



新规解读

事关职工权益保护!

新修订的《公司法》中这些条款请掌握(上)

7月1日起,新修订的《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)施行。新修订的《公司法》完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,维护社会经济秩序,促进社会主义市场经济发展,为构建高水平社会主义市场经济体制提供了法治保障。

修订后的《公司法》共十五章266条,相较于2018年公司法文本,删除了16条,新增和修改了228条,其中实质性修改112条。现针对新《公司法》中涉及职工权益保护、职工参与公司治理及强化公司工会等方面的具体条款,进行释义与解读,一起学习、准确地掌握。

《公司法》的立法目的和职工合法权益保护的关系是什么?

依据《公司法》第1条的规定,《公司法》的立法目的是规范公司的组织和行为,保护公司、股东、职工和债权人的合法权益,完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,维护社会经济秩序,促进社会主义市场经济的发展。

《公司法》的立法目的不仅在于保护公司利益、股东利益、债权人利益,还在于保护职工利益。《公司法》第1条明确规定保护职工合法权益是其立法宗旨之一。在某种程度上,《公司法》就是一部职工权益保护法,

职工权益保护原则贯穿《公司法》的各项具体条款。

职工具有多重身份,从公司内部视角来看,职工是公司的雇员,享有劳动者的各项权益,但是职工也可以是公司股东,成为公司的所有者,享有股东的各项权益。职工还可以是公司董事,成为公司的管理者,享有董事的各项权益;职工也可以是公司监事,成为公司事务的监督者,享有监事的监督权益。从公司外部视角来看,职工是公司的债权人,享有债权人的各项权益,而且职工债权受到法律的特殊保护。职工还可以是公司的代理人、占有辅助人、受托人等。显然,职工不仅是劳动者,还可以是公司的所有者、管理者、监督者或债权人。

要点提示:职工权益保护是《公司法》的立法目的之一,同时也是《公司法》的基本原则之一。职工权益保护贯穿《公司法》的各个方面,体现在《公司法》的各项具体条款当中。

公司对职工的保护义务主要有哪些?

依据《公司法》第16条第1款的规定,公司应当保护职工的合法权益,依法与职工签订劳动合同,参加社会保险,加强劳动保护,实现安全生产。

(1)公司应当保护职工的合法权益。劳动者享有平等就

业、自由缔结劳动合同、按时足额取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全保护、接受职业培训、享受社会保险、参与企业民主管理、组建工会、申请仲裁或诉讼等权益。公司应当积极保护职工的合法权益,采取切实措施保障劳动者合法权益的实现。

(2)公司应当依法与职工签订劳动合同。公司有与职工订立劳动合同的法定义务,违反该义务,要承担支付双倍工资的法律责任。

(3)公司应当依法为职工办理社会保险。国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度,保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。公司应当依法为职工办理养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险,切实保护职工的社会保险权益。

(4)公司应当加强劳动保护,实现安全生产。用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度,严格执行国家劳动安全卫生规程和标准,对劳动者进行劳动安全卫生教育,防止劳动过程中的事故,减少职业危害(《劳动法》第52条)。公司应当建立和完善劳动安全卫生制度,切实加强劳动保护,防范职业风险,实现安全生产。

要点提示:公司对职工有保护义务,如未履行该保护义务,应承担相应的法律责任。

公司应当采用多种形式,加强职工的职业教育和岗位培训,提高职工素质的依据是什么?

依据《公司法》第16条第2款的规定,公司应当采用多种形式,加强职工的职业教育和岗位培训,提高职工素质。

用人单位应当建立职业培训制度,按照国家规定提取和使用职业培训经费,根据本单位的实际情况,有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者,上岗前必须经过培训(《劳动法》第68条)。加强职工的职业教育和岗位培训,不仅能加强劳动保护,实现安全生产,提高劳动者的工作效率,还能提高职工素质和技能,实现职工能力提升,促进劳动者的全面发展。职工通过劳动不仅可以获得劳动报酬,而且还能不断提升自身素质,促进其全面发展和价值的实现,获得职业认同和尊重。

要点提示:公司应当为职工提供经费支持和时间便利,切实实现职工接受职业教育和岗位培训的权利。

公司为本公司工会提供必

要活动条件的依据是什么?

