

【法律咨询台】

提交变更虚假材料 工商查处予以重罚

《公司登记管理条例》规定,提交虚假材料取得公司登记行为,依规定,执法人员可责令当事人15日内改正违法行为,并可罚款及撤销登记。

典型案例

某某公司于2007年3月30日申请变更登记时,提交登记材料中的2007年3月15日两份股东会决议,经北京民生物证司法鉴定所鉴定,非股东本人亲笔签字,经核实,该企业注册档案材料中没有相关委托手续,属于虚假材料。

2014年5月,怀柔工商分局在检查中发现一户企业擅自改变公司登记住所,该企业注册在怀柔区渤海镇三渡河村,而实际经营地址在朝阳区工体北路某地,执法人员按照未在核准登记的注册住所经营违法行为对该企业下达了《责令改正通知书》。

2014年9月,执法人员对该企业复查时发现,该企业仍未在实际地址经营,且未办理变更登记。执法人员依法责令其立即停止违法行为,要求其限期办理登记手续,并处罚款10000元。

工商提醒

公司申请变更登记,应当向公司登记机关提交下列文件:(一)公司法定代表人签署的变更登记申请书;(二)依照《公司法》作出的变更决议或者决定;(三)国家工商行政管理总局规定要求提交的其他文件。公司变更登记事项涉及修改公司章程的,应当提交由公司法定代表人签署的修改后的公司章程或者公司章程修正案。变更事项依照法律、行政法规或者国务院决定规定在登记前须经批准的,还应当由公司登记机关提交有关批准文件。公司应对登记材料实质内容的真实性负责。

法规链接

《公司法》第199条规定:违反本法规定,虚报注册资本、提交虚假材料或者采取其他欺诈手段隐瞒重要事实取得公司登记的,由公司登记机关责令改正,对虚报注册资本的公司,处以虚报注册资本金额5%以上15%以下的罚款;对提交虚假材料或者采取其他欺诈手段隐瞒重要事实的公司,处以5万元以上50万元以下的罚款;情节严重的,撤销公司登记或者吊销营业执照。

《公司登记管理条例》第65条规定:提交虚假材料或者采取其他欺诈手段隐瞒重要事实,取得公司登记的,由公司登记机关责令改正,处以5万元以上50万元以下的罚款;情节严重的,撤销公司登记或者吊销营业执照。

何挺



怀柔工商专栏

职工称,没安全感 单位说,能提效率

企业实行末位淘汰合法吗?

律师:末位淘汰制于法无据

□本报记者 王路曼

日前,有网友爆出自己因上月业绩考核在企业中排名倒数第一,而遭到老板的辞退。该网友一边满腹委屈,一边询问,“企业实行末位淘汰制度合法吗?”对此,网友们纷纷给出答案,有人认为是优胜劣汰,有人认为是无理由解除劳动合同……针对此话题,记者倾听了很多职工和企业管理者们的看法,同时,采访了北京盈科律师事务所律师赵鹏,他还在怀柔区劳动争议调解中心服务。

职工观点:

1: 工作没有安全感

“末位淘汰。”听到这样的制度职工文雯很惊讶,“这也太残忍了,职工工作得太没有安全感了。”

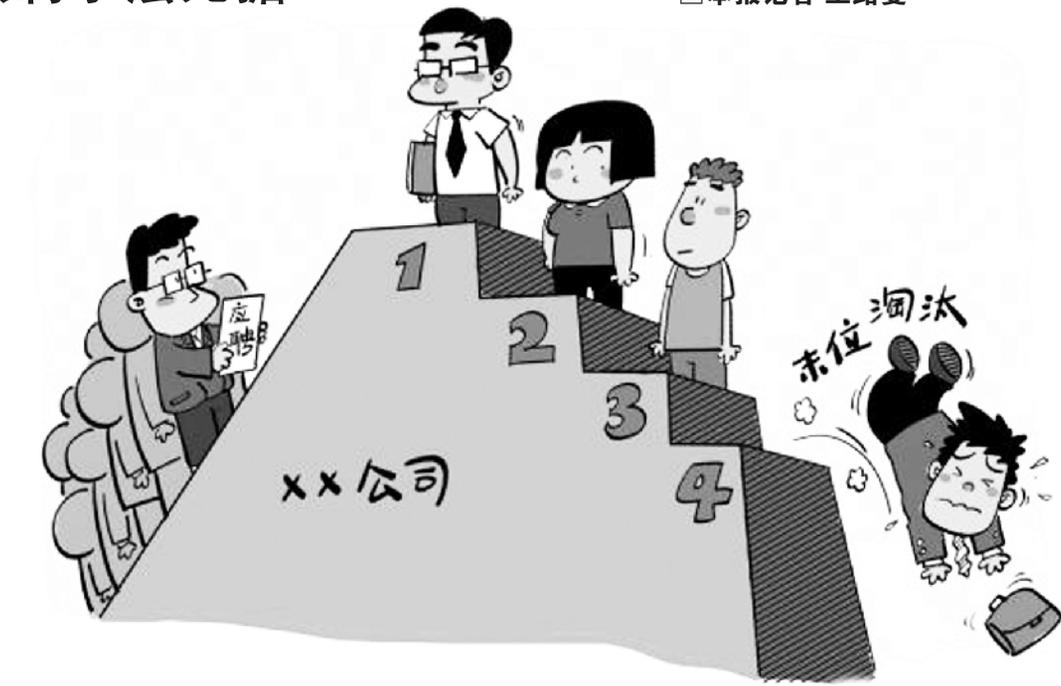
文雯是一名医药公司的销售代表,她告诉记者,业绩排名仅仅反映了一个周期职工的工作情况,而在这个周期中,可能存在很多客观因素,如果仅仅是因为某一个月的业绩排名不高,就惨遭淘汰,对这名职工也太不公平了。

