# 法律

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2025-03-23

*第一篇：法律[推荐]法律试论法人人格否认制度引言公司的演进与产生是一个漫长的历史过程，从商人基尔特组织到康孟达到现代意义的公司产生，经历了几个世纪的发展。其独立人格的产生与完善也是如此，由分散的个人人格到数人聚集而成的团体人格是与公司的发...*

**第一篇：法律**

[推荐]法律

试论法人人格否认制度

引言

公司的演进与产生是一个漫长的历史过程，从商人基尔特组织到康孟达到现代意义的公司产生，经历了几个世纪的发展。其独立人格的产生与完善也是如此，由分散的个人人格到数人聚集而成的团体人格是与公司的发展完全同步的。也正是因为公司的独立人格特性才得以使公司这种

组织形式在世界经济领域内存在和发展。然而其有限责任的弊端与漏洞也使人们渐渐意识到有必要在适当的时候为社会正义和公平而牺牲某一特定法律关系中法人的独立人格。法人人格否认制度便由此产生了。本文试图从这一制度产生的背景、适用条件、存在类型及对我国公司实务操作的借鉴意义等角度挖掘其背后的理论基础，以利于我国公司立法的完善，促进社会主义市场经济和现代企业制度的发展。

一、法人人格论

《中华人民共和国民法通则》第三十六条规定“法人是具有民事权利能力和民事行为能力，依法独立享有民事权利和承担民事义务的组织。”这一法律规定揭示了法人人格的概念，也即法人人格就是法人的法律地位，是法人这种社会组织的人格化。

按照公司法的基本原理，公司与股东是两个独立的法律主体，公司一旦依法设立便是一个独立于其股东的法人组织，具有独立的人格，而不是公司股东人格的延续。股东以其出资额为限对公司承担有限责任，公司以其所拥有的财产对公司债务独立承担责任，也就是股东人格与公司人格分离且相互独立。

公司独立人格的发展与公司存在与发展的规模有密切联系的，即与公司资本不可分割。在小农经济时代，小规模的作坊式经营足以满足个人及简单的市场需求；随着商品经济的发展，尤其是进入资本主义时期以后，生产力的发展使市场竞争异常激烈，形成资本雄厚的大规模的企业或企业联合，它们因在竞争中处于优势而获得生存。从个人联合到资本的联合就迈出了公司发展具有决定意义的一步。随之由分散的个人人格到数人及资本的聚集而成的团体人格的演变使得公司独立人格得以确立。

公司独立人格最早产生于英国1897年萨洛蒙诉萨洛蒙有限公司（Salomonv.A.Salomonco.）案。在英美法系国家之中，学者们往往将公司的独立人格形象的称之为罩在公司头上的“面纱”（Theveilofthecorporation），这层面纱将公司的人格与组成公司的股东的人格相区别并加以分离，使公司股东基于此而不受公司债权人的直接追索。之后英国法中确立了现代公司的“三大原则”：有限责任原则、合股原则、法人资格原则。其中对公司法人资格原则作了若干具体规定：“

（一）公司法人是一个独立于其成员（股东）而独立存在的经济实体，他不因其设立人的成员或经理的死亡而终止，它的生命具有相对持久性；

（二）他可以以法人名义起诉其中的任何成员，也可以被其中的任何成员作为法人起诉；

（三）它可以以自己的名义对出资者提供的包括动产和不动产在内的所有财产享有所有权。

公司法人人格独立使得公司的设立人股东可以对公司承担有限责任，这降低了投资风险，能够实现法人人格独立的效益与正义价值，因而公司在世界各国的经济发展中起着举足轻重的作用。

二、公司法人人格否认论

随着公司制度的确立和发展，公司法人人格独立制度在现实经济生活中往往呈现为一柄双刃剑：公司股东人格与公司人格分离，以及股东的有限责任使独立人格的价值得以实现，但有限责任的绝对化又使社会的公平与正义受到一定程度的损害，特别是不利于保护公司债权人的利益，“法人制度的适用只有在和整个法律制度的目标不相矛盾时才是值得考虑的。”为此各国都在试图对法人的独立人格进行修正以弥补其不足。于是法人人格否认的法理于十九世纪末首先在美国产生，并被形象的称之为刺破公司面纱（PiecingtheCorporationVeil）:

一般情况下法人对公司的债务独立承担责任，股东仅以其出资额为限对公司承担有限责任，公司的独立人格犹如一层面纱把股东和债权人分开，债权人不能穿越法人面纱，追索法人背后的出资人的责任；但在特定的法律关系中，根据特定的事由，法官可以个案否认公司和股东的独立人格，揭开这层面纱，责令隐藏在法人之后的股东对公司债权人直接承担责任的法律制度。在大陆法系的有些国家也称之为直索。

“揭开公司面纱”理论首先在美国产生，这与美国的司法制度，尤其是美国的公司法制度有密切联系。我们知道美国公司法中规定有灵活的资本原则，实行的是授权资本制，也就是由公司的章程确定公司的资本总额，即所谓的授权资本，但股东不一定要全部认购。确切的说是它仅构成一个上限，在此限度内，公司可为筹集更多的资本而发行股票，但不必修改章程。尤其是“自七十年代美国各州逐渐取消最低资本限额以来，只要有一分钱就可以成立一家公司，在保留最低资本限额的州里，只要发行$1000股票就可以合法的营业。这就在法律上为股东滥用法人人格留下了余地，而美国公司制度的发展和判例法传统成为公司法人人格否认理论产生的土壤。

在此理论产生之后，有的学者将其称之为“不幸的和后患无穷的制度”，可以据此剥夺公司的独立的法人人格。我们不同意这种看法，象美国这种判例

法国家，虽然成文法典不是其主要法律渊源，不能从立法上象大陆法系国家一样禁止损害社会公平与正义的行为，但判例更具有其灵活性和一定的立法功能，可以弥补成文法典存在的不足，从而适应变化着的经济生活。况且公司法人人格否认制度并不否认公司法人人格存在的合理性、真实性，相反正是在承认公司作为法人一般具有独立于法人人格，以股东对公司承担有限责任为前提。如美国首创此理论的法官Saorn在其判例中指出“就一般规则而言公司应被看作法人而且具有独立的人格，除非有足够的相反证据出现；然而公司的法人特征如被作为损害公共利益、使非法行为合法化、保护欺诈或作为犯罪抗辩的工具，那么法律应当将公司视为无权利能力的数人组合体。”因此其性质只能是作为公司法人资格或公司独立性原则的例外，整体上仍然承认公司取得的法人资格的合法有效，并不当然导致法人人格的消灭。