依据《公司法》第17条第1

款的规定,公司应当为本公司工会提供必要的活动条件。

在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中以工资收入为主要生活来源的劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人都不得阻挠和限制。工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化,依法维护劳动者参加和组织工会的权利(《工会法》第4条)。劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动(《劳动法》第7条)。公司职工依照《工会法》组织工会,开展工会活动,维护职工合法权益。公司应当为本公司工会提供必要的活动条件,包括活动经费、活动场所、活动时间等。

公司工会代表职工就职工的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生和保险福利等事项依法与公司签订集体合同。

要点提示:公司为本公司工会提供必要的活动条件是《公司法》中的强制性规范,如果公司违反该强制性规范,应当承担相应的法律责任。

据学习强国公众号、《公司法》学习问答等

“工”绘好“枫”景 诸暨率先成立 职工权益保障调解委员会

本报讯 通讯员黄彭勇报

道 日前,诸暨市总工会联合市司法局成立了全省首个职工权益保障调解委员会(以下简称“调解委员会”),并举办揭牌及调解员聘任仪式。

首批调解委员会的调解员包括了全市23个镇街的工会人员、情绪管理志愿者、法律服务工作者等。调解委员会成立以后,将针对弱势劳动者、新业态劳动者等群体权益保障相关领域争议纠纷,开展矛盾争议化解,调解委员会出具的调解协议可以依法申请司法确认。

为了更好地履行工会劳动法律监督职责,从今年5月起,诸暨市总工会联合市检察院印发了《关于建立职工权益保护协作配合机制的实施意见》,针对全面推行工会劳动法律监督“一函两书”工作,启动了劳动法律监督集中专项行动,重点围绕用人单位恶意欠薪、侵犯女职工特殊权益这两大领域开展监督,并就该两大领域及高温天气劳动保护工作向全市用人单位发出劳动法律监督提示。

诸暨市总工会副主席周卓平说:“接下来,市总工会将进一步发挥协商调解在矛盾纠纷预防化解和诉源治理中的基础性作用,强化与相关部门协同合作,推动争议纠纷一体化化解,实现‘调、裁、审、执’有效衔接,切实维护劳动者合法权益。”

“小电驴”急需“大安全” 我省发布电动自行车安全隐患 全链条整治行动典型案例

本报讯 记者羊荣江报道

日前,省市场监管局曝光一批电动自行车领域典型案例,其中9起涉及非法改装电动自行车,2起涉及生产、销售不合格电动自行车,2起移送公安机关。

近年来,因电动自行车非法改装、电池自然导致的事故接连不断,严重威胁人民群众生命安全和社会稳定。为保障人民群众生命财产安全,有效遏制全省电动自行车生产经营单位非法拼加改装违法行为,省市场监管局结合“铁拳”“执法亮剑护民”综合执法行动部署开展电动自行车领域非法改装专项执法,各级市场监管部门深入排查辖区生产、经营领域电动自行车安全隐患,坚决守牢安全底线,依法从严从重从快查处违法行为。

今年6月4日,德清县市场监管局执法人员依法对杭州市某汽车用品有限公司位于德清县雷甸镇的经营场所进行现场检查,发现当事人正从事电动车批发销售活动。经现场测量,发现部分电动自行车尺寸不符合《电动自行车安全技术规范》。同日,该局对当事人予以立案调查。经抽样检验,当事人经营的15种型号共计76辆电动自行车尺寸均超过国家强制性标准,为

不合格产品,货值金额15万元。经查明,至案发,当事人已销售不符合国家标准的电动自行车84辆,合计销售金额17.8万余元。当事人行为违反了《中华人民共和国产品质量法》第十三条,且货值较大,已涉嫌构成犯罪,被依法移送公安机关。

今年4月2日,温岭市市场监管局执法人员依法对李某从事电动自行车销售的场所进行检查,发现当事人用销售的鞍座长度超35厘米的电动自行车41辆、加装后座后厢电动自行车18辆。同时,该局执法人员还在当事人仓库内,发现其用于销售的经过改装、鞍座超长的电动自行车196辆。执法人员依法对上述255辆电动自行车予以扣押,经抽样检验,上述电动自行车均不符合《电动自行车安全技术规范》标准要求,检验结论为不合格。经查明,截至案发,当事人共销售不合格电动自行车57辆,销售金额共计16万余元;未销售的255辆不合格电动自行车货值达35.66万元。当事人行为违反了《中华人民共和国产品质量法》第十三条,且销售的电动自行车货值金额巨大,已经涉嫌构成销售伪劣商品罪,被依法移送公安机关。

