

企业注销到底有多难

——督查组暗访企业注销手续办理情况

有话直说

构建和谐劳动关系当用好“协商微信群”

“有了集体协商微信群,我们说话更方便了。”这是维达纸业(北京)有限公司职工代表贾振伟在企业职工集体协商座谈会上说的心里话。从2016年开始,该公司创建了集体协商微信群,每年不定期召开职工集体协商座谈会,随时征询职工意见,建议及协商内容,跟踪监督集体协商要约、签约、履约集体协商全过程。(9月13日《劳动午报》)

构建和谐劳动关系中,协商具有重要功效。协商不仅有助于劳资双方真诚相待,更可以有助于一些棘手问题的解决。为规范企业劳动争议协商、调解行为,促进劳动关系和谐稳定,人力资源和社会保障部还出台了《企业劳动争议协商调解规定》,就提出,企业应当建立劳资双方沟通对话机制,畅通劳动者利益诉求表达渠道。足见,协商机制的重要价值。

而“协商微信群”的建立,无疑具有多重意义。一则可以动员更多的员工参与进来,毕竟智能手机及微信的广为普及,成为“协商微信群”一员很容易;二则可以利用“协商微信群”随时听取员工的意见与呼声;三则更可以成为面对面协商的有力补充,疏解了会议协商时间短、不能畅所欲言等短板。

以上述公司为例,和职工生产生活密切相关的事情都是通过劳资双方民主协商,民主决策,且协商出的结果也贴心,企业职工每人每年还增加了100元生日礼物,职工每月人均工资收入由2012年的2800多元增加到3900多元。这些情况和数据都是来自于该企业集体协商微信群和企业职工不定期的集体协商座谈会的真实情况。

当然,企业建立“协商微信群”是轻而易举的事情,但更为重要的是,让其充分发挥好作用,诚如上述公司,企业管理者若不重视员工的意见、建议,员工的心愿自然不会达成。同样,如果企业不广开言路,员工自然不会畅所欲言。而当员工在微信群都沉默寡言时,“协商微信群”也就失去了应有的作用。可见,企业依法、人性化用工依旧是核心。

构建和谐劳动关系是一项复杂的系统工程,开展集体协商旨在协调劳动关系,维护职工合法权益,调动职工积极性。这也就意味着,集体协商不仅要兼顾各方利益,而且其方式也应该与时俱进。 □杨玉龙

未事先说明裁员方案 单位不得裁减冗员

职工信箱 百事通先生: 我所在公司为扭转一再亏损的局面,近期就经营方式进行了调整,并决定裁减三分之一的冗员,但事先并没有向工会或者全体职工说明裁员方案,也未听取工会或职工的意见,更没有向劳动行政部门报告。我与企业签订了5年期限劳动合同,因平时与领导的关系不是很好,鉴于家中上有年迈父母下有子女要抚养,且家里只有我一个就业,所以多次找公司协商希望被留下。但近日公布裁减人员名单,发现我在其中。请问:公司这种裁员做法对吗? 读者 李秀洁

李秀洁同志: 你的做法是错误的,你有权拒绝接受裁员。首先,公司的裁员行为无效。《企业民主管理规定》第三十四条规定:“企业应当向职工公开下列事项:……(四)奖励处罚职工、单方解除劳动合同的情况以及裁员的方案和结果,评选劳动模范和优秀职工的条件、名额和结果……”《劳动合同法》第四十一条第一款也明确指出:“有下列情形之一的,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:……(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的……”正因为公司一次性裁员达三分之一,比例上远高于职工总数的百分之十,而事先并没有向工会或者全体职工说明裁员方案,听取工会或职工的意见,也没有向劳动行政部门报告,更不存在“提前三十日”说明情况,这决定了公司的裁员行为违法,其对你没有法律约束力。其次,公司不应将你裁减。《劳动合同法》第四十一条第二款规定:“裁减人员时,应当优先留用下列人员:(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;(三)家庭无其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人的。”从你介绍的情况来看,你与公司的劳动合同长达5年,属于长期劳动合同,且家中只有你一人就业,加之还有父母子女需要赡养、抚养,明显属于优先保留之列。公司不仅没有优先留用,甚至不顾你一再请求留下、不顾法律规定强行为之,无疑不符合法律规定。第三,如果公司我行我素,必须向你承担双倍赔偿责任。因为《劳动合同法》第八十七条规定:用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。建议你与单位进行协商,协商不成你可申请劳动仲裁来维护你的合法权益。 □百事通