从揭开法人面纱直索背后的股东责任的角度讲，此理论是民法中法人特殊的有限责任向自然人无限责任的回复，是对股东的一种监督与制约。

日本学者鸿常夫评说法人格否认理论的本质时说：“所谓公司人格否认的法理，指按照法人制度的目的，当认为某公司所保持的形式的独立性违反了正义、平衡的理念时，或者公司所具有的法的形式超越了法人格的目的，非法的加以利用时，并不全面否定公司的存在，而是认为它作为法人存在的同时，针对特定事例，否认法人格的机能，以保障公司与股东在法律上一视同仁的地位。”

由此我们可以看出“揭开公司面纱”理论的本质特征有以下几个：

1、此理论的目的是维护社会的正义与公平以及公司债权人的利益。这是此理论的价值取向。从投资者的角度讲是寻求利益与风险、成功与失败的最佳结合点，因此有限责任和独立人格足以实现投资者与债权人间利益平衡。但若投资者滥用法人人格取得法外利益则势必损害债权人利益，打破原已建立的和谐、有序的社会正义与公平的秩序。因此就有必要从法律上予以调整。针对这些具体情形，人们选择了法人人格否认制度。

2、此理论的适用仅是否认特定法律关系中的法人人格，而不及其他法律关系中的法人人格。也就是说它是对“人”而非对“世”的。前面我们已经讲过，它仅是对法人人格的修正和补充，并不导致法人人格的消灭。德国最高法院反复强调法人人格的重要性：“不应该使我们轻率的和毫不限制的忽略有限责任公司是一个独立的法人”。也就是说承认法人的独立人格是此理论使用的前提。美国学者菲力普和希拉姆伯格论述说“法人人格否认意味着在法人竖起来的有限责任之墙上被钻了一个孔；但对于被钻孔之外的所有其他目的而言，这堵墙依然矗立着。”

3、追究法人人格滥用者的法律责任，在个案中否认公司与股东人格的独立性，将其视为一体，共同对债权人承担连带责任。美国著名公司法专家高尔（Gower）在其《公司法原理》中谈到揭开公司面纱时曾指出“法律要么绕道公司独立人格的背后直接找到公司的个体成员，要么忽略关联的公司中各个公司的独立人格而视之为经济统一体”。

4、此理论适用上极其严格的限制。与盛行的法人人格否认学说形成鲜明对比的是：各国法院在司法实践中对法人人格的否认都一贯采取相对谨慎的态度，在尊重法人独立人格的基础上仅把其适用视为一种例外。英国“在适用法人人格否认上较为谨慎和保守”，在德国法中只有在很少的情况下股东才对公司的债权人承担个人责任。因此公司法人格否认理论不是医治“公司百病”的“万能药”，不可乱套滥用。

“揭开公司面纱”理论是在美国判例法中产生的，判例并没有严格的统一的标准和适用条件，而且在不同的案例中，不同的法官根据不同的事由对个案的裁判也会不同。但根据创制此法理的判例以及英法德日等国家法官在适用此原则时的理论基础，一般来说其适用的标准是：

（1）股东的行为表明他们在进行活动时从未对公司实体的独立性加以考虑，并且

（2）一旦法院不否认公司实体将导致不公平。

而美国法院在判定是否揭去法人面纱时的标准是：“法人性的确认是否会导致与法人的概念及立法政策相悖的不公正或不理想的结果。”

在英美法系与大陆法系国家中此理论的适用条件也是各不相同，学者中也有多种看法。有的认为

1、有外在控制关系存在2、外在控制使公司丧失独立性或在某种业务上不能自由决策

3、利用所控公司进行规避法律和逃避契约义务

4、公司人格的滥用行为给公司债权人和其他利害关系人造成实际损害

5、适用相应实定法以难以救济公司人格被滥用对当事人所造成的损害。

有的认为采三要件说：

1、公司设立合法有效且取得独立人格式，2、公司股东滥用对公司的控制权，3、公司滥用对公司的控制权客观上损害他人及社会利益。我们认为，公司合法成立与取得法人人格是此法理适用的法律前提而不应当归入条件；各种具体的情形也不应当归入到适用条件里。因此，我们认为从法律行为成立要件的角度讲以下条件较为合适：

1、主体是对公司有控制权的股东。

2、股东进行了滥用控制权的行为。也就是将公司的独立人格当作其牟取法外利益的工具、当作逃避法律追究的挡箭牌

3、公司人格滥用行为给公司债权人或社会公共利益造成了损害。如果其滥用行为情节不足以危及到他人或社会公共利益则没有必要否认公司法给予的、对公司法人格的保护

4、相关的实定法不足补救公司法人格滥用给当事人造成的损失。公司人格否认理论“作为一种对股东滥用公司法人格和股东有限责任行为导致的不公平事实进行事后规制的手段，应当是在实定法已无法完全救济受损当事人利益时，为了公平、正义之永恒价值目标的实现，配合各种实定法而运用于不同的具体场合，从而发挥着任何单一法律调整都难以达到的最佳效果”。

对于何种情况下才可以适用公司法人格否认制度各国都有不同规定。在美国既然要剥夺公司法给予股东的保护，让股东对公司债务承担个人责任，法庭必须有充足的理由，根据各州的判例法，以下是法庭在刺穿公司面纱时最常用的理由：