共筑小微企业 反诈“防护墙”



“冒充企业法人,40余万元资金5分钟就被套牢转移……”近日,衢州智造新城人民法院联合企业社区走进小微企业园,开展全民反诈普法宣传活动。活动现场,干警通过悬挂横幅、发放宣传手册、播放宣传视频、解答法律问题等形式,围

通讯员姚晴佩 摄

安全生产无小事 “身”入企业开“处方”

为了进一步提升企业安全生产意识,推进工会劳动保护工作,近日,杭州市工业工会结合“劳模工匠助企行”专项行动,启动劳模工匠为企业安全发展精准赋能行动。

当天,“劳模工匠助企行”安全检查服务队先后到杭州大华工控技术有限公司、正大青春宝药业有限公司

司、浙江大桥油漆有限公司,深入生产车间、产品仓库、职工食堂、化学品仓库等重点场所,仔细检查机械设备、工艺流程、消防设施、安全管理措施落实等情况,针对发现的问题和隐患,开出“安全处方”,确保问题根治,以赋能企业高质量发展。

通讯员荆峰、杨建国 摄



维权107 维权107 权益大小事 纵横要冷清

试用期被辞退有无赔偿? 加班费怎么算? 职场新人“避坑”指南请收好

记者羊荣江 通讯员陈娟、唐学基报道 试用期是用工的特定期,一个月内签订劳动合同、缴纳社保这已成常态,但试用期薪酬约定、有偿加班、解雇条件等用工问题不少。对于初涉职场的劳动者,这里提醒要警惕试用期内被侵权,维护好自身的合法权益。

试用期工资不能随便定

某投资公司为吸引人才,招聘推出月薪7200元的岗位。大学毕业生小楚应聘上岗,因家有急事,试用期一个月届满便提出辞职。公司同意其请辞,给付了试用期工资3600元。但小楚觉得试用期工资少了,劳动合同约定转正后保底工资5800元,外加业绩奖,月薪不低于7200元。他认为转正后就保底工资而言,试用期

工资也不止这点。公司回应称,劳动合同约定试用期工资是3600元,而且试用期员工处在带教学习阶段,还没给公司创造效益。那么,公司的说法对吗?

“避坑”指南:公司说法错误,试用期工资不能随意定。据《劳动合同法》第20条规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%。就本案,双方约定转正后保底工资5800元,那小楚试用期的工资应为正式工资的80%,即:5800元×80%=4640元,投资公司理应给付。

试用期内不能白加班

2023年7月,查某大学毕业后任职某科技公司,劳动合同约定试用期2个月。入职

后,查某下班后经常被加班。试用期内查某因事离职,可要求支付加班工资时,公司却称:新进员工加班是应该的,师傅带教,自己肯学才能尽早胜任岗位;再则工作是否有激情也是试用期考察的内容,为此试用期内没有加班工资。那么,公司的理由合法吗?

“避坑”指南:公司的理由与法不符。据《工资支付暂行规定》第13条规定,用人单位依法安排劳动者在法定工作时间以外延长工作时间的,按照不低于劳动者本人小时工资标准的150%支付工资;用人单位依法安排劳动者在休息日工作,而又不能安排补休的,按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资;用人单位依法安排劳动者在法定节假日工作的,按照

不低于劳动者本人日或小时工资标准的300%支付工资。即只要用人单位在劳动者完成工作任务后,在标准工作时间以外安排工作,便具有支付加班工资的义务,并不受劳动者是否为试用期员工、是否为考察内容等的限制。因此,该公司应当支付查某加班工资。

试用期里不能乱解聘

谢某大学毕业后,应聘到某网络公司工作,签订劳动合同,约定试用期三个月,试用期月薪4000元。试用期届满,谢某被公司以“试用不合格”为由辞退。谢某不服解聘,认为自己工作努力,无失职、违纪,让公司给出依据,但公司无法提供。谢某便要求公司向其支付违法解聘的经济赔偿。那么,谢某的诉求正当吗?

“避坑”指南:谢某的诉求应获法律支持。《劳动合同法》第39条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。该规定虽然赋予用人单位解除劳动合同的权利,但用人单位要提供证明劳动者不符合录用条件的依据,不然要承担法律责任。据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。本案因网络公司不能提供依据证实谢某存在不符合录用条件的情形,仅凭公司意愿作出解聘决定,显然违法,故理应向其支付经济赔偿。

通讯员姚晴佩 摄