

4种情形注销企业法律不认

公司名称“以新换旧”仍应履行合同续签义务

一般情况下，人去世后，相关债权债务也就一笔勾销了。办企业也是这样，当老板因拖欠职工工资、社保费用，或无力支付违法解除劳动合同关系赔偿金、工伤待遇时，也会采取注销企业或歇业停产、长期不清算等方式逃废公司债务。殊不知法网恢恢，疏而不漏，即便企业被注销了，只要股东还在，就必须依法承担债务清偿责任。以下案例，分别对4种不得借由注销企业等形式逃避债务的情形作出了详细的法律解析。

【评析】

《民法典》第五十六条规定：“个体工商户的债务，个人经营的，以个人财产承担；家庭经营的，以家庭财产承担；无法区分的，以家庭财产承担。”由此来看，个体工商户实体店注销不能成为免责理由。本案中，猪肉店系李利与妻子以家庭形式共同经营，不论猪肉店注销与否，均应以李利家庭财产对马卫国承担清偿责任。在劳动争议仲裁机构不予受理的情况下，马卫国妻子吕海霞可以请求法院判令李利以家庭财产向其给付一次性工亡赔偿金、丧葬费等工伤待遇。

【情形2】

公司注销时欠缴社保费用，由股东赔偿职工延期退休损失

刘玉荣系某药业公司职工。2019年8月起，该公司因经营连年亏损而停止营业，并且不在为刘玉荣缴纳社会保险费用。2021年11月25日，刘玉荣年满50周岁。在办理退休手续时，人社局以其欠社保费用不予办理。恰在这个时候，公司股东以亏损严重、无力经营为由将公司注销。无奈之下，刘玉荣只得自行缴纳2019年8月至2021年11月养老保险费3万余元，该费用包括个人与企业应缴部分。此后，刘玉荣办理了退休手续。可是，当刘玉荣找到公司股东，要求其给付公司应当缴纳的养老保险金费用时，却遭到公司两名股东的拒绝。

【评析】

人社部《劳动人事争议仲裁办案规则》第六条规定：“发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。”

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）第十九条规定：“有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东，以及公司的实际控制人在公司解散后，恶意处置公司财产给债权人造成损失，或者未经依法清算，以虚假的清算报告骗取公司登记机关办理法人注销登记，债权人主张其对公司债务承担相应赔偿责任的，人民法院应依法予以支持。”

依据以上规定，公司被注销后出现的债权债务由股东按比例承担责任。因此，刘玉荣可向公司的股东主张权利。同时，由于刘玉荣是因公司及股东原因导致退休延误，故公司股东应对刘玉荣延期退休的各项经济损失予以赔偿。

【情形3】

未经清算注销公司，由股东向职工给付经济赔偿及欠薪

安颖于2018年8月6日入职某软件公司，从事编程岗位工作。2021年3月29日，双方劳动合同尚未到期，公司即以疫情影响为由单方解除安颖的劳动合同。安颖申请劳动仲裁被驳回后诉至法院，请求判令公司向其给付违法解除劳动合同赔偿金48000元、被拖欠工资49860元。法院受理案件后，公司3名股东未经清算程序于2022年1月28日将公司注销。经审理，法院判决公司3名股东支付安颖经济赔偿金及被拖欠工资共计7万余元。

【评析】

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）第二十条规定：“公司解散应当在依法清算完毕后，申请办理注销登记。公司未经清算即办理注销登记，导致公司无法进行清算，债权人主张有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东，以及公司的实际控制人对公司债务承

担清偿责任的，人民法院应依法予以支持。”

本案中，公司3名股东未经清算程序即在诉讼过程中将公司注销，企图逃避法律责任。按上述法律规定，3名股东应当承担公司债务清偿责任。据此，法院判决由3名股东向职工给付违法解除劳动合同赔偿金及被拖欠的工资。

【情形4】

公司长期停业不清算，股东连带清偿职工工伤待遇

王先利与李洪梁二人合伙经营公司期间，拖欠职工张大平各项工伤赔偿款计11万余元。案件进入执行程序后，公司经营更加不景气，加上二位股东产生账目纠纷等原因，公司不得不歇业停产，并导致法院近3年无法执行。由于二位股东因账目不清至今还在打官司，而官司什么时候能够结束也是个未知数，所以，张大平很想知道自己下一步该如何维权？

【评析】

《最高人民法院关于变更和追加执行当事人的若干规定》第二条规定：“债务人变更或者追加的范围除执行依据中指明的债务人外，可以对下列人申请执行，或者在已经开始的执行程序中，申请追加、变更下列人为被执行人：……（六）作为债务人的法人依法被撤销、注销、吊销营业执照或者歇业的，其清算人或者负有清算义务，以及无偿占有或者接收其财产的第三人。”

