

【法律咨询台】

企业登记住所无法联系 工商查处列入异常名录

去年,我市工商部门推进工商改革,将年检制度取消,实行年报制度,同时,为了规范企业信息公示,强化企业信用约束,制定了《企业经营异常名录管理暂行办法》,促进企业诚信自律。《办法》对四种情形将列入异常经营名录,并对外予以公示。近期,怀柔工商分局就对一家通过登记的住所无法联系的企业列入了异常经营名录。

典型案例

2015年4月,怀柔工商分局接到举报,称某公司涉嫌未在登记注册地址经营,要求予以查处。怀柔工商分局执法人员立即对举报情况进行核实,经现场检查,该公司未在登记的住所开展经营活动,该住所已作他用,且执法人员多次拨打该公司注册登记的联系电话均无人接听。执法人员制作了现场检查笔录,由注册住所的产权单位见证该公司未在注册地开展经营活动。经调查,举报人的举报属实,执法人员依据《企业经营异常名录管理暂行办法》规定将该公司列入经营异常名录。

工商提醒

年检制度的取消让一些不法经营者有了可乘之机,而经营异常名录的出现恰好完善了年报制度,创新了工商部门监管方式。列入异常经营名录企业,将在政府采购、工程招投标、国有土地出让、授予荣誉称号等工作中予以限制或者禁入,让不诚信经营经营者付出了违法成本。除住所或经营场所无法取得联系的情况下,逾期未完成年报公示或公示企业信息隐瞒真实情况、弄虚作假的企业也将由工商部门列入经营异常名录。在此,工商部门提醒经营者要及时在企业信用信息公示系统进行信息公示,且须对信息的真实性负责。

法规链接

《企业经营异常名录管理暂行办法》第二条规定:工商行政管理部门将有经营异常情形的企业列入经营异常名录,通过企业信用信息公示系统公示,提醒其履行公示义务。

《企业经营异常名录管理暂行办法》第四条规定:县级以上工商行政管理部门应当将有下列情形之一的企业列入经营异常名录:(一)未按照《企业信息公示暂行条例》第八条规定的期限公示年度报告的;(二)未在工商行政管理部门依照《企业信息公示暂行条例》第十条规定责令的期限内公示有关企业信息的;(三)公示企业信息隐瞒真实情况、弄虚作假的;(四)通过登记的住所或者经营场所无法联系的。

江小培



怀柔工商专栏

一再提供虚假证明请假 女工被辞反而诉公司违法

单位依纪辞退哺乳期女工 胜诉

□本报记者 赵新政

对处于“三期”期间的女工,国家法律法规在维护其合法权益方面做出了详细而明确的规定。但是,这不意味着女工凡怀孕生育就可以不遵守企业规章制度,单位也不能以其违纪违规解除其劳动合同。江然就是这样,因其没有生育第二胎的合法手续,且又不按公司规章行事,所以,被解除无固定期限劳动合同后不仅未领到产假工资,甚至连经济补偿都没有。

员工自称哺乳期遭解职

江然在大学读的是金融管理专业,聪慧加上勤奋和较好的业绩,让其所在的保险业务部格外器重她。因此,在其31岁时的2008年1月28日与之签订了无固定期限劳动合同。合同约定其职务为银行保险业务部经理,每月基本工资为22070元。

2006年,江然生育第一个孩子。2011年4月28日,她又生育第二个孩子。

“当时,我已34岁,属于晚育。如果加上这30天的晚育假,我的休产假时间应当是2011年4月29日至8月28日。”江然7月27日接受记者采访时说:“此外,我还有2010年和2011年末休的20天年假及14天病假。”

“就在这种情况下,公司不仅未向我支付工资,还在2011年8月22日向我发出《解除劳动合同通知书》。”江然说:“公司的理由是我连续旷工,接连向我发出两次书面警告。我认为,对于一个尚在法定产假期间的哺乳期女工,是严重违法行为。公司做得过火了!”