（1）制止“欺诈行为”（Fraud）

（2）制止“非法行为”（Illegality）

（3）制止“虚伪陈述”（Misrepresentation）

（4）达到公平（Equity）的目的

英国公司法规定在下列情况下可以适用法人人格否认理论

1、股东故意混淆公司财产和个人财产

2、公司的高级职员非以公司名义从事活动（第108条）

3、公司股东人数降至法定限制以下公司继续经营满六个月（第31条）

4、贸易部在依法调查公司状况时提出申请。

德国有限责任公司法第32条则规定：当股东降至一人时或滥用权利时，公司股东对公司承担无限连带责任；当公司部分成员未能缴付应付股款时，公司全部股东都得对公司资本欠缺承担责任。

德国的判例学说则认为，当滥用法人人格以规避法律、违反契约或侵害第三人利益时，应当否认公司的法人人格。

日本则认为“在法人人格完全沦为空壳的场合，或者在为回避法律的适用而滥用的场合，若肯定法人人格不合于法人人格成立的本来目的则应当否认法人人格。”

统观适用公司人格否认理论的外国立法、司法时，此理论更多的适用于以下场合：

1、利用公司法人人格规避法律：主要是在法律有明文规定的时候，如劳动法中，税法中以及行政法中，规定公司法人负有某一作为或不作为的义务，但公司却利用其独立人格规避此种义务的履行。如企业挂靠经营行为。个人企业或合伙企业挂靠的集体或全民性质的企业以规避法律，享受各种优惠，亏损时以其具有公司人格为由逃避无限责任；公司股东违反竞业禁止义务；还有如利用避税港逃避税收等，仅是利用公司人格规避法律，尤其是强行法的情况。

2、利用公司法人格逃避契约义务或其他债务：此种情况主要是利用法人独立人格，通过利用欺诈、虚伪陈述等不诚实的行为降低自身风险，或利用多个公司人格避免法人财产被强制执行，侵害债权人利益。主要情形较典型的有：公司资本不足、一人公司、母子公司实为一家公司、企业抽逃出资脱壳经营等行为。

3、其他损害社会公共利益应当负社会责任的行为。如环境污染等我们认为应当从法人人格否认的角度，强化股东责任的方式，从整体上确保社会的进步。

当然并不是在任何一种情况下都可心适用法人人格否认理论的，这主要有两个例外：

一是为避免契约对方先行违约给自己造成的损失而规避合同义务的行为不适用法人人格否认的理论。强美国Berryv.OidSouthEngravingco.一案便是此种情况的典型案例，被告的行为是自我救济，如果法院否认原告公司法人人格则对被告极为不公平，故不能适用这一法理。

二是股东出于维护自己的利益而主张公司法人人格否认。股东人作为公司的出资人一旦选择以公司形式经营，就必须承受公司作为法律上独立主体所带来的利益（如减少投资风险）和因此产生的不利益（如责任负担）。基于公平正义，利益与不利益应当是统一的。也就是“公司人格否认原则以平衡公司股东有限责任为圭臬，而不能用于保护股东利益，不能为股东自己利益而主张法人人格否认。”典型的美国案例是Goldbergv.Friedman案。

就法人人格否认的效力来讲，主要有以下三点：

1、法人人格否认法理仅是在特定的法律关系中发生效力，因而与公司破产以及解散等导致公司人格完全消灭的情形截然不同。它仅针对特定的案件中股东滥用公司人格的行为，不溯及既往，也不延及将来，至于何时适用，如何适用我们不再重复。

2、法人人格否认法理，仅是对特定法律关系中的特定当事人发生效力。并不否认其他当事人之间行为的效力。但哪些有控制权的股东滥用法人人格与哪些第三者发生行为又是不确定的。只要发生以上事由，法官就可以考虑适用此法理。

3、法人人格否认法理仅在实体法上被承认，而在诉讼法上却不认为其有直接的效力。也就是说仅是作为法官裁判的依据，在实践中应当按照什么样的程序进行审理裁判，却没有规定甚至涉及。但一般认为没有特别的诉讼程序予以适用，对案件的审理过程不直接发生影响。

4、此法理的地域效力要看各个国家的规定或适用情况。不过象传统的法律渊源一样，大陆法系国家更倾向于规定到成文法当中，在全国适用。如瑞典。英美法系则是因判例的适用范围而有所差别。但一个总的趋势是越来越多的国家开始重视并移植此法理在本国的适用，以完善本国的公司立法，规范公司的运作。

三、公司法人人格否认法理之借鉴

在我国由于很长一段时间里实行的是计划经济，完全计划型企业占主导地位，公司立法起步较晚，许多原则和制度有待于更进一步的完善和发展。公司人格否认制度也不例外，在确立我国法人制度的《中华人民共和国民法通则》及其后规范公司法人制度的《公司法》中均不见法人人格否认的法律规定，《企业破产法》中因破产而导致对法人人格的否认不是对法人人格的否认，而是法人人格的消灭。多数学者认为我国最高人民法院1994年3月30日《关于企业开办的企业被撤销或歇业后民事责任承担问题的批复》的内容已确立了我国法人人格的否认制度。但毕竟尚为明确提出且没有更多的具体的规定和解释，因此在实践中存在较大的局限性。在现实中大量的一人公司、皮包公司存在，扰乱了社会的经济秩序。因此研究英美法系的法人人格否认制度对确立我国的法人人格否认制度有很大的借鉴意义。

在计划经济体制下，由于我国没有一部完备的公司法，加之各部门受部门利益的驱使，在我国很难找到一家从严格意义上讲符合公司法的公司，因此公司人格被滥用的险象环生。如：公司注册资本不实而骗取法人登记或登记之后抽逃出资，形成大量的皮包公司或脱壳经营公司；再如前边提及的企业挂靠经营行为，其中由于种种原因，我国形成一种特殊的滥用公司人格的行为---党政机关办企业。

党政机关办企业一般是在各级党政机关甚或是军队、权力机关的直接支配下成立公司，名义上是独立经营，实质是党政机关的附属物，没有经营管理权，但党政机关却给予各方面的特权，进行钱权交易，以牟取自身利益。一旦公司破产，他们便一走了之，以公司具有独立人格为由脱逃责任，严重损害了债权人的利益。

随着改革开放的深入和企业股份制改造的纵深进行，在企业清理过程中，最高人民法院于己于1987年作出的批复中指出：当公司财产不足以清偿到期债务时，公司的业务主管部门或公司的呈报单位应就不足之额承担清偿责任。这实质上就是行政性公司的否认。

