2016年10月，稚趣公司实际收入5,801,422元，按照“奖金=以总业绩为基数，按照(5M-4M)\*6%+(6M-5M)\*8%”的计算方式，于2016年11月向许凌君发放奖金124,113.68元。3.关于加班费：因许凌君于2015年全年、2016年1月至5月分别加班408小时、176小时，另因许凌君2015年、2016年应休未休年休假累计15天，按每天工作8小时计算，相当于加班120小时，故稚趣公司按照“加班费=月基本工资/176小时\*加班小时数”的计算方式，于2015年12月、2016年5月、2016年7月分别向许凌君发放加班费33,181.8元、35,000元及23,863元，合计92,044.8元。上述工资、奖金、加班费合计1,006,158.48元。

林卓然另提供了稚趣公司与许凌君的两份《劳动合同》及两份书面材料，均加盖稚趣公司公章，其中：签订日期为2014年11月1日的《劳动合同》载明，合同期限自2014年11月1日起至2016年10月30日止，许凌君正常出勤每月基本工资10,000元，试用期工资10,000元。签订日期为2016年10月30日的《劳动合同》载明，合同期限自2016年11月1日至2018年10月30日，每月工资35,000元。两份合同的其他条款基本一致。两份加盖稚趣公司公章的书面材料，主要内容为：2015年8月1日，因许凌君在公司服务期间的良好表现，将其月工资由10,000元调整为20,000元；2016年3月1日，以相同理由将许凌君月工资由20,000元调整为35,000元。

对此，稚趣公司认为，2014年11月1日稚趣公司尚未成立，而第二份《劳动合同》庭审提交的原件与复印件不一致。由于公司公章由林卓然保管，上述合同及调整工资的书面材料系诉讼后编造，故真实性及关联性均不认可。

一审法院认为，本案系稚趣公司监事余蕾代表公司，起诉公司法定代表人、执行董事林卓然违反忠实、勤勉义务，请求其赔偿公司损失的纠纷。林卓然认为，本案起诉不符合公司法第一百五十一条关于代表诉讼前置程序的规定，余蕾无权代表稚趣公司提起本案诉讼。一审法院认为，公司法第一百五十一条是关于股东代表诉讼的规定，也授予公司监事根据股东的书面请求提起相关诉讼的权利。相关司法解释规定，此类诉讼由公司作为原告，依法由监事代表公司进行诉讼。就前置程序而言，其目的在于促进公司内部治理结构充分发挥作用，发挥监事监督职能，同时也限制股东或者监事滥用诉权，维护公司正常经营管理。要求监事依据股东书面请求起诉，主要系针对股东与监事资格分离的情形。但本案中，一方面，余蕾兼具股东与监事双重身份，对提起代表诉讼的意愿并不因为两个身份而存在两种态度，如要求其以股东身份向自己发送书面请求作为必要前置程序，不免限于机械，也并无必要因此加重当事人负担；另一方面，余蕾确曾以股东身份就本案系争事项提起代表诉讼，虽然撤回起诉，但诉讼意愿早已明确，而现以监事身份再次起诉也完全符合法理逻辑。因此，余蕾代表稚趣公司提起本案诉讼符合法律规定。

本案监事代表诉讼的请求事项涉及四个方面内容，稚趣公司认为林卓然的行为造成稚趣公司损失，应当承担责任：1.公司被税务机关罚款及滞纳金；2.公司所支付的过高报酬；3.公司为员工缴纳的个人所得税税款；4.重复提取的管理费、加盟费等公司资金。一审法院结合确认的事实，分别认定如下：

关于第1项赔偿税务机关罚款及滞纳金的内容，双方争议的实质在于，稚趣公司被税务机关处罚的违法行为是否应当归责于林卓然。稚趣公司系封闭性有限责任公司，组织机构完备，股东仅有林卓然、余蕾二人，在公司成立之初即分别担任执行董事及监事，依法对公司均负有忠实、勤勉和注意义务，上述受信义务要求二人应当维护公司利益、依法依规经营。根据查明的事实，在公司设立之前及运营过程中，林卓然、余蕾以及二人配偶许凌君、王某某就通过电子邮件等形式共同商定，出于不缴税、少缴税的目的，以林卓然的名义设立“联名账户”，并形成“联名账户协议”就账户管理操作细节予以明确。因此，稚趣公司使用“联名账户”代替公司账户用于公司资金收付，且以此为手段逃避公司税收申报缴纳的违法行为，系林卓然、余蕾两股东的共同决定，并非林卓然独自实施。余蕾不但亲自参与决策并实施，还在经营过程中通过电子邮件表明不希望过多使用公司账户的态度，其利用“联名账户”达到少缴税款多获利益的主观意愿明确，与监事身份和职责完全背离。尽管2016年8月余蕾发函表示“联名账户”违反法律和公司章程，要求林卓然纠正并将账户内财产返还公司，但始终未提及要求主动依法补充申报纳税或补缴相应税款。由于税务机关作出的行政处理及处罚决定所针对的是稚趣公司2015年、2016年未依法申报纳税的违法事实，而该违法行为是稚趣公司两名股东共同决策实施的，不能单独归责于林卓然一人，因此余蕾代表稚趣公司请求林卓然单独承担赔偿责任，没有事实和法律依据。

