



出借身份证当假老板,靠谱吗?

从热播剧《凡人歌》,看努力生活的“凡人”们遇到的法律问题



N综合北京青年报 法治日报 京法网事公众号

近日,家庭电视剧《凡人歌》热播。该剧通过演绎沈琳与那伟、沈磊与谢美蓝、那隽与李晓悦三对男女跌宕起伏的生活故事,讲述现实打工人人生的酸甜苦辣。《凡人歌》作为一部现代都市剧,不仅在情感和人性上给观众带来了深刻的思考,同时也揭示了诸多法律问题。这些问题涉及婚姻家庭、职场、公司法、劳动法等多个方面,反映了现代人在日常生活中可能遇到的法律困境。

剧情 被老板借走身份证 莫名成法定代表人

手握即将上市公司千万股权的副总那伟(王骁 饰)突遭职场变故。剧中,王睿智提出想用那伟的身份证开

办一家新的公司,那伟碍于情面和上司关系没有拒绝。最终王睿智用那伟的身份证开办美灿灿公司,被老板

借走身份证的他莫名其妙成了另一家公司的法定代表人,因公司欠债而被讨债的上门索要80万元债务。



说法 作为公司法定代表人 可能承担什么责任?

公司作为法律拟制的民事主体,其意志和行为需要借助于人来表达和实施,这个人就是公司的法定代表人。根据《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)第11条的规定,法定代表人的职责是代表公司执行公司事务,法定代表人存在过错,未依法、公司章程履行职务,造成损失的应当予以赔偿。

于限制被执行人高消费及有关消费的若干规定》第3条的规定,如果公司作为被执行人,被采取限制消费措施后,其法定代表人会成为被限制高消费的主体。

根据《公司法》第10条的规定,公司法定代表人必须系公司执行董事或者经理,当其为公司董事时,又会引发其他的法律风险。《公司法》规定,董事在执行职务时如果存在故意或者

重大过失,给他人造成损害的,可以突破公司的隔离,直接对他人承担赔偿责任。在公司解散、吊销营业执照等情况下,根据《公司法》第232条的规定,董事作为公司的清算义务人,如果未及时履行清算义务,给公司或者债权人造成损失的,应当承担赔偿责任。

另外,如果那伟的身份证是被用于注册一人公司,根据《公司法》第23条的规



定,在被登记股东无法证明自己的财产独立于公司财产时,那伟应对公司的债务承担连带责任。

剧情 员工加班“被自愿”?

那伟所在公司的秦总新官上任三把火,积极推行加班文化,在公司的各个地方摆满“自愿加班”的宣传标语,要求各部门总

监口头向员工传达周末加班的通知,并强调要员工“自愿”来加班。那么“被自愿”加班,用人单位真的不用支付加班费么?

说法 即使有约定 也属显失公平

剧中“每一天公司”员工并非自愿加班,公司在周末仍正常运转,“免费提供加班工位”,所有高层都周末在岗,显然是一种间接逼迫员工加班的形式,因此应当认定为强迫加班。另外,若“每

一天公司”与员工签订《自愿加班协议书》,约定员工周末系自愿加班,无需公司支付加班费,此类约定系用人单位免除自身法定义务,排除劳动者权利的规定,显失公平,可向人民法院申请撤销。

剧情 欠下的债 妻子该不该共同承担?

突遇天降债务80万元,老实人那伟不想得罪老板、丢工作,欲自掏腰包承担大额债务,遂

与妻子爆发激烈冲突。这笔债究竟该谁还?那

伟妻子该不该共同承担?

说法 无中生有的债务 妻子无责共承担

法定代表人在法律和公司章程规定的权限范围内以公司名义从事的民事活动,法律后果应由公司以其全部财产为限独立承担,并不波及法定代表人财产。再考虑本剧剧情,那伟仅被借名注册公司,并未从事不当职务行为,且供货商赵鹏举所主张的债务系公司正常经营所产

生,那么从法律角度讲,这笔债务应由公司独立承担,而非那伟。

退一步讲,如果那伟出于维护和老板的关系、保住工作的需要,当真要忍辱负重的话,那这笔债务跟沈琳有没有关系?《民法典》规定,夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的

债务,以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务,属于夫妻共同债务。夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务,不属于夫妻共同债务;但是,债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基

于夫妻双方共同意思表示的除外。可见,那伟这笔无中生有的债务根本不属于夫妻共同债务的范畴,沈琳自然是没有责任与他一同负担的。

虽然最终那伟为息事宁人、沈琳为维系家庭,无奈共同承担了这笔债务,但这笔天降债务从法律上讲,本不该由他们承受。

剧情

招聘孕妇入职 公司欲解除合同

当了五年全职主妇的沈琳(殷桃 饰)回归职场后,在一家小公司做人力专员。公司要招新人,直接和人力部门说不要已婚未育的女性,避免影响工作。没想到,沈琳

因看中工作能力突出而招进来的女性正怀着孕,公司知道后,意图辞退她。那么,沈琳招聘孕妇入职是否失职?试用期内公司就可以随意解除劳动合同么?

说法 怀孕情况非公司要了解的劳动者基本信息

首先,沈琳作为人力资源部专员招聘孕妇入职并不属于失职的情形。用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。除个人基本信息外,用人单位不得进一步询问或调查女性求职者的生育情况,不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件。因此,沈琳将怀孕的郑雯娜招聘入职并不存在过错。

其次,即使沈琳仍处于试用期,用人单位也不能随意解除劳动合同。用人单位以劳动者在试用期内不

符合录用条件为由,解除与劳动者的劳动合同时,应当举证证明劳动者在试用期间存在“不符合录用条件”的情形,否则应被认定为违法解除劳动合同的情形。

最后,剧中用人单位解除与沈琳的劳动合同,解除理由、事实、程序上均未达到法律规定的要求,属于违法解除,因此需要向沈琳支付2N经济补偿金。N可以理解为解除劳动合同、终止劳动合同经济补偿金,其不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿,已知沈琳工作年限不满六个月,因此,沈琳的经济补偿金2N对应的就是其一个月的工资6000元。

剧情 工作期间遭受上级性骚扰

沈琳的好友兼直属上司胡海莉频繁被公司的行政总监贾总性骚扰,又碍于贾总是公司老板的“关系户”及直属领导,

不得不百般忍耐,委曲求全。那么,面对职场性骚扰,我们应当如何有理有节地维护自己的合法权益呢?

说法 如何界定性骚扰? 又该如何维权?

职场性骚扰是指发生在工作场所的,以动作、语言、文字、图片、电子信息等方式实施的,与性有关的、违背他人意愿的行为。

面对职场性骚扰,胡海莉可以留存证据,及时报警,也可以向有关单位和国家机关投诉,胡海莉也有权利直接向法院提起“性骚扰侵害之诉”,要



求贾某停止侵害行为,赔礼道歉,消除影响,恢复名誉,赔偿损失等。预防和制止性骚扰是用人单位的法定义务和责任,如用人单位怠于履

行职场性骚扰防治义务,劳动者可要求用人单位承担民事责任。此外,也可以向工会、妇联等组织投诉反映,寻求支持和帮助。