在我国出现的另一种典型情形是母子公司问题。曾一阶段我国大量兴办集团公司，许多公司成为集团公司的子公司。集团公司或通过控股或通过控制人事关系，完全控制子公司，致使其丧失自主权，并利用子公司的独立人格规避法律，谋取利益，在必要时便使子公司破产以逃避债务。因此我们应当从母子公司的股东关系，资产是否分离，业务是否独立等角度判断是否在特定情形下否认子公司的独立人格，由母公司承担责任。

新公司法的颁布使我国的公司运作走上正规，适应了经济发展的要求，但却未对公司人格否认作出相应规定。新的公司法修正案仅仅强调国有独资公司的监事会和高新技术公司问题，依然没有涉及此法理。这不能不说是一种缺憾。

鉴于我国的基本国情尤其是公司制度发展的现状，我们认为要在我国确立公司人格否认理论，应当作好以下工作：

1、完善我国现有的公司法，强化资本确定、资本维持和资本不变三原则以及公司资本最低限额制度，以加强股东出资义务的民事责任和对转让股份的限制。这样可以从公司成立之初就不留有股东滥用公司人格的余地，同时加强监事会与工商行政管理机关的监督检察力度。

2、在《公司法》、《破产法》等单行法中规定公司人格否认制度的一般性条款，同时放宽法官的自由裁量权，以应付变化着的经济发展。为保证其效力可以以报最高人民法院备案的形式出现。

3、更加注重诚实信用原则、公序良俗原则及禁止权利之滥用原则在实践中的运用，完善法人人格否认制度的法律依据。在将来的统一民法曲中可以采用列举式加原则性规定相结合的方式加以规定，以加强操作性以及适用各种形势的变化。

4、在民事诉讼法中和专门解释中规定提起法人人格否认的特别程序。我们认为主要应体现以下内容：①受害人要明确以何种理由提起诉讼②受害人必须就其诉讼请求提供证据③否认公司人格之后责任负担作为法院支持受害人请求的当然内容予以裁判，而受害人不必再次起诉要求法院进行审理。

四、结语

公司人格否认法理是公司制度的一个重要组成部分，与法人人格的确立、法人人格的消灭共同构成一个完整的法人制度。法人人格否认制度是“┅┅以一种法律认可的制度去规避或调整另一种同样被法律认可的制度，以修正和平衡发生倾斜的法律天平”。在我国确立法人人格否认制度，可以纠正单纯强调公司的盈利性过度注重公司经济价值的错误倾向，规范公司行为，平衡公司、股东、和债权人利益，维护社会公共利益，防止公司法人制度的价值目标偏向和被异化。当然，我们应认真分析因素，严格把握其适用标准，从而更好的刺激投资者的积极性，从而推动我国社会主义市场经济的发展。

①为论述的方便，本文的法人仅指公司法人

李庆《公司独立人格的法律思考》现代法学1999-3期

《德国联邦最高法院民事判例集》第20卷第4页

胡果威《美国公司法》法律出版社1999年版

李庆《公司独立人格的法律思考》现代法学1999-3期

转引自孔祥俊《从公司脱壳逃债看公司人格的双重性》人民法院报1999-2-6

转引自南振兴、郭东科《论法人人格否认制度》法学研究1997-2

德国联邦最高法院民事判例集第20卷第4页第26卷第31页

陈现杰《公司人格否认法理评述》外国法译评1996-3

南振兴、郭东科《论法人人格否认制度》法学研究1997-2

同上

赵信忠《对我国适用公司法人格否认法理的质疑》河北法学1999-4

刘俊海《股份有限公司股东权的保护》359页法律出版社1998年版

郭富清《论公司人格否认原则的理论基础及适用条件》中央政法管理干部学院学报1999-1

孙文桢李卫刚《公司人格否认原则的研究》10页经济与法1999-1

朱慈蕴《论公司法人格否认法理适用条件》中国法学1998-5

胡果威《美国公司法》84页法律出版社1999年版

刘俊海《股份有限公司股东权的保护》359页法律出版社1998年版

同上361页

详见余辉《论法人人格否认》69页江西师范大学学报1999-3

孙文桢李卫刚《公司人格否认原则的研究》10页经济与法1999-1

详见南振兴郭登科《论法人人格否认制度》法学研究1997-2

详见《中华人民共和国最高人民法院公报》1987年4期21页

详见《新法规月刊》2024-3期第3页

郭载宇《公司法人格否认法理的归责问题浅析》当代法学1999年第5期

**第二篇：法律.**

1.会计法律制度的构成:会计法律制度的构成是指国家权力机关或其他授权机构制定的，用来规范会计核算实务、会计基础工作、会计主体和相关会计人员职责，经便及时调整经济活动中各种会计关系的规范性文件的总称。

2.我国会法律制度主要包括：会计法律、会计行政法规和国家统一的会计制度

3.会计工作管理体制：会计工作的行政管理、会计工作的自律管理以及单位会计工作工作管理

4.我国会计监督体系中包括：单位内部会计监督、会计工作的政府监督、会计工作的社会监督

5.我国目前有两部会计法：《中华人民共和国会计法》、《注册会计师法》

6.《中华人民共和国会计法》时间：会计法于1985年1月21日经第六届全国人民代表大会常务委员会第九次会议通过。

会计法——全国人民代表大会常务委员会制定

会计行政法规（其依据是《会计法》）——国务院制定并发布（通常以条例、办法、规定等

具体名称出现）

国家统一的会计制度（其依据是《会计法》）——国务院财政部制定

7.会计工作管理体制：统一领导，分级管理原则

8.对会计资料实施监督检查职责的部门：财政、审计、税务、人民银行、证券监管、保险监管

9.会计工作的自律管理包括：注册会计师协会的自律管理（由注册会计师组成的社会团体）、中国会计学会的自律管理（由各类人才及个人自愿结成的学术性、专业性、非营利性社会组织）

