

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(下)

公司在哪些情形下,应当听取工会的意见,并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议?

依据《公司法》第17条第3款的规定,公司研究决定改制、解散、申请破产以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时,应当听取工会的意见,并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。

(1)改制。改制主要是针对国企改革,将传统国有企业改制为现代化的公司制,建立和完善股东会、董事会、监事会等现代公司治理制度。改制与职工利益息息相关,公司研究决定改制的问题,应当听取职工的意见。

(2)解散。公司解散包括自愿解散、行政解散、司法解散和破产解散等。解散之后还涉及清算问题。解散直接影响职工的就业问题,应当听取职工的意见。

(3)申请破产。公司作为债务人可以依法申请破产,一旦申请破产,如被法院受理,公司将进入破产程序,无论重整、和解还是清算程序,都涉及职工的切身利益,应当听取职工的意见。

(4)经营方面的重大问题。公司的重大投资、重大营业转让、增资、减资、合并、分立、变更等经营方面的重大问题,都与职工利益密切相关,应当听取职工的意见。

(5)制定重要的规章制度。公司在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,需要听取职工的意见和建议。

要点提示:可参照股东的建议权和质询权规则,进一步明确职工的建议权和质询权,切实加强和完善职工参与公司民主管理制度。

公司从事经营活动,是否需要考虑职工的利益?

依据《公司法》第20条第1款的规定,公司从事经营活动,应当充分考虑公司职工、消费者等利益相关者的利益以及生态环境保护等社会公共利益,承担社会责任。

职工向公司投入的人力资本,构成公司重要的资产来源,在公司经营活动中具有重要的法律地位,并发挥了重要的作用。职工是公司的利益相关者,公司的经营活动也必须应当考虑职工利益,公司获得利润,离不开职工的辛勤劳动。公司考虑职工利益,不仅是公司自身利益实现的基础,也是公司承担社会责任的要求。公司在做出经营决策时,应当充分考虑对职工利益的保护。

要点提示:职工是公司的利益相关者,公司从事经营活动,应当充分考虑职工利益。

公司申请变更涉及职工权益的事项时,企业工会如何确保职工的合法权益得到充分保护?

公司申请变更涉及职工权益的事项时,企业工会应当依法履行监督职责,维护职工的合法权益。

公司申请变更涉及职工权益的事项时,工会应当依法履行监督职责,维护职工的合法权益。公司在拟定变更决议或修改章程草案时,应邀请工会代表参与讨论变更事项,并通过职工代表大会征集意见,听取工会的意见和建议,把工会和职工的建议纳入决策考量,确保职工的参与权和知情权。

同时,公司应根据需要,制定详细的职工安置方案,保障职工的经济和福利权益。此外,工会应监督变更登记的执行情况,确保公司依法履行对职工的义务,如发现违规行为,应及时向有关部门报告,并提供法律援助和援助。

要点提示:公司变更涉及职工权益的事项时,应当提交修改后的公司章程。涉及公司章程修改等重要事项时,必须履行法定程序,尤其是工会应充分发挥作用以保护职工合法权益。

公司因解散或破产终止时,如何确保职工的合法权益得到充分保护?

公司因解散、破产或其他

法定事由终止时,应依法向公司登记机关申请注销登记。同时,应采取妥善措施充分保护职工的合法权益。例如,通过召开职工大会、发布公告或其他方式,及时通知全体职工,以保证其知情权;制定详细的职工安置方案,包括经济补偿、再就业服务和职业培训等内容,并经工会和职工代表的充分讨论和认可,以确保其合理性和可操作性;为职工办理社会保险和住房公积金的清算和转移手续等。

在公司解散或破产过程中,工会应代表职工参与整个程序中,以确保职工在公司终止过程中能够得到合理的保护和安置。

要点提示:公司因解散、破产或其他法定事由终止时,必须向公司登记机关申请注销登记,公司依法终止能够保护各方权益,尤其是要采取妥善措施确保对职工合法权益的保护,预防法律纠纷的产生。

公司董事会成员中的职工代表是否可以成为审计委员会成员?