文雯说,她没有遭遇过“末位淘汰制度”,但从以往的工作经验来看,每年的春节前后,销售额差距都非常悬殊,如果因为春节前业绩不高,而淘汰,就不会再看到春节后较之其他月份两倍的高业绩。“末位淘汰制度并不完全科学。”这是文雯态度。

2: 优胜劣汰可以理解

“末位淘汰就是优胜劣汰,自然法则,可以理解。”职工刘媛媛说,“其实,从不适合胜任的岗位上淘汰下来,企业可以安排职工从事其他岗位工作,如果直接辞退,应该不合法吧?”

对于自己的说法,刘媛媛也感到有些含糊,但她坚持认为,优胜劣汰的有益之处不容忽视,职场应该存在这种竞争压力,企业应该存在相应的管理制度,让职工岗位流动起来,同时,也应



该为淘汰出岗位的职工,提供通过努力重返岗位的道路。

但对退末位直接淘汰出企业,刘媛媛就不能认同了。

企业管理者观点 能激发职工“战斗力”

某房产中介公司老板在接受记者采访时介绍,2008年前后,他曾在企业中实行“末位淘汰制”管理,当时房地产形势大好,职工业绩普遍很高,为了进一步提高企业效益,他们用职工流动率作为压力,激发职工的工作“战斗力”。

结果显示,在一定时期内,职工工作效率的确得到了提高,企业效益也在一定程度上增长了不少。“可这项制度我并没有实行太久。”该老板告诉记者,因为制度实行半年时间,就有三名老员工因为工作压力过大,而辞职。

律师观点

末位淘汰制于法无据

“末位淘汰制,于法无据,

不能成为解除劳动合同的事由。”采访中,北京盈科律师事务所、怀柔区劳动争议调解中心赵鹏律师给出了明确的答复。

对于用人单位可自主决定解除劳动合同的情形,赵鹏律师介绍说,在《劳动合同法》第39条规定,劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反用人单位的规章制度的;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;因本法第26条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;被依法追究刑事责任的。

此外,第40条规定:有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;劳动者不能胜任工作,

经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

赵鹏表示,其实,职工业绩“末尾”,企业可以考虑为其调岗,在《劳动合同法》中允许调岗的规定是第35条:用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

赵鹏说,针对职工业绩“末尾”,单位可以依照有效的规章制度或者和劳动者协商确立培训方案或调岗方案,完成劳动合同的变更,这同样是实现了人力资源的优化配置,这对单位,对劳动者来说,都是公平合理的。若用人单位单纯以末位淘汰的理由来解除劳动合同,则属于违法解除劳动合同,劳动者可以向有关部门申诉或者提起劳动仲裁。在这种情况下,单位要承担违法解除劳动合同的惩罚性赔偿责任。

卡没离身遭异地盗刷 向银行索赔获支持

□吴艳燕

银行卡好端端地在自己钱包里,手机上却收到被异地取款、转账6万余元的短信。碰到这件怪事的占先生认为银行未尽到安全保障义务,要求对方赔偿损失等。经审理,法院判决支持了除利息之外的诉讼请求。

案情

2012年12月的一天早晨,占先生打开手机,看到8条短信提示,仔细一读吓出一身汗:当天凌晨,他的银行卡被异地取款、

转账共计66440元,同时还被扣去手续费119.24元,而银行卡并未丢失。占先生当即报警,并在公安人员的陪同下到银行柜面取出了卡内剩余的90.44元。

银行辩称,涉案交易是凭密码进行的正常交易,根据开户申请书所附章程约定,使用密码办理业务的视为客户本人所为。同时银行表示,即便涉案交易是他人所为,此人也必须在同时知晓占先生的银行卡号和密码的情况下完成交易,而妥善保管银行卡

和密码是客户的应尽义务,客户应承担由其自身过错导致的后果。

徐汇区法院经审理,一审判令被告赔偿66559.24元。银行不服,提出上诉。近日,二审法院驳回上诉,维持原判。

说法

首先,银行向案外人支付存款的行为是否合规?笔者认为,本案中,银行并无证据证明涉案交易由占先生本人或投意他人所

为。在此情况下,银行未能识别伪卡而向他人支付存款并扣除手续费,属于违反合同约定、不当履行合同义务的行为。

其次,占先生对于存款资金损失是否有过错?笔者认为,现实中利用技术手段或其他途径,未通过持卡人即获取银行卡密码的事情屡有发生,因而不能因他人掌握银行卡密码即推定客户存有过错。同时,银行目前也无证据证明银行卡信息和密码泄露是占先生过错所致。