本案中，涉案公司已经停业3年且3年年未年检，而二位股东却迟迟未依法履行清算义务，其行构成“逃避债务，严重损害公司债权人利益”情形。依据上述法律规定，张大平可以申请追加二位股东为被执行人，要求二位股东对工伤赔偿款项承担连带偿还责任。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

编辑同志：

我曾经与一家公司签订2次固定期限劳动合同。为逃避债务，公司在半年前注销原公司并设立新公司，新公司与原公司的注册地址、办公场所、法定代表人、股东等完全一致，我的工作内容和工资也一直没有任何变化。日前，基于第二份劳动合同已经到期，我要求与新公司签订无固定期限劳动合同，可新公司以原劳动合同与其无关为由拒绝。

请问：新公司的理由成立吗？

读者：曾莉莉

曾莉莉读者：

新公司的理由不能成立。无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。《劳动合同法》第十四条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”该规定表明，只要连续订立二次固定期限劳动合同，劳动者没有提出订立固定期限劳动合同的，均应当签订无固定期限劳动合同。

不过，从劳动者角度讲，若按照上述条件签订无固定期限劳动合同，还应当具备以下条件：一是劳动者未严重违反用人单位的规章制度；二是劳动者不存在严重失职、营私舞弊行为，未给用人单位造成重大损害；三是劳动者未同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出拒不改正；四是劳动者不存在患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作；五是劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作。

本案中，你曾经与公司签订二次固定期限劳动合同，公司虽注销并设立新公司，但基于新公司与原公司的注册地址、办公场所、法定代表人、股东等完全一致，你从事的工作内容前后没有变化，即不存在可以不签订无固定期限劳动合同的情形，加之公司“以新换旧”的目的在于非法逃避债务，故新公司仍负有与你签订无固定期限劳动合同的法定义务。

另外，《劳动合同法》第八十二条第二款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”依据该规定，如果新公司坚持不与你签订无固定期限劳动合同，就应当向你支付相应的经济赔偿。
颜东岳 法官

残疾人的劳动权益受法律保护

基本案情

前些日子，按照一家婚庆公司招聘员工广告列明的条件，大学毕业生小董信心满满地前往应聘。虽然他自身各项条件均符合甚至超过招聘广告提出的要求，但公司仍以其右手小拇指稍有残疾、有损公司形象为由，拒绝小董参加应聘。对此，小董十分不满并想知道公司的做法存在哪些违法之处？

法律评析

婚庆公司的做法明显违法。《民法典》第1041条第3款明确规定：“保护妇女、未成年人、老年人、残疾人的合法权益。”《残疾人保障法》第30条规定：“国家保障残疾人劳动的权利。各级人民政府应当对残疾人劳动就业统筹规划，为残疾人创造劳动就业条件。”第64条规定：“违反本法规定，在职工的招聘等方面歧视残疾人的，由有

关主管部门责令改正；残疾人劳动者可以依法向人民法院提起诉讼。”据此，小董可以通过向人社局、残联等部门举报投诉或提起诉讼等途径维权。

其实，国家在完善、优化残疾人劳动权益方面已出台一系列法律法规，主要体现在以下4个方面：

1.残疾人求职，用人单位不得歧视。《就业促进法》第29条规定：“国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。用人单位招用人员，不得歧视残疾人。”《残疾人保障法》第38条第2款规定：“在职工的招聘、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、休息休假、社会保险等方面，不得歧视残疾人。”

2.依法获得劳动报酬。《残疾人就业条例》第12至14条规定：“用人单位招用残疾人职工，应当依法与其签订劳动合同

或者服务协议。”“用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护，遵循残疾人便利原则，且不得在晋级、晋职、晋薪、职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视残疾人职工。”“用人单位应当根据本单位残疾人职工的实际工作情况，对残疾人职工进行上岗、在岗、转岗等培训。”《残疾人保障法》第67条规定：“违反本法规定，侵害残疾人的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

3.企业裁员优先留用残疾劳动者。除宣布停业和破产的企业外，企业因生产经营出现困难进行经济性裁员或进行改组、改制的，一般不安排残疾职工参与裁员。《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40

条、第41条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的……（六）法律、行政法规规定的其他情形。”

4.对残疾人创业优先扶持。《残疾人保障法》第36条规定，国家对从事个体经营的残疾人，免除行政事业性收费。《残疾人就业条例》第19条规定：对残疾人从事个体经营的，应当依法给予税收优惠，有关部门应当在经营场地等方面给予照顾，并按照规定免收管理类、登记类和证照类的行政事业性收费。国家对自主择业、自主创业的残疾人在一定期限内给予小额信贷等扶持。

张兆利 律师