

刚入职就当企业“高管”？慎防“无故躺枪”

胡建兵

近日,北京市房山区人民法院对外通报2022年以来该院涉公司内部治理引发与员工纠纷案件的审理情况。该院梳理发现,新入职员工挂名担任“董高监”(公司董事、高级管理人员、监事)的情形逐年增多,法律意识欠缺的职场新人容易成为部分公司内部管理失控、“金蝉脱壳”的“甩锅”对象。(6月19日《工人日报》)

本案中,26岁的汪某工作没多久却突然发现自己被“限制高消费”了,连飞机票都无法购买。一查才知,是汪某曾经工作过的公司因拖欠他人贷款成了失信被执行人,而汪某是该公司挂名“法定代表人”。汪某诉称大学毕业后在某教育公司担任经理助理职务,工作不到半年,人事经理找到自己,说需要身份证配合办理公司业务。汪某便把身份证交给对方,并配合签了几份文件。不久后发现自己成了该公司旗下

某教育咨询公司的“法定代表人”。

新员工刚入职,就被升任为公司董事、高级管理人员、监事,本以为“喜从天降”,但没有想到“无故躺枪”,掉入了公司设的坑中。原则上,公司的高管参与公司的经营管理,与公司之间存在实质关联性。但在现实中,一些企业为“规避风险”,用企业普通员工注册假“高管”。近年来,新入职员工挂名担任“董高监”(公司董事、高级管理人员、监事)的情形逐年增多,职场新人容易成为部分公司内部管理失控、“金蝉脱壳”的“甩锅”对象,需要增强法律意识。

新员工刚入职,就成了公司“高管”甚至成了“法定代表人”,是一些新员工法律意识不强。职场新人没有看好自己的身份证件,而且因为企业老板或他人的三言两语成了公司的“挂名股东”。表面上看是“喜从天降”,但背后不知道水有多深,后果

有多严重不得而知。出现这样的情况,另一个重要的原因是,有关部门对公司登记只进行“形式审查”,公司登记时,只要身份证等复印件。登记时需要的公司股东会议决议,按要求要有股东的签名,但要么是假签名,要么是有的新入职职员,没有考虑在上面签字的后果就轻易地签了字。另外,公司的验资证明书,应有股东的出资表,但一些“被法人”的人没有出资,这样的“形式审查”成了真正的“做形式”。

有关部门在登记注册时没有严格把关,对身份证这些主要内容未尽审查职责。现在,很多地方有关部门对公司登记只是进行“形式”的审查,不进行实质的审查,用虚假材料就能骗取登记注册。加上有关部门没有做好事后监管,所以不能及时发现有关人员投递虚假材料行为。

新入职人员“被法人”或“被高管”,并

非其本人的真实意思表示,且他们也没有参与公司的具体经营活动,“被法人”显然是有关部门审查缺陷和审查不到位造成的。这也提醒各地市场管理部门,行政机关的审查不能只是简单的“形式审查”,即使是“形式审查”也应审查材料的真实性和合法性,其审查结果必须对当事人和社会负责。

公司“法定代表人”或“股东”等专有名词属于特定的法律用语,背后意味着相应的权利、义务以及法律责任。新入职员工切勿因他人轻易许诺“升职”而名不副实地登记为公司的法定代表人或股东,应考虑后面的法律风险可能远远高于眼前的一丁点利益。总之,“君子爱财,取之有道”,捷径并非坦途,反而可能是远路,平时学法、懂法、守法、用法,关键时刻才能防范法律风险。

别让“高温津贴”沦为“纸上权益”

廖卫芳

盛夏来临,陕西省人社厅发出通知要求,严格落实高温天气劳动保护,依法保障劳动者劳动报酬权益,做好防暑降温和劳动保护。在劳动报酬方面,通知强调,不得因高温天气停工、缩短工作时间扣除或降低工资待遇;及时足额向劳动者发放防暑降温费和高温津贴。(6月19日《劳动午报》)

根据2012年人社部等四部门联合颁布的《防暑降温措施管理办法》规定,领取高温补贴的条件为:用人单位安排劳动者在高温天气下(日最高气温达到35℃以上)露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者支付高温补贴。可见,早在十多年前,发放“高温津贴”就有明文规定。

