

“金蝉脱壳”逃债如何应对

□上海申浩
律师事务所
黄祥圣

2019年年初，唐先生委托我们追讨一笔某实业有限公司拖欠的装修工程款。某公司就该笔工程款出具了书面欠条及还款计划，在按照还款计划支付过前几期的工程款之后就失联了。

这看起来只是一起普通的装饰装修合同纠纷，没想到办理之后我们才发现其中内藏玄机。

接受唐先生委托后，我和汪毅律师作为案件经办律师初步了解了案情，发现某实业公司的实际控制人（公司大股东）签订还款计划只是“缓兵之计”。其在按约支付前几期工程款的同时，通过一系列操作将自己与该笔欠付的工程款进行了“脱钩”。

到我们接手这个案子时，原股东（实际控制人）已然“金蝉脱壳”。

首先是股东变更。某公司原股东将公司股权全部转让给了现股东，而现股东是居住在偏远农村的一位70多岁的老大爷。

随后是法定代表人变更，也就是将这位70多岁的农村老大爷变更为公司法定代表人。

而当我们接受委托进行调查后，还得知这位老大爷已经去世并且注销了户籍。

最后是将公司变为空壳公司。该公司没有了办公地址、联系方式和联络人，几乎完成了“金蝉脱壳”。

我们在调查中还获悉，该公司因多起诉讼不能履行，已被列入失信被执行人名单。

按照正常的诉讼途径，我们应当以公司及公司的现股东为共同被告，要求支付工程款并追究对方逾期付款的法律责任。

因对方公司失联，法院开庭传票无法送达，经公告送达法庭缺席审理后判决唐先生胜诉。

判决生效后，唐先生申请强制执行，执行法官查询被执行人无任何可执行的财产，将该公司列入失信人员名单，并对那个已经过世的农村大爷限制高消费，然后终结本次执行。

因此，如果我们按部就班地启动诉讼程序，只能让唐先生得到一份胜诉的判决书。唐先生不仅拿不到工程款，还要承担聘请律师和诉讼的费用。

但对于专业律师来说，对于这种“金蝉脱壳”手段早已见怪不怪了。

随着近年来公司法相关司法解释的更新，以及涉公司法案件司法实践的不断演变，债

权人追究公司相关责任人的手段也越来越多。

我们仔细查阅该公司工商内档资料，发现在涉案债权形成之后，公司两名原股东办理过减资手续，将公司注册资本由1000万元减资至600万元。此后，两名股东才将全部股权转让了现股东。

结合公司法相关司法解释及公报案例，我们认为，该公司两名原股东就减资事宜未通知债权人，亦未向债权人清偿债务或提供担保，减资行为降低了该公司的对外偿债能力，导致债权人债权难以实现。该减资行为在本质上无异于抽逃出资。虽此后两名原股东将股权转让予他人，但前述减资行为的法律责任并不当然消灭。

《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的规定（三）》第十四条第二款规定：“公司债权人请求抽逃出资的股东在抽逃出资本息范围内对公司债务不能清偿的部分承担补充赔偿责任、协助抽逃出资的其他股东、董事、高级管理人员或者实际控制人对此承担连带责任的，人民法院应予支持；抽逃出资的股东已经承担上述责任，其他债权人提出相同请求的，人民法院不予支持。”

根据上述事实及理由，我们代表唐先生向法院提起诉讼，要求法院判令该公司支付工程款本金及逾期付款利息，并要求判令两名原股东在各自减资范围内对前述公司债务承担补充赔偿责任。

经过审理，今年1月法院作出一审判决，支持了我方当事人的全部诉讼请求。

因为这一判决结果，公司实际控制人需要承担补充赔偿责任，案件的执行非常顺利。

案件分配到执行法官后，对方就主动通过法官表达与唐先生进行协商和解的要求。

近期，该公司的两名原股东已与唐先生达成执行和解，同意向唐先生支付工程款及利息共计70万元，并已实际支付首期和解款40万元，同时书面承诺剩余款项10月底前付清。

如今有些公司对于逃债的“金蝉脱壳”计似乎很有心得，一旦公司经营状况出现问题，在债务危机爆发前，公司实际控制人会通过股权转让，将股东、法定代表人进行变更，来避免自己被法院限高和列入失信执行人名单。通常，他们会找一些偏远地区的大爷大妈来做股东和法定代表人，相关限制措施对他们几乎没什么影响。

但是俗话说“魔高一尺道高一丈”，作为专业律师，就是要想办法让这些人承担相应的责任。

经济性裁员的争议焦点

□上海江三角
律师事务所
周蒋锋

经济性裁员是处理劳资关系的难点，稍有不慎就可能引发群体性劳资争议。为了在法律框架内解决群体性劳动争议，集体协商是可行的合法途径。而在裁员时，争议焦点一般有以下这些：