前8月全国发生169起煤矿事故

记者近日从国家煤矿安监局获悉:今年1-8月,全国共发生煤矿事故169起,死亡211人,同比增加20起、减少32人,分别上升13.4%和下降13.2%,形势总体稳定。但贵州、四川、黑龙江、山西、河南、陕西、湖南、安徽等8省与其他产煤省相比,事故起数、死亡人数较多,分别占全国的55%、66.9%,是今年以来煤矿安全重点地区。国家煤矿安监局要求,各级煤矿安全监管监察部门和各煤矿企业要正视采掘失调、企业主体责任不落实等突出问题,抓住等级鉴定、监测监控系统、区域防突措施三个关键环节工作,坚决防范遏制重特大事故。 □丁怡婷

维权行动

因创业失败,李先生的公司于2008年停业,随后被吊销营业执照。两年多前,当办理公司注销时,复杂程度超出了他的想象。“公司情况很简单,并不涉及纠纷和债务,但是往不同的办事窗口跑了不下5趟,还是没能办成,实在耗不起。”李先生说,“至今我作为法人代表被挂网,直接影响个人信用和今后的商业活动。”

两年多过去了,企业注销还那么难吗?13日下午,国务院第三督查组陪同李先生实地办理,对企业注销手续办理情况进行暗访督查。

材料多:公司注册程序增设前置条件

督查组陪同李先生首先来到位于东北旺南路的北京市海淀区政务服务中心,工商咨询窗口工作人员提供了“内资有限公司吊销注销登记流程与需要提交的材料”清单。

按照清单,李先生需要先备齐“清算组备案登记提交材料”后到大厅网上指导处进行预约,先进行清算组备案,然后备齐“吊销注销登记提交材料”后办理注销登记手续,至少需要往工商窗口跑两趟,总计

提交资料至少11项,一些材料自己准备不了,需找相关部门办理。

这印证了督查组此前在对市场监管总局有关司局的督查和查阅相关法规中发现的问题:现行公司注销程序未严格执行公司法规定,增加了企业注销前置条件。

公司法第188条规定,公司注销只需向登记机关提供1份清算报告,然后就可以公告公司终止。《公司登记管理条例》相比于公司法增至5项,增加了注销登记申请书,决议决定或裁定裁判文书、营业执照、“法律法规、行政法规规定应当提交的其他文件”。

根据最后一项的“其他文件”,工商部门又增加了授权委托书、清算报告确认文件、税务清税证明、清算组备案通知书、刊登公告的报纸样张等。企业要在银行、工商、税务、人社、海关等部门来回奔波。

“跑断腿”:税务注销不能“通办”

为办理工商窗口要求提交的“国、地税注销证明”,督查组陪同李先生来到海淀区政务服务中心税务窗口。由于2008年停业、人员全部离职,李先生的公司于2009年起就没有再办理纳税申报。工作人员查询后告诉李先生,由于未按规定期限办理纳税申报,公司现在为非正常户,要注销税务登记,首先要转为正常户。

而解除非正常不是通办项,“您需要到您的主管税务所接受行政处罚,然后补申报,补完申报解除非正常。”工作人员建议,先到原地税主管所办理。

李先生驱车赶往位于四季青路的海淀区地税局科技园税务所。但科技园税务所工作人员告知:“罚款是在大厅,变成正常户了,我们再处理注销。”

李先生随即又赶到附近的中关村办税服务区,工作人员告知,公司的国税地税账户均为“非正常”,由于国税地税机构合并,现在行政处罚只罚一次,但补申报、解除非正常、注销税务登记手续仍要在国税、地税窗口分别办理。

而在分别办理的过程中,不同业务环节又设在不同窗口,每换一个窗口都要重新取号。在李先生的要求下,工作人员将办理的详细流程和窗口分工画成示意图供李先生参考。当李先生准备到大厅的地税窗口咨询时,已到了下班时间。

“折腾一下午,跑了3个地点,才终于搞清楚流程,具体业务还没开始办。”李先生感慨道,跟两年多前相比,窗口服务态度好多了,但办起来好像更复杂了。

办理难:手续繁杂催生大量中介

除了材料多、跑腿多,办理注销的困难

热点话题

新的个税起征点将于10月1日起实施,很多人关心,如果是9月份工资在10月份发放,是按照新的5000元起征点计税吗?