根据《公司法》第121条第2款的规定,公司董事会成员中的职工代表可以成为审计委员会成员。

股份有限公司可以按照公司章程的规定在董事会中

设置由董事组成的审计委员会,行使本法规定的监事会的职权,不设监事会或者监事。审计委员会应保证其中立性和独立性。审计委员会成员不得在公司担任除董事以外的其他职务,且不得与公司存在任何可能影响其独立客观判断的关系。职工担任审计委员会委员,能积极推进职工参与公司民主管理,充分实现职工对企业经营管理活动的监督权。

要点提示:职工董事可以成为审计委员会成员,这可以更好地实现职工对公司经营管理的监督。

《公司法》中的高级管理人员包括哪些?

依据《公司法》第265条的规定,高级管理人员,是指公司的经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。公司的高级管理人员,简称高管,其包括法定高管和章定高管。

要点提示:《公司法》中的高管包括法定高管和章定高管,公司职工也可以依法依章程担任公司的高管。如果公司高管未尽到忠实义务或勤勉义务,损害了职工利益,职工可依法向高管主张损害赔偿。

据学习强会公众号、《公司法》学习问答等



新规速递

本月起,职业培训补贴政策有变化

日前,省人社厅、省财政厅印发《关于进一步加强和改进职业培训补贴管理工作的通知》,自今年8月1日起施行。

补贴标准

8月1日起,技能提升补贴的发放标准按照《通知》规定的职业培训补贴标准同步调整。发放标准根据职业(工种)、等级确定。

对《浙江省补贴性职业培训项目指导目录》内的职业(工种),按生产制造类、社会生产类、农林牧渔生产类和生活服务类三类类别,不同等级实行不同补贴标准。

对《浙江省补贴性职业培训项目指导目录》外的职业(工种),按生活服务类相应标准执行。

纳入各地紧缺职业(工种)目录的,职业培训补贴标准在同类型职业(工种)补贴基础上最高上浮30%。

申领对象

扩大享受人群:2024年1月1日—2024年12月31日期间,申领对象从“企业职工”扩大为两类人员。即取得职业资格证书或职业技能等级证书的企业在职职工,以及在领取失业保险金期间取得职业

资格证书或职业技能等级证书的失业人员。

申领条件

放宽参保时限:2024年1月1日—2024年12月31日期间,累计缴纳失业保险费期限从36个月(含)以上,放宽至12个月(含)以上。即:依法参加失业保险,累计缴纳失业保险费12个月(含)以上,取得初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)职业资格证书或职业技能等级证书(以下简称“证书”)。符合条件的补贴对象,应在证书核发之日起12个月内提出申请。

申领地

企业职工向当前失业保险参保地经办机构提出技能提升补贴申请。申领时已失业的,到最后一失业保险参保地经办机构申领。

领取失业保险金人员向当前失业保险金发放地经办机构提出技能提升补贴申请。申领时已重新在企业就业的人员,向当前失业保险参保地经办机构提出申请;领取失业保险金期满的失业人员,向最后一失业保险金发放地经办机构提出申请。

据浙江发布、舟山人社公众号

变被动为主动

淳安建立机制加强涉欠风险评估

本报 记者 羊荣江 通讯员 郑志军、唐学基报道 日前,淳安县人社局劳动保障维权中心接到群众反映,一家科技公司前两天还在正常经营,可周末却趁员工休息时集中清理物资设备,十分可疑。接到警情,值班监察员立即组织人员赶到现场。经调查,公司负责人的确在转移资产,同时还拖欠17名员工1个月的工资。后经人社、公安、工会等部门联动快处,事情得到圆满解决。

淳安县驻守企业、工地多,淳安县人社局积极应对,创新建立涉欠风险评估预警机制,旨在变“被动要我监察”为“主动我要监察”。

“通过对前些年处理的举报投诉案件进行分析,我们发现群体性欠薪事件的扩大和处置难的最佳时机。为此,要想防止此类案件的发生和存量增加,从源头上下功夫,早发现、早介入,提前加强风险评估和研判。这也是建立涉欠风险评估预警机制的初衷。”淳安县人社局相关负

责人说。去年3月,该局制定了《涉欠风险评估预警实施办法》,将劳动保障维权中心受理的案件、线索均纳入风险评估,所有涉业务部门均列入评估责任主体,将重大、敏感案件根据疑难程度、涉众人数、涉欠数额等易引发信访的案件,按照“红、黄、绿”三个信访风险等级进行评估,做到复杂疑难线索先评、案件必评,使涉欠信访化解从事后弥补转为事前预防、从被动应对转为主动管控。