至于逾期缴纳罚款所产生的滞纳金，因上述行政处理和处罚作出后，稚趣公司账户及“联名账户”余额不足以支付需要补缴的税款及罚款，且上述两个账户自税务行政处理决定书、税务行政处罚决定书作出之日至补缴税款及罚款截止之日，账户余额均无明显变动，故及时补缴税款及缴纳罚款需要解决资金不足的问题。为此，林卓然在收到税务行政处理决定书及处罚决定书后，将相关情况告知余蕾并提出解决方案，但余蕾以后果应由林卓然自行承担为由拒绝。而此后，林卓然确已为及时缴纳税款及罚款实施积极行为。因此，滞纳金的产生同样不能单方面归责于林卓然一人，故稚趣公司请求林卓然独自承担滞纳金损失同样缺乏依据。

此外需要说明的是，上述违法行为持续时间长、性质较严重，而余蕾在稚趣公司经营过程中没有善尽监事职责，对公司违法行为非但不予制止，反而积极参与决策实施，故余蕾发起的监事代表诉讼亦不符合商事投资领域中的“净手原则”，即不得对董事和高级管理人员的违法行为作出明确赞成、同意或默认，不得因不当或违法行为产生权利并获益。余蕾作为赞成、同意涉诉不当或违法行为的股东，实质上无法公正、善意而充分地就此代表公司利益。

综上，余蕾代表稚趣公司请求林卓然就股东共同决定的违反税收征管违法行为产生之不利后果独自承担赔偿责任，一审法院不予支持。

关于第2项向许凌君支付管理报酬的归入问题。一审法院认为，许凌君作为稚趣公司下设培训中心校长，全面负责运营管理，该决策系由两股东余蕾和林卓然共同作出，故稚趣公司有责任根据双方约定向许凌君支付合理报酬。虽然许凌君社会保险费由案外人缴纳，但并不妨碍其从稚趣公司获取相应报酬。关于支付报酬的标准，从林卓然提供的证据看，落款日期为2014年11月1日的《劳动合同》，约定工资标准为10,000元/月，稚趣公司2015年1月至7月亦按此标准支付，余蕾并未提出异议，其在2016年1月的邮件中也仅对林卓然为许凌君增加工资的行为有异议，故可认定稚趣公司对许凌君工资定为10,000元/月具有股东决策依据。对于许凌君工资标准历经两次调整的情况，尽管林卓然提供了盖有稚趣公司印章的《劳动合同》和书面材料，但尚不足以证明其合理性，理由如下：首先，林卓然提供的《劳动合同》形式上存在较明显瑕疵，考虑到稚趣公司公章由其控制，不排除其未经共同决策擅自决定为自己配偶加薪或为诉讼需要补做证据的可能，故相关材料证明力较低。其次，虽然依照公司章程约定，林卓然拥有聘请并决定各类人员报酬的职权，但鉴于林卓然与许凌君系配偶关系，存在利益的同一性，在聘请许凌君的报酬支付方面，林卓然的决策等同于是自己与公司订立合同或进行交易，受公司法第一百四十八条第一款第四项约束。在公司股东曾就校长奖金激励进行过商议并明确标准的前提下，林卓然依然以工作激励为由，擅自在短期内两次大幅提升其配偶许凌君的工资标准，没有股东决策依据，不符合公司法关于董事、高管忠实义务的规定，已超越职权正常行使范围。再次，余蕾对许凌君工资调整多次提出异议，认为林卓然给许凌君加工资具有随意性，要求停止侵权。因此，结合林卓然与许凌君的配偶关系而言，在未经股东合意增加工资的情况下，许凌君的工资依照最初的10,000元/月标准执行更具有合理性，从2014年11月至2017年6月共32个月工资应计320,000元。同样，关于加班费的计算也应以基本工资10,000元/月为基础。关于加班的小时数，稚趣公司出纳在邮件中曾对部分月份的加班费时长予以说明，所反映的加班情况并不违背常理，故林卓然述称许凌君累计加班达704小时数可予认可。根据“月基本工资/176小时\*加班小时数”的加班费计算方式，一审法院认定加班费为40,000元。另关于奖金发放标准，根据稚趣公司出纳于2016年11月22日发送的邮件，2015年11月1日至2016年10月30日稚趣公司总业绩为5,801,421元。股东之间的电子邮件提及应按总业绩400万至500万乘以5%、500万至600万乘以6%、600万以上乘以8%予以计算，而林卓然主张按照400万至500万乘以6%，500万至600万乘以8%进行就高计算，没有依据。按照约定标准，许凌君的奖金应按照“(5,000,000-4,000,000)\*5%+(5,801,421-5,000,000)\*6%”的计算方式，确定为98,085.26元。由此，许凌君应得合理工资、奖金、加班费合计458,085.26元。林卓然确认向许凌君支付的管理报酬1,006,158.48元，高于稚趣公司主张的数额，与许凌君应得报酬差额为548,073.22元，该款应视为林卓然未经股东会同意与稚趣公司进行的交易所得，依法应当归公司所有。