10.企业会计报告包括：

（1）会计报表及附注（资产负债表、利润表、所有者权益变动报告、现金流量表）

（2）其他应当在账务会计报告披露的相关信息和资料

11.财务报告分为、半、季度（所得税）和月度（增值税）财务会计报告

12.会计档案的保管：财务报告、会计档案保管清册永久，现金和银行存款日记账25年，原始凭证、记账凭证、总账、明细账15年，银行余额调节表、固定资产卡片（报废后保管）5年，月报、季报3年

**第三篇：法律**

县直属机关工委

作者：各镇、县… 文章来源：组织部 点击数：1169 更新时间：2024-8-25 县直机关2024年上半年党建工作总结

今年以来，县直机关以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观和党的十七届四中全会精神，紧紧围绕县委、县政府发展发展战略和工作目标，全力推进机关党的思想、组织、作风、制度和反腐倡廉建设，充分发挥了机关党组织的战斗堡垒和党员先锋模范作用。现将2024年上半年县直机关党建工作总结如下：

一、以推进学习型党组织建设为重点,进一步强化理论武装工作

（一）开展机关党组织全员学习活动。认真贯彻执行中共中央办公厅《关于推进学习型党组织建设的意见》和《浦北县推进学习型党组织建设的实施方案》（浦办发〔2024〕80号）文件精神，不断探索学习型党组织建设的方法和途径，深入开展学习型党组织和学习型领导班子创建活动。通过学习活动，在机关单位中营造了重视、崇尚、坚持学习的浓厚氛围，确立了党组织全员学习、党员终身学习的理念，使党员的学习能力不断提升、知识素养不断提高、解决问题能力不断增强、先锋模范作用充分发挥。

（二）根据《关于贯彻党的十七届四中全会精神加强和改进新形势下党的建设的实施意见》(浦发〔2024〕4号)文件精神,组织县直各机关党委、党（总）支部深入学习贯彻党的十七届四中全会、自治区党委九届十次全会和市委五届全会精神，深刻分析县直机关党的建设面临的新形势新任务，各党支部充分利用了现有的宣传教育阵地，在传统学习方式的基础上，积极探索政治学习新途径，充分调动了广大党员和入党积极分子的学习积极性，进一步激发了党员干部积极投身经济社会建设的激情和干劲。

（三）切实做好建立健全学习实践科学发展观长效机制工作和学习胡锦涛总书记在全党深入学习实践科学发展观活动总结大会上的重要讲话精神，进一步深刻认识建立健全深入学习实践科学发展观长效机制对于实现浦北又好又快发展和推进党的建设新的伟大工程具有重要而深远的意义，进一步增强政治责任感和历史使命感，组织了县直各机关党委、党（总）支部认真学习、深刻领会、全面贯彻，确保学习实践活动取得成效。

二、全面加强机关党建工作，不断巩固党的执政基础

（一）积极开展“党组织建设年活动”，创新党组织活动方式，激发党组织活动方式和活力。按照县开展“党组织建设年”活动的总体部署，结合县直机关实际，制订了《县直机关开展党组织建设年活动的实施方案》，以抓好扩大党组织覆盖面，激发党组织活力、发挥党员主体作用等“三个重点”；推进发展党员的模式、党组织活动的方式、党员主体作用发挥的形式等“三项创新”；以实现党建工作城市与乡村、机关与基层、党组织与党员等“三个联动”，以“结对共建、先锋同行”为活动重点，积极开展“党组织建设年”活动。如县交通运输局机关党委把改善民生摆上突出位置，坚持深入基层、深入群众，倾听群众呼声，多办顺民意、解民忧、增民利的实事好事。随着小江至安石、三合至北通三级通乡油路和福旺至龙眼等17条通建制村水泥路相继开工建设，及一批渡口、危桥的改造，我县的交通民生条件有了明改善，为破解群行路难发挥了重要作用。在做好农村公路建设的同时，县交通运输局机关党委还积极参与新农村建设工作，派出6名干部驻六硍开展新农村建设工作，通过结对共同等形式扶贫帮困，今年已投入帮扶资金14万元，为群办实事好事4件。

（二）表彰先进，树立典型，深入开展创先争优活动。自中央、区、市和县“创先争优活动启动后，县直属工委迅速组织召开了县直机关2024年党建工作会议，向县直机关各级党组织全面传达了创先争优活动的精神实质，并紧密结合全县经济社会发展现状和县直机关党建工作实际，提出了县直机关党组织深入开展创先争优活动的总体要求，要求县直各级党组织围绕主题，结合工作实际和职责，扎实有效地开展创先争优活动。县直机关143个党支部会后认真结合机关党建工作会议精神，围绕工作实际，提出了各自的活动主题，扎实地开展了围绕主题实践的创先争优活动。如县农业局党支部大灾之年促“双增”，以促进“粮食增产、农民增收”为载体开展创先争优活动，取得了显著的成效，促进全县农业稳步发展、农村和谐稳定、农民持续增收。据统计，上半年全县春播粮食35万亩、完成市下达任务的101.45%，其中早稻面积28.15万亩，完成市下达任务的100.54%，春玉米面积4.8万亩、完成市下达任务的120%。早稻推广超级稻11.2万亩、完成市下达任务的112%；间套种推广面积13.5万亩、完成市下达任务的101.89%。据测产验收，早造粮食总产达13.36万吨，同比增长3%左右。上半年农民人均现金收入3346元，增长8%左右。“双增”排在钦州市前列。6月30日，为了表彰先进，树立榜样，把县直机关创先争优活动推向深入，进一步提高基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，更好地发挥共产党员的先锋模范作用，县直属工委对在“创先争优”活动中成绩显著的114名优秀共产党员和对在机关党的建设工作中做出积极贡献并取得优异成绩的82名优秀党务工作者予以表彰。

（三）加强党风廉政建设，营造清风正气。根据《浦北县进一步加强基层党风廉政建设的工作方案》（浦办发〔2024〕62号）文件精神，贯彻为民、务实、清廉的要求，加强对党员干部的宗旨意识、党性意识、党风党纪和廉洁从政教育，并通过专题教育、中心组学习、观看电教片等多种形式开展廉政文化进机关活动，进一步提高了机关党员干部的廉政自律意识，从源头有效地预防腐败行为。