一是经济性裁员的合法性。

裁员时最多被企业采用的理由是“生产经营发生严重困难”，但立法对于“严重困难”的界定相对模糊，只有原则性规定，如劳动部《企业经济性裁减人员规定》指出，“用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员”。由此可见，“严重困难”的标准往往由各地制定，且通常较为严格，因此企业适用该理由裁员存在较大困难。

《北京市企业经济性裁减人员规定》指出，“严重困难”的标准是连续三年经营性亏损且亏损额逐年增加，资不抵债、80%的职工停工待工、连续6个月无力按最低生活费标准支付劳动者生活费用的。

参考以上规定，可以说大多数企业很难达到“生产经营发生严重困难”的标准。如果不是确属经营异常困难的，适用该理由就存在较大法律风险。因此，建议企业首选协商解除的方式，以降低被认定为违法解除的风险。

二是裁员的补偿标准。

对于规模较大的企业，经济性裁员方案都会事先与工会磋商，并向劳动行政部门报告，补偿标准一般都高于法律规定标准，即高于每工作一年补偿一个月工资的法定标准。

那为什么还会存在重大争议呢？因为员工提出的补偿方案会明显高于法定标准，而且员工还会和同行业的其他企业比较，要求参照实

中个别企业适用过的最高标准。

三是裁员过程的公开程度。在经济性裁员的实务操作中，企业由于一方面需要向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，一方面需要向劳动行政部门报告裁减人员方案，这中间存在时间和信息上的冲突，增加裁员信息及时公开的难度。

企业过晚公开信息，可能会被员工认为恶意封锁信息；但企业过早公开信息，如果之后劳动行政部门对裁减人员方案提出修改意见，企业又容易被员工认为公布虚假信息。

因此，员工难以及时获得关于裁员涉及哪些部门、裁员时间、裁员数量、如何补偿等的确切信息。

关于这点，建议企业根据各地《集体合同条例》相关规定，事先完善集体协商机制，制定各项应对预案。

四是社会保险、公积金缴费中断引发的次生争议。

实务中，若非本地户籍员工来说，一旦社会保险或公积金缴费中断，会给办理本地居住证、落户、子女入学等带来很多不便。即便对本地户籍员工来说，在买房、买车资格等方面也会受到不利影响。

例如，《上海市住房公积金个人购房贷款管理办法》规定，申请成为公积金贷款借款人必须“申请前连续缴存住房公积金的时间不少于六个月、累计缴存住房公积金的时间不少于两年”。

另外，根据北京市关于小客车数量调控的规定，非本市户籍人员在北京购车摇号必须“持有本市有效暂住证且近五年（含）连续在本市缴纳社会保险和个人所得税”。因此，员工常常会要求企业优先留用，导致企业实施经济性裁员的操作难度。

综上所述，经济性裁员中的集体协商争议焦点颇多，劳资关系错综复杂，牵涉面广，企业在实务中必须备足预案，谨慎操作。

心有多大,舞台就有多大

□广东莞城
律师事务所
李 明

梦是人生执着追求的目标，是引领人们奋斗不息前进不止的力量。一路鲜花与荆棘同在，不懈地坚持，只为实现梦想。

跟很多同行不一样，我原本学的是经济管理专业，一次偶然的来到律师事务所实习，在律所浓浓的法律氛围熏陶下，开始了我法学学习的生涯。从此，在我的心中埋下了一个司法梦。

作为一个非法律科班出身的“初生牛犊”，是什么力量一直鼓舞着我？那就是我的梦想与信念，因为我知道，一颗执着的心是不应该被搁置的。

也许是因为有着不安分的性格，也许是因为有着不服输的勇气，还有心中一直涌动的法律情结，我不甘心于在法律的外围看风景，更希望自己投身于律师这一法律事业。

功夫不负有心人，我终于

实现了通过司法考试

的梦想。然而我知道，做律师难，做女律师更是不易。在“案源至上，渠道为王”的今天，一个成功的律师不仅要有扎实的理论功底，还要有雄辩家的敏捷口才、哲学家的思辨能力、心理学家的洞察能力、外交家的交际能力。但我始终坚信：“心有多大，舞台就有多大。”只要用心去努力，一切奇迹都有可能发生。

当然，初入行的我有时也会心存怀疑，不是每时每刻都能做到坚强勇敢，但我依旧执着前行。

当自己可以坦然承认和面对自己的不完美时，我们才真的开始自信和强大。年轻没有失败，年轻经得起失败。在执业的道路上，虽然是鲜花与荆棘同在，可梦想已不再仅仅是一个梦，她已经悄然来到我的面前。



资料图片