由于公司不听其解释,江然向仲裁委提起劳动仲裁,以公司单方违法解除与她的劳动合同为由,要求裁决该公司做出的解除劳动合同行为非法无效,继续履行双方签订的无固定期限劳动合同。同时,公司需向其支付产假期间工资88280元及延迟赔偿金



22070元。

而公司以其只看于已有利的事,只算对己有利之账,却忽视自己违法生育、违反企业规章制度的行为,拒绝她的全部请求。

公司举证不足一审败诉

出乎江然意料的是,仲裁委竟然驳回了她的全部请求。因不服裁决,她向法院提起诉讼。

庭审中公司辩称,基于江然屡次严重违纪的事实,公司依法与其解除劳动关系。其一,江然拒不回复公司合理咨询、拒绝执行公司合理指示,其行为违反了员工手册有关约定,构成严重书面警告违纪处分级别。其二,江然因向公司提供虚假信息,其蓄意隐瞒、欺骗公司的行为再次违反公司规章制度,再次构成严重书面警告的违纪处分级别。其三,江然因连续旷工,又两次违反公司规章制度。

对于旷工行为,公司的解释是:根据国家和北京市的有关法律法规,女职工生育享受不少于98天的产假,晚育的女职工,除享受国家规定的产假外,增加奖励假30天。然而,江然此次生产系其第二次生育,不符合享受晚育待遇相关政策的规定,因此其产假时间应为2011年4月29日至7月28日。但是,江然在7月28日后并未到岗工作亦未提供相应的

病假证明。

由此,公司作出解除劳动合同的决定,事实和法律充分,程序合法,请求法院驳回江然的全部诉讼请求。

法院审理认为:江然不属于可以生育第二个子女的情形,故属于违反规定生育,公司无需向江然支付产假期间的工资福利待遇。同时,她也不符合享受晚育产假奖励条件,除应享受产假外,应于2011年7月29日到岗上班。

然而,江然在此时连续8日未到岗,按公司的说法构成了旷工。

但是,针对这种行为,公司却将江然的连续旷工行为分割开来,并连续给予严重警告处分,且最终向其发出了《解除劳动合同通知书》,法院认为公司这个行为显属不当。由于公司对前两个违纪情况举证不足,法院认为公司仅以旷工为由解除与江然劳动合同构成违法解除,应向其支付相应的经济赔偿金100824元。

二审中公司补足证据 员工违纪被炒输官司

公司不服法院判决提起上诉,并就对江然的四次警告处分进行详细解释。

公司提交了《公证书》、特快专递详情单、通知等证据,证

员工因打架被炒难获经济补偿

今年2月14日,袁钢因前一天晚上加了一个夜班,当天想休息一下。但是,带班的保安队长陈某不同意,以人手紧叫他接着上个白班。他提出上午犯困,精力不集中,怕误事,想换个下午班。于是,陈某同意了他的请求,并由自己替他盯了一个上午的班。

中午11点半,当陈某叫袁钢换班时,睡意正酣的他以打搅他睡觉为由表示不满。同时,还以工作安排不合理、不让他挣节假日三薪为由与陈某发生争吵。陈某说:“你嫌工作不好可以走

人。”袁钢认为这是陈某有意刁难,回想起前一段时间的不愉快,他举手将陈某打倒在地。

公司认为袁钢在工作期间打伤同事,其行为已经严重违反规章制度,应当予以辞退。当天办完工作交接手续后,袁钢以公司无故、非法解除劳动合同为由申请仲裁,要求公司支付各项经济补偿合计2.8万元。

庭审中,公司辩称,公司有规章制度并明确规定:员工不得在工作时间酗酒、斗殴以及其他严重扰乱公司秩序的行为,否则

公司有权辞退。袁钢殴打陈某的行为严重影响了公司办公秩序,辞退他是照章办事,故不同意其仲裁请求。

仲裁庭审理认为,袁钢与公司签订的劳动合同中,明确约定了员工应严格遵守公司规章制度,公司可依据本单位规章制度给予相应处罚,甚至解除合同。袁钢因工作问题殴打同事,违反了公司规章制度。鉴于该同事不存在违法解除劳动合同的情形,故裁决驳回了袁钢全部请求。

□本报记者 赵新政

说法

《劳动合同法》第39条第2款规定,因劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。而在用人单位需支付劳动者经济补偿金的相关规定中,明确指出因严重违反用人单位规章制度被解除劳动关系者,无权得到经济补偿金。

结合本案,袁钢因工作安排问题在工作时间打伤同事,公司依据规章制度将其辞退,不属于无故和违法辞退,故袁钢无权要求公司向其支付经济补偿金。