（四）做好党组织设置调整和规范县直机关党支部换届选举工作。以便于党员参加活动、党组织发挥作用为原则，在以地域、单位为主设置党组织的基础上，根据机构改革、经济结构调整、管理体制变更和党员流向的发展变化情况，及时调整基层党组织设置，进一步理顺基层党组织的管理关系，做到党组织设置调整与机构改革体制同步，权利与责任相对称，功能得到充分发挥。新成立了党总支部2个，撤消了党支部4个，更改隶属关系的党（总）支部12个，更改名称的党（总）支部4个。县直机关各党（总）支部于2024年4月进行了统一换届选举，至今年4月任期届满，为了更好地贯彻《党章》，切实加强机关党支部建设，充分发挥共产党员先锋模范作用，于6月对县直机关140个党支部进行了统一换届选举，县直属工委加强对换届选举工作的指导，主动与部门党组沟通联系，把好委员人选的民主推荐、考察、报批关，将一批年青有为、有学历、有能力的后备干部补充到班子中，优化了班子的结构，补充了新鲜血液，并依规保障党员的民主选举权利，确保换届选举工作顺利进行。

（五）做好党员发展工作，进一步规范发展党员工作程序 根据《浦北县2024年发展党员工作计划》（浦组通〔2024〕12号）文件精神，结合实际，遵循“坚持标准、保证质量、改善结构、慎重发展”的“十六字”发展党员方针，严格发展党员工作推荐制、公示制，推行票决制和责任追究制，做好推优育苗工作，抓住发展党员工作重点：即重点做好在生产、工作第一线和高知识群体、青年学生中发展党员工作，重点在35岁以下的青年和妇女中发展党员，突出解决在非公有制经济组织中发展党员难的问题，制订了《浦北县县直机关2024年发展党员工作计划》，今年计划发展新党员179名，年内已发展新党员51名，有20名预备党员按期转为正式党员。为加强入党积极分子队伍建设，探索在青年学生中公开推荐入党积极分子的做法，县直属工委于3月31日在浦北中学机关党委举办了一期学生入党积极分子培训班，共有60人参加。

（五）积极探索丰富多彩的党组织活动形式，以团体活动为抓手，不断增强党组织的凝聚力、号召力、战斗力。县直属工委以庆祝中国共产党成立89周年为契机，在 “七·一”期间继续举办了县直机关2024年庆“七·一”党员“先锋杯”运动会，设置了男子篮球、女子篮球、男女混合气排球、老年人门球四个项目，共有县直机关党员836人参与，活跃了党员阵地，树立党员团结拼搏良好风面貌。同时，“七一”期间开展了慰问困难党员和老党员活动，共送去慰问金8000多元，慰问了80个困难党员和老党员，使他们感受到党和政府的关怀和温暖。

三、存在问题和下半年工作计划

（一）存在问题

在县委、县政府的正确领导下，县直机关各级党组织团结拼搏，开拓进取，紧紧围绕县委、县政府的中心工作，服务大局，扎实地开展各项工作，成绩喜人。但是，在总结成绩的同时，还存在许多不足和问题，主要是：机关和企业党支部发展极不平衡，国营、集体企业已基本停产、半停产、改制，党员和下岗党员的管理是一个比较突出的存在问题，未能真正找到更有效的管理办法，党支部的领导核心作用未能真正发挥好，未能在生产经营中发挥应有的作用；一些单位和领导对机关党建工作重视不够，支持、指导不到位；一些党组织的创造力、凝聚力和战斗力还不够强，履行职责不到位；一些党组织对党员干部的教育管理和监督措施不力，组织生活质量不高，存在党员领导干部违纪违法现象，影响党组织的形象；极少数党员干部模范意识不强，群众仍然有意见；这些都有待于在今后的工作中加以改进和提高。

（二）2024年下半年工作计划

新时期、新形势对各级党组织、每一位党员提出了更高、更严格的要求，创新县直机关党建工作至关重要，县直机关各级党组织要在县委、县政府的正确领导下切实加强机关党组织和党员队伍建设，立足思路上求新，理念上求变，工作上求深，工作风上求实，扎扎实实开展机关党的工作，圆满完成全年的工作任务。2024年下半年工作计划主要有以下 5个方面：

1、深入开展创先争优活动，激发基层党组织和党员干事创业。县直机关各级党组织要围绕县委提出的“争当兴产业、建交通、扩县城先锋，打造宜居、宜业、生态文明新浦北”总主题，结合党组织实际和立足党员本职岗位，分类精心设计活动的主题，创新活动载体，做好思想动员，明确创先争优具体目标，通过开展公开承诺活动，积极参与创先争优活动，并发挥行业主管部门的业务优势，分系统成立领导小组和指导小组，加强对下属基层党组织和党员开展创先争优活动的指导。同时，充分发挥党建带“五建”的龙头作用，并带动工会、共青团、妇联、关工委、残联等群众组织开展创先争优活动。

2、以开展创建“五型”好班子活动为抓手，加强机关党员干部队伍建设。以提高党的执政能力建设为重点，打造县直机关党组织“学习型、创新型、务实型、和谐型、廉洁型”领导班子，进一步夯实工作作风，创新工作方法，规范制度建设，增强机关党员队伍凝聚力、战斗力，从而打造适应发展需要的一流队伍，全力推动我县经济社会发展实现新跨越。

3、扎实开展“党组织建设年”活动，提升机关党建工作科学化水平。主动适应我县经济社会的快速发展，积极探索完善机关党组织设置方式，扩大党组织覆盖面，消除党组织“空白点”，大力推进学习型党组织建设，着力从机制上创新党建工作方法，从思路上提升党建工作理念，从理念上突出党建工作特色，从载体上增强党建工作效果，努力构建适应县直机关特点的党建模式，提升县直党建工作水平。

