

碍于亲友情面、被领导安排工作……有人莫名当上公司法定代表人,对要承担的法律风险却不自知——

# 挂名法定代表人,小心沦为违法“工具人”

## 阅读提示

法定代表人指依法代表法人行使民事权利、履行民事义务的主要责任人。原则上,公司的法定代表人应该参与公司的经营管理,与公司之间存在实质关联性。但在现实中,也有一些人要么碍于亲友情面,要么迫于领导要求做了“挂名”的法定代表人。

代表人,不久前刚刚完成在工商管理机构的登记变更,李某是公司的前法定代表人和实际负责人,与自己是恋人关系。

经法官介绍情况后,本来不以为意的王女士这才逐渐意识到问题的严重性。“我并不知要承担这么严重的后果,我只是临时帮忙,开始说是一个月,结果后来好几个月了也没有换”。联系不上男友李某的王女士泣不成声,反复强调自己的无辜。

最终,王女士作为公司法定代表人,因拒不履行已生效的判决,裁定被处以司法拘留15日。

东城区人民法院执行法官助理张海燕提示,依据民事诉讼法以及《最高人民法院关于限制被执行人高消费及有关消费的若干规定》,法定代表人因法人未履行判决义务,将面临被采取限制高消费、限制出境或拘留等强制措施的风险,如果公司存在违法违纪的情况,可能还需要承担刑事责任。

“公司法第十三条规定,公司法定代表人的担任或变更,应当办理登记。实践中,法院一般也会根据相关登记注册信息,不予采信挂名法定代表人不承担责任的主张。”北京君泽君律师事务所合伙人律师李煜告诉记者。

## 怎么就当上了“挂名”法定代表人

据张海燕介绍,像王女士这样的“挂名”法定代表人并非个例。“有的是受朋友所托,碍于情面而答应,有的是公司员工,担任法定代表人属于‘工作安排’,还有的是为了获得相应报酬。”张海燕说。

记者梳理挂名法定代表人相关案件发

现,许多人往往并不了解担任法定代表人要承担的法律后果,直到被采取限制高消费措施甚至要承担刑事责任时才明白其严重性。一些公司的实际控制人,在明知道挂名法定代表人要承担风险时,通常会给予挂名法定代表人一些报酬,唆使其将来为自己“背锅”。

在浙江省审理的一起非法采矿案中,某砂场实际经营者张某指派仅有小学文化的员工李某担任砂场法定代表人,负责仓库管理和部分后勤采购工作。除了每月工资之外,张某还在每个股东分红日按一股分红(约3万元)给李某作为担任法定代表人的回报。

然而,砂场在经营期间,为获取更大利益,在未取得开采许可的情况下进行非法采矿,价值约达人民币1000万元。

最终,法院认定李某在明知他人违反矿产资源法的规定,超越采矿许可证规定的矿区范围开采矿产资源情况下,挂名法定代表人、参与一定管理及领取高额回报等,情节特别严重,其行为已构成非法采矿罪,判处有期徒刑一年二个月,并处罚金5万元。

“刑法中规定了许多单位犯罪的情形。在单位犯罪案件中,除了对单位进行处罚外,还有可能追究主管负责人及法定代表人的刑事责任。如果挂名法定代表人明知实际控制人利用公司实施犯罪行为,放任实际控制人的行为,挂名法定代表人很可能也要承担相应的刑事责任。”陕西西高律师事务所律师刘晶表示,挂名法定代表人并非企业经营过程中的实际参与者或真正决策者,往往忽略了自身的义务和责任,因此会面对较大的法律风险。

## “法定代表人”需有风险防范意识

“担任法定代表人并非小事,切忌随意帮忙担任,更不可因为蝇头小利而不顾后果。”张海燕说。同时,张海燕也提醒部分被执行人公司,通过变更法定代表人企图逃避执行的行为不可取,应该主动承担责任,积极履行法律义务。

“建议对于担任挂名法定代表人要保持审慎的态度。如果基于特殊的原因,必须担任某公司的挂名法定代表人,尽量不参与公司的具体决策或拒绝在决策文件上签字,并留存好自己非所属企业直接负责的主管人员和其他直接责任人员的证据。”李煜表示,在担任法定代表人从事公司经营活动中,要时刻关注公司经营行为。“当公司实际控制人利用公司实施犯罪行为时,挂名法定代表人虽未直接参与,但根据案件的实际证据,提供的帮助,已经签名的,一些证据材料等,不排除要承担相应的刑事责任。”李煜说。

挂名法定代表人因“背锅”被限制消费后,是否可以变更“摘帽”?