关于第3项为员工缴纳个人所得税的赔偿问题。一审法院认为，虽然根据法律规定，个人所得税以所得人为纳税义务人，支付所得的单位或者个人为扣缴义务人，但稚趣公司与员工签订的《劳动合同》明确约定员工的工资为净收入，个人所得税由公司承担，该约定属于公司与职工就个人所得税缴纳方式的安排，并不改变双方作为纳税义务人和扣缴义务人的法律地位，不违反法律强制性和禁止性规定。林卓然决定由公司自查补缴个人所得税并无主观过错，该款项属于公司经营期间应当承担的用人成本，故该部分款项不属公司损失范畴。

关于第4项重复提取管理费、加盟费的赔偿问题。审理中，稚趣公司、林卓然均确认记账凭证所涉款项系林卓然名下“联名账户”支出的公司员工工资、差旅费等费用520,884.5元及加盟费580,026元。该账户系余蕾与林卓然合意用于公司经营，且相应管理费、加盟费支出确系稚趣公司实际支出，现余蕾仅凭稚趣公司记账凭证记载，就推断林卓然从公司中重复提取管理费、加盟费，但并未提供林卓然名下“联名账户”或公司对公账户中涉及上述费用存在重复支出的相关证据，一审法院难予支持。

一审法院据此依照《中华人民共和国公司法》第一百四十七条第一款、第一百四十八条第一款第四项、第二款、第一百四十九条、第一百五十一条第一款、《最高人民法院关于适用的解释》第九十条、《最高人民法院关于适用若干问题的规定(四)》第二十三条第一款的规定，判决如下：一、林卓然应于判决生效之日起十日内返还上海稚趣商务信息咨询有限公司人民币548,073.22元；二、驳回上海稚趣商务信息咨询有限公司的其余诉讼请求。如未按判决指定的期间履行给付义务的，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。本案受理费人民币30,002元，由上海稚趣商务信息咨询有限公司负担人民币24,332元，林卓然负担人民币5,670元。

本院经审理查明，一审查明事实属实，本院予以确认。

本院认为：

一、关于余蕾是否有权代表稚趣公司提起本案诉讼的问题。本案中，余蕾以稚趣公司的监事身份代表公司提起诉讼，根据公司法第一百五十一条的规定，董事、高级管理人员有本法第一百四十九条规定的情形的，有限责任公司的股东、股份有限公司连续一百八十日以上单独或者合计持有公司百分之一以上股份的股东，可以书面请求监事会或者不设监事会的有限责任公司的监事向人民法院提起诉讼。稚趣公司仅有两名股东，即余蕾和林卓然，余蕾存在公司股东与监事双重身份，在余蕾认为林卓然存在损害公司利益的行为时，以监事身份代表公司提起本案诉讼，并不违反公司法相关规定，余蕾具有代表公司提起诉讼的权利。