4、进一步建立健全县直机关党建目标考评办法。为强化县直各级基层党组织抓党建工作的自觉性和责任感，健全、完善县直机关党建目标考评办法，将对以考核方法、考核内容、评价评分、考核结果运用等方面以征求意见稿的形式征求上级有关部门和县直各机关党委、党（总）支部的意见，收集意见后再做出具体规定，使基层党建考核工作进一步规范化、制度化，形成责任明确、考核规范、评价科学、奖惩分明的党建工作责任制考评体系，增强基层党组织的创造力、凝聚力和战斗力，为全县经济和社会又好又快发展提高了坚强的组织保证。

5、积极完成县委、县政府的各项中心工作。

中共浦北县直属机关工作委员会

2024年8月16日

**第四篇：法律**

著作权纠纷案件适用法律若干问题的解释

（2024年11月22日最高人民法院审判委员会第1144次会议通过 根据2024年12月23日最高人民法院审判委员会第1302次会议《关于修改＜最高人民法院关于审理涉及计算机网络著作权纠纷案件适用法律若干问题的解释＞的决定》修正）

为了正确审理涉及计算机网络著作权纠纷案件，根据民法通则、著作权法和民事诉讼法等法律的规定，对这类案件适用法律的若干问题解释如下：

第一条 网络著作权侵权纠纷案件由侵权行为地或者被告住所地人民法院管辖。侵权行为地包括实施被诉侵权行为的网络服务器、计算机终端等设备所在地。对难以确定侵权行为地和被告住所地的，原告发现侵权内容的计算机终端等设备所在地可以视为侵权行为地。

第二条 受著作权保护的作品，包括著作权法第三条规定的各类作品的数字化形式。在网络环境下无法归于著作权法第三条列举的作品范围，但在文学、艺术和科学领域内具有独创性并能以某种有形形式复制的其他智力创作成果，人民法院应当予以保护。

第三条 已在报刊上刊登或者网络上传播的作品，除著作权人声明或者报刊、期刊社、网络服务提供者受著作权人委托声明不得转载、摘编的以外，在网络进行转载、摘编并按有关规定支付报酬、注明出处的，不构成侵权。但转载、摘编作品超过有关报刊转载作品范围的，应当认定为侵权。

第四条 网络服务提供者通过网络参与他人侵犯著作权行为，或者通过网络教唆、帮助他人实施侵犯著作权行为的，人民法院应当根据民法通则第一百三十条的规定，追究其与其他行为人或者直接实施侵权行为人的共同侵权责任。

第五条 提供内容服务的网络服务提供者，明知网络用户通过网络实施侵犯他人著作权的行为，或者经著作权人提出确有证据的警告，但仍不采取移除侵权内容等措施以消除侵权后果的，人民法院应当根据民法通则第一百三十条的规定，追究其与该网络用户的共同侵权

责任。

第六条 提供内容服务的网络服务提供者，对著作权人要求其提供侵权行为人在其网络的注册资料以追究行为人的侵权责任，无正当理由拒绝提供的，人民法院应当根据民法通则第一百零六条的规定，追究其相应的侵权责任。

第七条 网络服务提供者明知专门用于故意避开或者破坏他人著作权技术保护措施的方法、设备或者材料，而上载、传播、提供的，人民法院应当根据当事人的诉讼请求和具体案情，依照著作权法第四十七条第（六）项的规定，追究网络服务提供者的民事侵权责任。

第八条 著作权人发现侵权信息向网络服务提供者提出警告或者索要侵权行为人网络注册资料时，不能出示身份证明、著作权权属证明及侵权情况证明的，视为未提出警告或者

未提出索要请求。

著作权人出示上述证明后网络服务提供者仍不采取措施的，著作权人可以依照著作权法第四十九条、第五十条的规定在诉前申请人民法院作出停止有关行为和财产保全、证据保全的裁定，也可以在提起诉讼时申请人民法院先行裁定停止侵害、排除妨碍、消除影响，人民

法院应予准许。

第九条 网络服务提供者经著作权人提出确有证据的警告而采取移除被控侵权内容等措施，被控侵权人要求网络服务提供者承担违约责任的，人民法院不予支持。

著作权人指控侵权不实，被控侵权人因网络服务提供者采取措施遭受损失而请求赔偿的，人民法院应当判令由提出警告的人承担赔偿责任。

**第五篇：法律专题**

法律专题：

企业如何借助劳务派遣资源优势解决招工难题

及相关的法律风险

在劳动合同法出台前后的几年，劳务派遣一度曾成为企业规避法律风险的代名词。今天劳务派遣的社会价值，正在一步步回归本源。因为寻求劳务派遣合作的用工单位，不再象是以前想着规避法律风险，更多的是想借助劳务派遣的资源优势，走出招工难的困境。在此之前，企业引进劳务派遣通常更多地就是为了规避法律风险。比如，转移派遣可以让企业避免与累计在本单位工作满十年的员工，签订无固定期限劳动合同。正常的劳务派遣可以由用工单位与劳务派遣公司合理分配工伤风险。劳务派遣可以让用工单位将容易出现工伤事故和职业病的岗位外包出去，一旦出现工伤伤亡事故，则无须再由用工单位向安全生产单门上报。劳务派遣也可以让企业将相同岗位的员工分成若干等级，借以规避同工同酬的法律制度。劳务派遣也可以让上市公司、国营企业在财务报表上体现出更高的人均效率价值。

随着中西部经济开发的深入，以及前几年经济危机时各地都动员农民工返乡创业，这两年中西部地区外出打工的农民工已经越来越少。南部经济发达地区，特别是珠江三角洲，出现越来越严重的用工荒，企业都明显感到招工难的问题。

基于招工难的现实问题，现在更多企业寻求劳务派遣公司合作，就是想借助劳务派遣公司多年积聚的渠道优势，来完成企业的用工招聘计划，以求充分利用企业现有产能来提高生产效率，实现企业生产效益的最大化。事实上企业自身通常没有太多精力远赴外地招工，而且即便是相关部门组织的招工团外出招工，实际招工成果却往往不如人意。现在更多的企业，越来越注重和借助劳务派遣公司的渠道资源优势，确实是企业在招工难的大环境下的一种被动选择，但也是企业对劳务派遣本身所特有的招聘功能的反省和觉醒。然而，企业的这一种觉醒，却是对劳务派遣行业有序发展的一种理智的引导和促进。

