

# 法定代表人的劳动关系应和谁建立

## 【案情简介】

某建设发展有限公司于 2017 年 9 月 28 日成立。自公司成立之日起，王某被该建设发展有限公司的上级单位——某建设集团有限公司任命为该建设发展有限公司总经理及法定代表人。

后王某提出，自自己入职建设发展有限公司以来，公司未与自己签订过劳动合同，也未按双方口头约定的月工资 20000 元支付劳动报酬。王某认为，根据《劳动合同法》第三十八条第二项及第四十六条规定，自己可以以用人单位拖欠劳动报酬为由向建设发展有限公司提出解除劳动关系，建设发展有限公司应当向其支付经济补偿 30000 元。2019 年 3 月 5 日，王某以公司一直拖欠其工资为由提出解除劳动关系，并向劳动人事争议仲裁院申请仲裁，要求建设发展有限公司支付解除劳动关系的经济补偿。

## 【处理结果】

劳动人事争议仲裁院依法驳回王某的仲裁请求。

## 【焦点问题】

王某作为法定代表人，与建设发展有限公司是否建立劳动关系？

## 【案件评析】

本案比较特殊的是，提请仲裁的主体是被申请人——建设发展有限公司的法定代表人。在法定代表人是被任命的情形下，其劳动关系应与任命单位建

立。根据原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第11条及原劳动部《关于全面实行劳动合同制的通知》（劳部发〔1994〕360号）的规定，厂长、经理由其上级部门聘任(委任)的，应与聘任(委任)部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依据《公司法》的规定与董事会签订劳动合同。因此，在本案中，建设集团有限公司是建设发展有限公司的上级单位，王某被建设集团有限公司任命为建设发展有限公司的法定代表人，应与建设集团有限公司建立劳动关系，同时签订劳动合同。因此，他并未与建设发展有限公司建立劳动关系，王某要求建设发展有限公司支付其解除劳动关系经济补偿的仲裁请求应予驳回。

同时，本案中，王某作为被申请人的法定代表人向被申请人主张权益，在法律身份上也有一定的矛盾之处。

本案中的被申请人是依法成立，具有独立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法人主体。法人主体的法定代表人在实施代表行为的时候，并不需要法人实施独立的授权行为，即可享有在一定范围内以该法人的名义实施代表行为的权限。换句话说，法定代表人以其特定身份实施的行为就是法人单位的行为，法定代表人无须法人单位委托或授权，就能形成、表示和实现法人的意志。在这种情况下，法定代表人的行为即法人单位的行为。

在这种前提下，如果未经法定程序取消相应自然人作为法定代表人的资格，允许自然人仍然作为“法人的法定代表人”针对法人提起劳动争议仲裁申请，就将发生申请人与被申请人的主体资格重合，俗称“自己告自己”，这不

利于保护法人的合法权益。因此，王某既是建设发展有限公司的法定代表人，又以自然人的身份起诉其所代表的单位，法律上明显是相互矛盾的。

因此，王某的请求应被驳回。

(内蒙古自治区包头市劳动人事争议仲裁院 云晓燕)