二、关于稚趣公司向许凌君发放的薪资报酬是否损害稚趣公司利益的问题。对于许凌君作为稚趣公司下设培训中心校长的身份问题，虽然稚趣公司在二审中否认许凌君与稚趣公司签订的《劳动合同》，认为是林卓然以其掌握的公司公章单方面签订，但根据许凌君曾向余蕾、林卓然、王某某发送邮件提出校长奖金发放标准问题，及王某某回复相关的计算办法，邮件同时也抄送余蕾及林卓然，以及稚趣公司出纳多次向余蕾、林卓然、许凌君发送邮件报告稚趣公司向许凌君发放工资情况，对此余蕾一直未提异议，直到2016年1月18日才就林卓然私自增加许凌君工资一节提出异议，但当时也未否认许凌君的校长身份，可见余蕾认可许凌君担任稚趣公司校长的身份。至于许凌君由傲松公司缴纳社会保险金的问题，实践中社会保险金缴纳与实际工作单位不一致的情况并不罕见，故不能仅以社会保险金缴纳单位来确定相关人员的实际工作单位。对于稚趣公司向许凌君发放的工资薪酬是否系该公司真实意思的表示，鉴于林卓然是稚趣公司的法定代表人，而公司仅有两名股东，又鉴于许凌君是林卓然的丈夫，对于许凌君的工资发放问题应由公司两名股东一并决定，且实际操作中林卓然夫妇及余蕾夫妇也就许凌君的奖金考核标准一起讨论并作出结论，此后稚趣公司的出纳也不定期地将许凌君的工资薪酬发放情况以邮件方式告知余蕾、林卓然，因此，许凌君工资薪酬的发放标准需经余蕾、林卓然同意已形成共识。对于稚趣公司出纳已经发送邮件告知相关情况，且余蕾并未提出异议的，应视为其同意；对于未曾告知的，因余蕾在本案中提出异议，应按照此前余蕾同意的标准进行发放，多付的款项，虽然林卓然提供了新的《劳动合同》，但因林卓然掌握公司公章，其单方行为不能代表公司行为，故相应的款项应当由行为人林卓然予以赔偿。对于相应金额，一审判决对此已具体分析，本院予以认同，不再赘述。

三、关于稚趣公司主张的林卓然重复计提稚趣公司2015年度利润520,884.75元、2016年度利润580,026元的问题，稚趣公司记账凭证记载支出公司员工工资、差旅费等费用520,884.5元以及加盟费580,026元，上述费用均是从林卓然名下的联名账户支付，稚趣公司账目中虽对此作了记载，但并无从稚趣公司银行账户上对外支付的依据，故并不能证明稚趣公司所谓重复计提的主张。

四、关于税务罚款及滞纳金问题，在公司设立之前及运营过程中，林卓然夫妇与余蕾夫妇就通过电子邮件等形式共同商定以林卓然的名义设立联名账户用于公司资金收付以达到不缴税、少缴税的目的，此后稚趣公司也实际实施了此行为。该决定是林卓然与余蕾作为公司仅有的两名股东所共同作出，就公司内部而言，该决定代表了公司意志。故现稚趣公司以此主张林卓然损害公司利益并要求赔偿税务罚款及滞纳金，其主张不能成立。至于公司以外的债权人，如认为林卓然、余蕾因上述行为损害公司利益进而影响债权人利益的，可向林卓然、余蕾主张。

五、关于稚趣公司为员工支付的个人所得税款是否损害稚趣公司利益的问题，根据稚趣公司与员工签订的《劳动合同》，员工所得工资为净收入，则稚趣公司应为员工缴纳个人所得税。如按照余蕾所称，相应《劳动合同》为林卓然用掌握的公章事后补签，没有相应依据，且余蕾也没有提供稚趣公司此前为员工代扣代缴个人所得税的依据，故本院对其主张不予采信。因此，稚趣公司为员工补缴个人所得税的行为并不能认定为林卓然损害公司利益。

综上，本院认为，一审认定事实清楚，判决并无不当。上诉人稚趣公司与上诉人林卓然的上诉理由均不能成立，本院不予支持。但一审诉讼费用计算有误，本院予以纠正。据此，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

一审案件受理费29,579元，由上诉人上海稚趣商务信息咨询有限公司负担23,886元，上诉人林卓然负担5,693元；二审案件受理费29,579元，由上诉人上海稚趣商务信息咨询有限公司负担23,886元，上诉人林卓然负担5,693元。

本判决为终审判决。

法官助理贾佳秀

审判长　　庄龙平

审判员　　高中伟

审判员　　杨怡鸣

二〇二〇年七月一日

书记员　　李照枫

附：相关法律条文

附：相关的法律条文

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

(一)原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

……