这个问题有了权威答案。财政部、税务总局7日印发《关于2018年第四季度个人所得税减除费用和税率适用问题的通知》,明确了关于工资、薪金所得适用减除费用和税率问题。

根据上述通知,对纳税人在2018年10月1日(含)后实际取得的工资、薪金所得,减除费用统一按照5000元/月执行,并按照通知所附个人所得税税率表一计算应纳税额。对纳税人在2018年9月30日(含)前实际取得的工资、薪金所得,减除费用按照税法修改前规定执行。

记者咨询了多位业内人士和专家,他们均表示,10月1日后实际取得的工资、薪金所得,减除费用统一按照5000元/月执行,即不管发放的是哪个月的工资,只要是在10月1日后发放,就可以适用5000元起征点。

国家税务总局审计师刘丽近日在新闻发布会上提示,10月1日以后,发放工资的时候,各企业单位财务人员在扣缴个税时一定要记住,别忘了适用5000元新的费用标准和新的

能按五千元起征点计税吗 九月份工资十月份发

税率表,这样可以让员工们享受到改革的红利。

记者注意到,上一次个税调整,也就是2011年9月1日个税起征点由2000元提高到3500元时,也曾引发相应的疑问。

当时,税务总局在解读中举例称,比如某单位在8月份向员工发放工资、薪金并代扣税款,不管发放的是哪个月份的工资、薪金,均适用旧税法规定的减除费用标准(2000元)和税率表。同样,该单位在9月份发放工资、薪金并代扣税款,不管发放的是哪个月份的工资、薪金,均适用新税法规定的减除费用标准(3500元)和税率表。

显然,如此操作,对于老百姓来说是一个利好,可以提前享受到减税的红利。

那么,起征点提高后,能省下多少钱呢?我们来算一笔账。以月入1万元(均为工资、薪金所得)进行粗略测算,假设“三险一金”专项扣除为2000元,不考虑专项附加扣除,那么:

起征点为3500元的情况下,每月需缴纳345元个税;

起征点为5000元的情况下,每月只需缴纳90元个税。

也就是说,每月可以少缴纳255元个税,降幅超过70%。

财政部副部长程丽华也曾举例称,假如某个纳税人的月工资收入是15000元,按照现行税法,每个月需要交税1870元,按照修改后的税法计算,他只需要交税790块钱,现行税法和修改后的税法计算交税比较以后,每月少交税1080元,税负减轻58%。

□李金磊

工资	住房公积金	养老保险	失业保险	医疗保险	其他扣款	实发工资
516	0	0	88.92	12.03		3919.05



近日,陇县税务局开展送税政策活动,该局青年志愿者来到驻地军营,为即将退役官兵发放税收资料,答疑解惑,详细讲解了军队转业干部、随军家属以及退役士兵创业就业相关税收优惠政策,帮助他们更好地享受“双创”优惠政策。 □曹新周 赵海霞 摄

入职后可带娃上班 杭州女职工为暖心企业点赞

他山之石 生育孩子,让不少职场女性遭遇就业不公平待遇。前不久,杭州一家名为“亲宝宝”的互联网公司进行了一次特别招聘。此次招聘最大看点就是,已经生育的求职者,可以凭着孩子的出生证,得到优先入职的机会。企业的暖心举措,一时间吸引了大批女性求职者。

据该公司人力资源相关负责人介绍,“亲宝宝”一直期望为女性提供合理公平的就业机会。除了此次招聘,公司还有很多福利来保障和维护女性权益,最让职场妈妈们心动的还要属可以带娃上班。

今年暑假,“亲宝宝”办公室的开放区域几乎成了孩子们的“天堂”,最多一天有十多个小朋友跟着妈妈来上班。“带娃上班不止是孩子暑假期间的福利,而是每个工作日都可以。”丽丽入职该企业两年,说起这项福利深有感触,“这是公司给我们最好的‘定心丸’。”