但据了解,往年不少地方在发放高温津贴上出现“打折扣”现象,不是以饮料、西瓜及防暑药品代替高温津贴,就是避而不谈、只字不提,致使高温津贴沦为“纸上权益”。

笔者以为,防范“高温津贴”沦为“纸上权益”,还需多方发力。一方面,劳动监察部门应积极履职尽责,不妨深入一线,走近劳动者,对高温津贴发放情况进行重点全面排查,保障高温津贴及时足额发放到位。一旦发现高温津贴存在“被克扣”或发放不及时、不足额、不到位等现象,就应零容忍地予以严肃查处,从而为劳动者提供法律制度保障,切实维护劳动者的合法权益。

另一方面,工会组织作为劳动者的“娘家人”,应切实担负起监督的主体责任,充分发挥工会劳动保护监督检查作用,加强对一线劳动者高温作业、露天作业的监督检查,一旦发现存有高温津贴“被克扣”,或高温津贴发放不及时、不足额、不到位等现象,就要予以督促整改,确保高温津贴及时足额发放到劳动者手中。

同时,劳动者一旦遭遇高温津贴“被克扣”或发放不及时、不足额、不到位等现象,既要对人单位坚决说“不”,又要积极大胆地向劳动监察部门、工会组织投诉举报,以维护自身合法权益不受损害。切忌“装哑巴”,任凭用人单位“想克扣就克扣”“想不发放就不发放”,助长其违法违规的嚣张气焰。

当然,用人单位也应遵规守法,积极落实劳动保障制度,充分认识到发放高温津贴不是可有可无的选项,及时足额地把高温津贴发放到劳动者手中,从而体现对劳动者辛勤付出的尊重和关怀,树立好形象,赢得好口碑。

我们相信,只要劳动监察部门、工会组织、劳动者,以及用人单位,形成联动,协同发力,就一定能够有效防范高温津贴沦为“纸上权益”,从而确保高温津贴及时足额发放到劳动者手中,共同为高温下的劳动者撑起一把“清凉伞”。

查办“职业弹幕人”仅罚款还不够

赵杰昌

近日,北京市某生物科技有限公司以“职业水军”虚构减肥奇迹,用批量刷评制造消费陷阱。北京市市场监管局对该公司开出10万元罚单,这是北京市市场监管局成功查办的全国市场监管领域直播电商“职业弹幕人”首案。(6月21日《北京日报》)

“职业弹幕人”是指通过操控虚假账号或雇佣网络水军,在直播、短视频等互动场景中批量发布预设话术评论,虚构产品功效、用户评价或交易数据,以达到欺骗或误导消费者、制造虚假流量的目的。其行为不但干扰了正常商业竞争秩序,还欺骗和误导消费者,损害消费者的合法权益。

北京市市场监管局查办的这起案例并非孤例。近些年来,随着电商网络直播的兴起,“电商捧哏”“职业弹幕人”等也成为一些商家的“标配”。而这些套路满满的设计,往往让消费者无所适从。

解铃还须系铃人。要有效杜绝“职业弹幕人”现象,还得从源头抓起。网信、公安、商务、市场监管等相关部门要加强监管,电商直播平台要对弹幕内容加强审核和管理。消费者通过网络直播间购物时要提高警惕,加强自我保护,不受绝对化话术和“模板化”好评迷惑,购物前要仔细查看商品详情页或包装,一旦发现产品实际效果与宣传不符(尤其涉及虚假功效),可以通过平台客服投诉,或向市场监管部门举报,切实维护自身合法权益。



困惑

“别再因为宠物生病让钱包大出血了”“每月一杯奶茶钱,生病意外都能报”……最近,在上海工作的丹妮为了给宠物狗买保险,在各种广告之间挑得眼花缭乱。“想买但不知道该买哪款,很困惑。”

不少养宠人士认为,宠物险花小钱办大事,可以减轻宠物医疗等费用负担,越来越受欢迎,但现实中有些产品存在销售套路,细节条款庞杂,售后服务质量参差不齐,保障可能会打折。

新华社发 王鹏 作

对“假装上班”不能一管就死

卞广春

悄然兴起,“假装上班”跟真上班一样,难免不可思议和耐人寻味。

“假装上班”是指花钱获得“办公室”环境的共享办公服务。“假装上班”公司存在的意义,是为用户提供工位、网络及茶水等基本办公设施,营造模拟的工作环境,让奔赴真工作岗位的人获得一块暂时属于他们的领地,并从中获得基本的费用。