李煜表示,挂名法定代表人需要承担举证责任。最高人民法院关于在执行工作中进一步强化善意文明执行理念的意见明确指出“单位被执行人被限制消费后,其法定代表人、主要负责人确因经营管理需要发生变更,原法定代表人、主要负责人申请解除对其本人的限制消费措施的,应举证证明其并非单位的实际控制人、影响债务履行的直接责任人员。人民法院经审查属实的,应予准许,并对变更后的法定代表人、主要负责人依法采取限制消费措施”。

## 法问

# 公司支付的岗前培训费,我离职时要赔吗

本期主持人 本报记者 黄洪涛

## 读者来信

### 编辑您好!

2020年5月15日,我与一家文化传播公司签订劳动合同,任初级早教老师。我们同一批新员工与公司签订了《培训服务协议》,约定公司对我们进行为期18天的定向培训,项目为岗前培训,培训内容为公司背景、业务;课程体系、课程优势;销售技巧及电话销售技巧等。同时约定如果未达到最低服务年限1.5年,新员工应赔偿全部培训费用。公司分别于2020年5月、7月安排新员工培训,为我负担培训费、住宿费4900余元。同年9月,我因个人原因辞职,公司要求我赔偿培训费。请问,这种情况下,我该赔吗?

江苏南通 小邱

## 为您释疑

### 小邱您好!

根据《劳动合同法》第二十二条规定,为完成专项培训(即专业技术培训),用人单位可以通过约定由违约劳动者承担培训费。而根据《职业教育法》第二十八条规定,对职工和准备录用人员进行职业教育的费用,由企业承担。

职业教育培训与专项培训在培训内容的专业性、培训对象的专门性等方面存在区别。单位将职业教育培训混同于专业技术培训,是违反规定转嫁责任的行为,劳动者可以依法维护权利。

您与公司签订的《培训服务协议》属于“岗前培训”,性质为职业教育培训,是公司应尽的法定义务。公司通过约定形式将职业教育培训费用转嫁给您,免除自己的法律责任,该约定无效。

用人单位不得通过不合理约定,附条件履行职业教育的义务,限制或者剥夺劳动者的法定权利。单位混淆专业技术培训与一般职业教育培训,向劳动者转嫁培训费用,不应获得支持。

江苏省南通市通州区人民法院法官 张尤

# 平台中途抬高受助门槛 患病老会员被拒付 北京四中院审结一起涉网络互助平台案

本报讯(记者周倩)近日,北京四中院审结一起涉网络互助平台案,判决平台应发起互助计划,并向会员支付归集的互助金。

据介绍,闫女士2016年加入某互助平台的“重疾计划”。2019年,闫女士患左肺上叶腺癌。当时的就医记录上载明,闫女士“6年前患高血压、脑梗塞”。闫女士向互助平台申请重疾互助。不久后,平台审核认为,依据平台《全民互助计划章程》(2018版),患有高血压、血管堵塞等慢性疾病患者不能加入重疾计划,因此闫女士没有取得受助资格,不能发起互助,同时其参与的重疾计划终止。

闫女士认为,其加入互助平台的重疾计划时的章程中并没有规定患有高血压等慢性疾病不符合加入条件,2018版章程对此进行了修改,限制了其获得互助的权利。互助平台认为,平台的《互助计划会员公约》明确规定了平台将根据实际运营需要修改公约、章程,修改进行公示后即视为生效,且平台已在微信公众号上完成了公示,闫女士有义务及时接收并了解相关规则变动的信息。平台只提供服务,不收取任何管理费用,因互助引发的争议也由平台普通会员组成的评审团予以裁决。闫女士诉至法院,要求平台发起互助,并将归集的互助金支付予她。

法院认为,即使平台约定了规则修改的程序,但影响互助会员整体利益特别是限制会员重大权益的规则修改仅通过微信公众号公示明显不妥。应当按照会员加入时适用的章程评价其是否符合条件,因此闫女士符合重疾计划的加入条件。最终判决平台为闫女士发起互助计划,并将归集的互助金给付闫女士。

法官介绍,本案中,平台通过设置评审团进行争议解决,有利于统一互助申请的审核标准及平台的规范化制度化运行,但评审团决策并不必然拥有绝对的法律效力,会员对平台有异议仍可以依据法律规定通过诉讼主张权利。

# 深圳 警方精准制止一起电信诈骗避免损失147万元

本报讯(记者刘友婷)近日,深圳的方女士和一名自称“警察”的骗子共享手机屏幕,并在对方指引下进行转账操作时,深圳公安反诈民警迅速赶到,将已被洗脑的她拉回现实,及时避免了147万余元损失。

据介绍,当天方女士接到假冒公安机关打来的电话,告知她因社保卡被冒用涉嫌犯罪,需要配合调查,否则将承担相应的法律责任,并影响子女前程。听到自己涉嫌犯罪,方女士被吓得不敢。