作为职场妈妈的丽丽,常感工作家庭无法兼顾,只能把宝宝托付给婆婆照顾。去年,婆婆有事回了老家,宝宝便无人照顾。无奈之下,丽丽跟主管临时申请带孩子来上班。

“小朋友出现在办公室,公司领导马上就关注到了。”丽丽一开始还担心影响不好,不想公司的领导和宝宝在走廊上玩耍了起来。没多久,“带娃上班”的福利就正式落实了。“听说,公司还准备在空闲区域建一个小小的游乐场,到时宝宝肯定要经常喊着跟我来上班了。”丽丽笑着说。

廖紫薇是一名尚在哺乳期的“新手”妈妈,每天她都能拥有1个小时的哺乳假。而在此前,她刚刚休完“全薪产假”。“产假期间,公司照发了全额工资。”廖紫薇幸福地说道。“原以为生孩子起码会影响一年的收入水平,但让廖紫薇意想不到的,在她复职后,公司因为她一直以来的出色表现,给她补上了产假期间其他的薪资待遇。

这些暖心举动,让廖紫薇感到公司对女性职工的尊重和关爱。此外,公司女职工还能享受“姨妈假”,甚至一些送卫生巾、新生儿大礼包等免费实物福利,男职工家属也可以享受。“每次我为我们公司点赞,把公司福利发到朋友圈,评论最多的就是‘还招人?’。”廖紫薇说。

□洪嵩婷

休病假与旷工

以案说法

案情简介

刘萍(化名)于2017年12月入职某景观公司任设计助理,试用期为1个月。2018年1月,景观公司与刘萍签订了正式的劳动合同,但未给她缴纳社会保险。

2018年8月12日,小刘下班回家后突然感觉到身体不适,急往医院就医,经诊断后需要住院。因事发突然,小刘在医院里委托自己老公给单位打电话请假,单位领导表示等病好了回来再说。经过五天治疗刘萍出院,回家后她既没有和单位联系,也没有办任何手续,在家休息20天。直到2018年9月2日,小刘跟单位领导联系准备上班,结果被单位领导告知其要以旷工为由解除双方劳动关系。小刘很生气,认为自己明明请了病假,怎么就成了旷工?与单位领导争辩无果,

小刘满腹委屈,到西安市总工会信访室上访。经信访室工作人员了解情况后,认为小刘未给单位履行正常的请假手续,住院时口头请了病假,但出院后未去单位办理正式手续,单位以旷工为由和她解除劳动合同并无过错。经与小刘沟通,她本人也认识到自己的疏忽,信访室工作人员建议小刘以单位未为其缴纳社保为由与单位协商,维护自己的合法权益,并建议小刘在以后的工作中,要注意相关的法律程序。

有关休病假的规定

在日常工作中,企业经常会遇到职工请病假的情况,所谓病假,是指劳动者因病或非因工受伤,企业批准停止工作进行治病休息的时间。一般是要提供医疗机构的相关病历资料给用人单位,告知需要请病假,并按公司规定的流程办理请假手续即可。劳动者请病假,应当由职工本人到用人单位指定的医疗机

构,经医师检查后,需要停工治疗休养的,由医师出具病假条,职工持病假条按用人单位规定程序办理请假手续。属急诊的,可以就近入院,口头请假,事后补办手续。若因有病不联系,也不办理相关手续而自行决定在家休息,单位以旷工为由解除劳动合同是合法的。

具体的病假时间需根据医疗机构的建议休养时间,以及职工本人实际参加工作年限和在本单位工作年限确定。依据:《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第二条医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。第三条企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。(二)实际工作年限

十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

像小刘这种情况,虽病情突然,但经治疗出院就应当向企业依据流程递交相关的请假手续及医疗证明,这样才能享受相应的病假待遇,如果未履行这样的手续就有被企业以旷工为由辞退的风险。本来属于合理合法能得到病假待遇的情况,结果由于自己的不负责任导致被企业辞退。对于用人单位来说,加强企业管理的同时也应人性化,劳动者口头请假时应提醒劳动者及时办理正规的请假手续。为了维护劳动者的合法权益,在此提醒广大劳动者,遇到此类情况,一定在病情稳定后前去单位办理正规的病假手续,来保护自己的合法权益,避免此类事件发生。 □张来周 闫娜