“假装上班”公司主要面向失业过渡者、自由职业者、小微企业主。失业过渡者怕家人发现自己失业,以假装上班维持体面,以缓解压力,维持社会交往中的自尊,提供心理缓冲空间;自由职业者需要安静、专注的工作环境,享受理想化的就业环境,从而获得身份认同;小微企业主用低价工位创业或蹭资源合作,寻找更理想的合作伙伴。“假装上班”,不是“假”上

班,他们很珍惜这个环境,朝九晚六,按时到岗,沉浸式办公,为真上班作努力和铺垫。

另据6月20日《证券日报》报道,房讯指数CORC统计,截至目前,全国商办用房平均空置率超20%,部分二线城市核心商圈空置率突破35%,租金较2020年高点,下跌15%至20%。在园区空间方面,目前全国省级以上开发区平均空置率超过35%,部分新建园区空置率甚至达到60%。商办用房空置率增加,必然引发人们的破局思考。那些挂着“假装上班”名头的公司,或是资源整合利用的高手,被逼无奈之下,用最大努力获得最理想的回报。

近日,2025中国商业地产投资专业展览会暨首届千企千楼行动计划供需对接大会在北京成功举办,大会以“盘

活商办用房,优化园区空间”为主题,致力于打造领先的商业地产选址解决方案和供需合作平台,从供应、需求、招商、渠道四个维度出发,聚焦经济复苏背景下的盘活商办用房,优化园区空间解决方案和突围路径。“假装上班”公司除了让人脑洞大开,更为盘活商办用房等资产和鼓励创新创业就业等,提供了积极的借鉴。

目前,对“假装上班”公司运营的合法性和合规性亟待进一步关注和商榷。与依法运营公司、商办用房出租、公司管理章法等相比,“假装上班”公司有点“四不像”,甚至还游离于法律监管之外。对此,相关部门要密切关注,对常态经营的合法合规性履行提醒、监管义务,但执法之手也要防止一管就死,将盘活资产的金点子遏制在萌芽中。

工位“微改造”可实现“一举多效”

汤飞

落精心种植了不少花草,步入其中仿佛置身园林,令人心旷神怡。这是“统一规划+个性设计”相融合的典型案列,职工元气满满,对工位的“掌控感”、企业的归属感更强。

“微改造”旨在通过调整办公环境及工位的陈设,职工在专注工作的间隙以转移注意力、短暂交流等方式缓解压力调节情绪,从而更好地投入工作。植物、玩具最常见,果蔬、萌宠成新潮流。这并非“不务正业”“玩物丧志”的摸鱼表现,其积极作用显而易见。

首先,有利于提升工作质效。适当放松不等于松懈懒散,持续施压容易让人疲

而生惧,张弛有度才是更值得称道的态度,如此盎然生机能帮助职工集中精力干好工作,回报单位的信任与包容,形成良性互动及循环。其次,通过优化办公环境,改变冰冷、森严的格局,多一些鲜活生气,多一些纾解渠道,职工通过主动转移、释放来关注、保护心理健康。再次,职工可在参与“微改造”的过程中“重新认识”同事,发现共同爱好、话题,减少沟通壁垒,增进交流,从而增强团队凝聚力。最后,“微改造”能实现对办公空间的高效利用,巧妙融入并呈现企业文化、职工文化。

企业应当正确引导、指导职工对工位进行“微改造”,以企业文化为底蕴,以朝

气蓬勃为底色,以昂扬向上为底调,发挥职工的主观能动性,既有统一格调,又有鲜明个性。或者也可以说,它本身就是企业文化的一部分,并且是职工参与度最高、离职工最近的那一部分。企业的态度直接反映其经营管理理念与境界。除此之外,还要进一步丰富举措和形式,多元化关心关爱职工身心健康,营造良好的职场氛围及环境。

对于职工而言,“微改造”是一种自我展示,但应注意其边界,切莫顾此失彼、因小失大,须知高质量、高效率工作是支撑“微改造”的重要条件。既要做改造“小能手”,更要展现工作“大将”。