电话里“警察”告诉方女士,若要洗清嫌疑,就要按他说的步骤配合调查。一时慌了神的方女士按照电话中所谓“警察”的要求添加了其QQ。

随后方女士听从其安排,全程与骗子进行视频通话,并驾驶车辆在街面上寻找“合适”地点。紧接着,骗子又要求其开启“屏幕共享”,这时诈骗流程进行到了最关键的一步。就在她即将将手机银行配合骗子开展“资金审查”时,派出所民警及时赶到,阻止了其转账操作。看到“从天而降”的真警察,方女士才恍然大悟。

警方提醒,96110是反电信网络诈骗专用号码。如接到该号码来电,说明您或您的家人可能正在遭受电信网络诈骗,请高度警惕,务必第一时间接听电话。如果您发现自己已经被骗或者发现涉诈骗的违法犯罪线索,请及时拨打96110电话进行举报。



## 北京探索运行公物仓机制 解决基层执法办案“老大难”

近日,北京市公安局与市场监管局在市场监管局石景山公物仓举办了市场监管领域涉案物品管理公物仓启动仪式。今后,两部门在刑行衔接办案过程中所查处的市场监管领域涉案物品将在一个“公物仓”中完成集中存储、管理、取证、处置,保障大宗、特殊种类涉案物品存储需要,实现资源合理利用,执法更规范。

张敬昕 摄

# 承揽协议能“抹掉”快递员和公司的劳动关系吗

法院提示,对新就业形态劳动关系的认定不能仅作形式审查和判断

存在劳动关系。小周提交了工作证明、员工手册、邮件及聊天记录截图等,以证明其受公司用工管理,为公司员工。在小周提供的银行明细中,有他向公司转账的记录,并注明是“某站公款”。

公司则提供了自由职业者承揽协议、自雇者服务协议、项目外包服务协议等,以证明公司将部分站点业务发布至用工平台,小周与该平台系承揽关系。就公司是否对小周有过考勤,小周是否与第三方签订过承揽协议,双方各执一词。

最终仲裁裁决:小周与公司于2020年3月22日至2021年4月20日期间存在劳动关系。裁决后,双方均不服,先后起诉至法院。

## 【庭审过程】

一审法院认为:小周的工作内容属物流公司业务组成部分,可见其在为公司工作。公司称小周与第三方建立承揽关系,属于灵活用工人员,而非自有员工,该公司对以上主张应承担主要举证责任。因公司未能充分举证证明,故判决小周与公司于2019年5月27日至2021年4月20日期间存在劳动关系。

二审法院根据在案证据及双方陈述,确认小周在物流公司经营的快递站点工作,与公司有直接转账往来。小周提交的工作证明

盖有公司公章,公司虽表示因时间较久无法确认公章真实性,但并未提供证据加以反驳。因此,小周提供的证据可予采信。

公司主张双方是承揽关系,应当对此承担举证责任。然而其既未能明确自有员工和承揽关系人员在用工管理、发放款项等方面的区别,亦未能提供证据证明小周属承揽关

系人员;且该公司提供的承揽协议等系打印件,相关APP平台无法打开,在小周予以否认情况下难以采信。

## 【审判结果】

二审法院最终认定,小周与该公司存在劳动关系。

## 以案说法

湖南天地人律师事务所律师吕帅认为,传统劳动关系认定标准难以完全适用于新业态纠纷审理,在司法实践中存在法律适用如何统一的困难。

在吕帅看来,法院应当根据用工事实,综合考虑劳动者对工作时间、工作量的自主决定程度、劳动过程受平台企业控制程度、劳动者是否需要遵守平台企业工作规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者为平台企业工作的持续期间、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素,依法审慎认定劳动关系。

对于新业态从业者与企业的劳动关系认定,仍需回归《劳动和社会保障部关于确定劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)中规定的“三要素”,即:用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。无论双方是否签订、签订的何种合同、协议,如实质符合劳动关系特征,即存在劳动关系。

## 说案 “新就业形态劳动者权益保护”个案微观

本报记者 王鑫 方大平

明明是快递小哥、外卖骑手,却被注册为“个体工商户”“自由职业者”;与A公司签合同,却由B公司发工资……一些平台通过诱导劳动者签订合作、转包协议等,试图规避与劳动者建立劳动关系。劳动关系认定难,成了不少新业态劳动者面临的真实困境。

那么,在司法实践中,新业态用工案件又是如何认定劳动关系的?在以下这则案例中,法院结合用工企业对劳动各环节管控情况、实际履行情况等,在查明真实法律关系的基础上作出相应认定。这对审慎处理新业态劳动用工纠纷具有典型意义。

## 【案情回顾】

小周在上海一家物流公司经营的快递站点工作了两年。去年上半年,小周向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求确认其与公司自2019年3月25日至2021年4月20日期间