此外,工作上还采取“定期约谈式巡查+重点时段集中巡查”模式,摸排收集信访风险隐患,及时预警防控,并将涉欠风险评估预警机制制作成制度牌,挂在醒目位置,时刻提醒监察员在案件办理时注意做好涉欠风险评估预警,实时将矛盾掌控在源头。

自去年以来,淳安县人社局共巡查企业2500余家,巡查发现有信访风险7起;成功化解31件有信访风险欠薪案,实现涉欠非正常聚集上访“零”记录,群众满意度大大提升。

“萌娃”进警营

近日,海盐县武原街道文星社区夏令营的30多名小朋友走进海盐县公安局武原派出所,参观接待大厅、综合指挥室、党建活动室,零距离接触警用装备,感悟

警营生活,体会民警、辅警的酸甜苦辣。同时,认真聆听暑期防溺水、防交通事故、反诈等安全专题宣讲,提高安全防范意识。

通讯员沈晖 摄



以案释法

员工带着技术信息跳槽?

法院:构成侵犯商业秘密罪

通讯员宏源报道 员工受高利诱惑跳槽,携技术信息参与新设公司,成为“老东家”的竞争对手?近日,德清县人民法院审理了一起知识产权刑事案件附带民事公益诉讼,员工及其合伙人因侵犯商业秘密罪受到刑罚并被处罚金。

案情简介

某甲科技有限公司主要从事泡沫成型机的设计、生产与销售。朱某担任总裁助理,郑某担任技术部经理,二人均与某甲科技有限公司签订劳动合同,约定对知晓的技术信息负有保密义务。

而李某原本经营一家机械有限公司,通过他人介绍结识朱某、郑某。李某认为朱某、郑某掌握的某甲科技有

限公司拥有的技术信息须由技术人员根据特定要求进行研究、反复测试获得,不是一般常识或行业惯例,也不是产品尺寸、结构、部件的简单组合,

该技术信息也未通过报告会、展览等方式公开,所属领域相关人员也无法通过其他公开渠道获取。对该技术信息,某甲科技有限公司采取服务器存放、设置访问权限、制定并宣贯保密规章制度、劳动合同中明确保密条款、支付竞业限制补偿金等合理保密措施。通过该技术信息生产的机器设备在市场上具有一定的市场占有率,可保持公司在市场上的竞争优势。因此,该技术信息同时符合商业秘密“秘密性”“保密性”“价值性”三大本质特征,应纳入法律保护范畴。

李某、郑某采取不正当手段获取权利人的商业秘密,朱某、郑某均与某甲科技有限公司签订含保密条款的劳动合同,却在离职后违反有关保守商业秘密的约定,披露、使用其所掌握的商业秘密,给权利人造成

重大损失。最终,法院以侵犯商业秘密罪判处四人刑罚并分别处罚金5万元到13万元不等。该案附带民事部分,由各被告人共赔偿被害公司经济损失129万余元,目前已履行完毕。

法官说法

承办法官表示,被告人李某、郑某采取不正当手段获取某甲科技有限公司的商业秘密,被告人朱某、郑某在离职后违反有关保守商业秘密的约定,披露、使用其所掌握的商业秘密,生产出的产品设备所使用的技术信息与被害公司的技术信息具有同一性,给权利人造成重大经济损失和不良影响,其行为均已构成侵犯商业秘密罪。

侵犯商业秘密罪,是指以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入或者其他不正当手段获取权

利人的商业秘密,以及披露、使用或者允许他人使用以上述手段获取的权利人的商业秘密,以及违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求,披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密,且情节严重的行为。其中:“商业秘密”,是指不为公众所知悉,具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息;“权利人”,是指商业秘密的所有人和经商业秘密所有人许可的商业秘密使用人。一般而言,以违反法律规定、诚实信用原则或者公认的商业道德的方式获取权利人的商业秘密的,应当认定属于以其他不正当手段获取商业秘密。

有侵犯商业秘密的行为,情节严重的,处3年以下有期徒刑,并处或者单处罚金。情节特别严重的,处3年以上10年以下有期徒刑。

进入暑期后,金华双龙风景旅游区迎来旅游旺季。金华交

筑牢夏季景区交通安全防线



警路店中队根据夏季行动相关部署,针对游客出行特点,每日不间断开展景区交通管理及沿

线路的巡逻和执勤工作,防范化解景区道路突出风险隐患,为游客出行提供安全、有序的交通环境。

通讯员吴程俊、楼冀阳 摄