劳务派遣一定程度上缓解了企业灵活用工的需求与我国严格的解雇保护制度的之间的矛盾。劳务派遣可以在企业需要用工时及时提供大量劳动力，当企业不需要时，企业也可以退回派遣企业，不必继续雇佣，大大提高了企业的用工灵活性。那么劳务派遣到底存在哪些法律风险呢？

关于这一点可以从当前由劳务派遣引发的劳动争议案件的主要类型初见端倪，第一类，是由于劳务派遣服务机构不具有资质而产生的纠纷；第二类是因执行国家有关工资、社会保险规定发生的争议，目前劳务派遣企业不依法支付派遣员工的工资、缴纳社会保险引发的争议具有一定的数量；第三类是因实际用工单位要求派遣员工遵守本单位规章制度引起的争议；第四类是因劳务派遣服务机构缺乏支付能力产生的争议。

一、选择劳务派遣服务机构时的法律风险

根据《劳动合同法》第92条的规定，给派遣员工造成损害的，用工单位与劳务派遣单位承担连带责任。所以，用工单位选择劳务派遣单位的同时，也就是选择了劳动关系风险与责任的连带承担盟友。但这个盟友是否可以起到积极的作用，就要看用工企业的选择是否适当了。用工企业选择劳务派遣单位时，如若没有注意审查资质、经营能力等要件，那么一旦产生劳动纠纷，因为劳务派遣单位没有能力承担其应负的责任，就会依据“连带责任”的法定标准，将责任转移到用工企业身上。这样，用工企业非但没有实现减少用工风险的目的，反而给自己带来了更大的不可控风险，要给劳务派遣单位买单。

在实际接触的案件中经常会有用工单位的HR诉苦，用工单位明明按照法律的规定与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，在实际执行过程也及时将派遣员工的工资等支付给劳务派遣单位，可在发生劳动争议时往往坐在被告席上，且居然会被仲裁委或法院认定为与员工存在劳动关系。明明是劳务派遣关系怎么就成了劳动关系了呢？究其根本，乃劳务派遣单位不具备用工资质。在劳务派遣中，如果劳务派遣单位不具有用工雇主主体的资质，会产生派遣员工与实际用工单位之间存在何种法律关系的争议，但就目前司法实践来看，在大多数的情形下，劳动仲裁委或法院会认定派遣员工与实际用工单位存在劳动关系。由此可见选择劳务派遣服务机构的重要性。

二、招聘员工时的法律风险

由于是“招人的不用人，用人的不招人”，因此很多实际用工单位都不太放心让派遣服务机构去招聘人员。于是，在实务中，就普遍出现了这样的一种操作模式：由实际用工单位招工，招到合适人员以后，再由派遣服务机构与该员工签订劳动合同，建立劳动关系。在招聘的过程中，派遣公司告知应聘者其是根据实际用工单位的需求代替实际用工单位招聘某岗位以及招聘多少人的情形时有发生，或实际用工单位派人直接参与派遣公司的招聘过程，甚至不经派遣公司直接招聘派遣人员，殊不知这些操作模式带来的是招聘主体的不明确，进而带来的是劳动关系主体的混乱，造成派遣员工的认识错误。因为招聘一般是建立劳动法律关系的前提，用工单位参与了招聘就会使劳动者产生错误认识，认为与之建立劳动关系的就是用工企业，再加之其是在用工企业工作、甚至领薪的，所以就更会加重其错误认识，而在发生劳动纠纷时直接向用工企业要求权利。

三、工资支付时的法律风险

在我们碰到的案件中，部分实际用工单位在采用派遣用工时，出于种种考虑，未采取一定的技术措施自己直接向派遣员工发放工资。殊不知，工资的发放形式往往是认定事实劳动关系的最重要因素。一旦被认定事实劳动关系，就要承担雇主责任。那么，实际用人单位出于避免雇主责任而采取的劳务派遣用工形式就白白浪费了。

工资支付中，另外一个比较大的法律风险就是，部分实际用工单位在与劳务派遣服务机构的协议中约定，派遣服务机构向员工支付工资，以实际用工单位向劳务派遣服务机构支付服务费用为前提。这很明显，是劳务派遣服务机构转嫁法律风险的一个条款。

其实，这个条款应该是无效条款，因为这个条款已经违法了。根据我国劳动合同法和相关行政法规的规定，支付工资是法定的雇主责任，任何人不能以法定理由以外的情形为理由拒绝支付劳动者工资。

虽然这是一个无效条款，但是一旦形成纠纷，若劳务派遣服务机构确实无法承担支付劳动者工资的责任，那么，作为实际用人单位，将很可能需要承担这一部分的劳动者工资。因为劳动者作为弱势群体，毕竟已经向实际用工单位提供了劳动力服务，实际用工单位也就有义务在劳务派遣机构无法支付工资的情况下向劳动者支付其应得的劳动报酬。

四、劳务派遣单位不与派遣员工签订劳动合同的风险

在这种情况下，因为派遣员工直接在用工企业工作，所以将会被视为用工企业与劳动者成就事实劳动关系，根据《劳动合同法》的规定，用工企业还将承担支付双倍工资以及超过一年与劳动者成就无固定期限劳动合同关系的风险。

五、规章制度冲突的法律风险

根据《劳动合同法》的相关规定，企业必须重视起规章制度在调整企业与员工关系之间中的作用，在企业解雇员工、对员工日产管理等方面都见到了规章制度的身影。规章制度已经成为劳动纠纷解决的依据之一。在劳务派遣中实际用工单位要求派遣员工遵守其规章制度是其进行生产经营的必须要求，但是实际用工单位与劳务派遣服务机构的规章制度不可能完全一致，总会存在或多或少的冲突。

目前在普遍出现企业招工难之问题的大背景下，企业既要充分利用劳务派遣资源优势，又要清醒的认识到由此可能带来的各种风险，并必要掌握劳务派遣的使用技巧，以应对劳务派遣中的法律风险，将风险发生的可能性降至最低。对于此，我们亦将会持续予以关注，并在以后的期刊中进行专题阐述。

（供稿人：王东海、龚举发，工作单位：广东莞信律师事务所）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！