田陈煤矿精心烹制节后“收心套餐”

喜迎二十大，全力保安全，奋战四季度，实现安全年。为进一步淡化节日氛围、消除节日“综合症”，国庆假期过后，山东能源枣矿集团田陈煤矿精心烹制“收心套餐”，组织女工协管员深入基层区队、岗点、井口等场所，开展面对面、心贴心的安全宣教活动，引导广大干部职工迅速收心归位，把“节日激情”转化为“工作热情”，以饱满的精神状态积极投入到安全生产工作中。

在井口、修理厂等场所，女工协管员带领现场人员共同进行了安全宣誓。振聋发聩的宣誓声，表达了广大干部职工坚决实现安全生产的信心和决心。

在综掘二区班前会上，女工协管员们用真诚的话语为矿工师傅们朗诵了安全家书《安全责任大如天 时时刻刻记心间》，字里行间洋溢着妻子对丈夫的牵挂、儿女对父母的倾诉、朋友对同事的嘱托、师傅对徒弟的教诲，深深的爱、浓浓的情，听之让人心生感动，透露出亲人对矿工安全的牵挂、对平安幸福的向往。

活动中，女工协管员为职工发放了牛奶、油饼、安全红腰带等慰问品，围绕“防风险 保安全 喜迎二十大”等安全主题，组织开展安全宣讲，深入浅出地讲解违章给企业和社会带来的损失以及家庭造成的痛苦，倡导广大职工认真学习事故案例、剖析原因、吸取经验教训。一项项寓教于乐的安全宣教活动，犹如一颗颗安全种子，撒播在职工心间，形成了“人人讲安全、人人抓安全、人人保安全”的良好氛围。

下一步，该矿还将继续围绕上级及矿各类文件、会议精神，找准安全主题，创新载体，丰富内容，做到有主题、有重点，确保安全宣教活动不断线，坚决打赢安全“守卫战”。

（梁晓彤）

重庆气矿汽车服务中心召开节后“收心会”

10月8日，重庆气矿汽车服务中心在做好疫情防控工作的同时，第一时间部署国庆节后“收心”工作，让全体员工能尽快收拾心情，调整心态，以高度的政治责任感，集中精力做好特殊关键时期的各项工作，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

为了让员工迅速从节日氛围中走出来，要求员工绷紧节后安全弦，及时从“放假模式”调整到“工作状态”，把心思从走亲访友、休闲放松中尽快收回来，把心放在岗位上、把心放在责任上、把心放在安全上；重点加强节后相国寺储气库、重庆协调组、川油物业、重庆审计中心租赁服务点等分散驾驶员管理，及时稳定思想，做好收心工作，迅速把驾驶员的思想从节日气氛中转移到正常的安全行车轨道上来，切实做到全体员工在岗、在位、在状态。

同时，该中心运行受控组带队深入蔡家班组进行全面、深入、细致、彻底的秋冬季节车辆安全隐患大排查，对查出的问题列出清单、建立台账，制定整改方案，按“闭环”管理原则落实整改。

此外，该中心还不断加强节后劳动纪律检查和“安全提醒”频次，确保全体员工迅速进入工作状态，从严落实员工“上下班、请销假、禁酒令”管理制度，实现人员规范化和考勤动态化管理；针对近期疫情新动态，严格管控员工出行活动，强化办公重点场所管理，落实出入登记、体温检查、消毒杀菌等措施，确保中心重点区域管控到位、办公人员行程动态信息全面受控，牢牢守住“零疫情”“零感染”底线；并号召中心员工以更加饱满的激情、勤政务实的作风，立即行动起来，积极投身年度“收官战”，为圆满完成各项工作目标扎好口、收好尾。

（何超）

凝心聚力奔前程 挖潜增效提动能

近日，笔者在河南能源集团公司鹤煤三矿了解到，为搞好全年安全生产，该矿紧扣下半年工作重点，高标准严要求抓好安全、稳产、技改、环保等各项工作，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

凝聚一颗心。该矿进一步抓好职工思想政治教育，激励全矿干部职工扛起责任、担当作为、争当标杆，严格落实工作任务清单，在现场奔着问题去、盯着目标查、雷厉风行干，奋力破解制约生产的难点堵点。细化每日生产任务，以钉子精神抓好落实，形成以天保周、以周保旬、以旬保月的良性循环机制。

筑牢“安全墙”。该矿扎实开展班前十分钟安全教育，坚持每周一次感恩宣誓活动。定期召开岗位主操工作会议，根据不同岗位特点，做好针对性安全培训，切实提升全矿干部职工安全素质。统筹做好疫情防控和安全防范各项工作，坚持开展安全生产隐患排查治理，加强问题整改监督检查，坚决不留盲区和漏洞，严守安全防线，确保安全生产“零事故”。

科技攻关促提高。该矿以科技创新、智能管控为主攻方向，为企业绿色转型铺平道路。以实打实的绿色行动力推动企业不断迈上生态优先、绿色发展新水平。积极开展技术改造，优化生产工艺，深挖产能潜力，为安全生产稳定、经济运行提供了强劲“动力”。

（姜世军）

凝聚区域发展新动能

——中煤建安集团新疆分公司多点发力助推高质量发展

■ 张一平

今年以来，中煤建筑安装工程集团有限公司新疆分公司(以下简称“中煤建安新疆分公司”)抢抓产业兴疆的历史发展机遇，紧跟中煤集团在疆“三大产业基地”建设步伐，依托中煤建安打造“百年建安”“百亿企业”契机，坚持“存量提效、增量转型”，聚焦主责主业，以深耕新疆区域开拓市场，树立中煤建安良好品牌形象为己任，树立围绕打造“五型建安”的目标，以打造“高质量发展”为长期愿景，按照“做精建筑安装，做优运营服务，做大矿山剥离，做实新能源”的发展思路，拓市场、抓生产、精管理，多点发力，统筹推进生产经营和疫情防控工作成效显著，企业发展后劲十足。

勇拓市场 发展规模逐步壮大

面对激烈市场竞争，突破固有市场布局，开辟市场势在必行。今年以来，中煤建安新疆分公司始终围绕“打造疆内一流能源建设服务企业”这条主线，“做强建筑施工、做优矿山剥离、做大运营服务”三大业务板块，深耕乌鲁木齐周边、准东、哈密、南疆四大核心片区，挺进新能源领域市场开发思路，主动走出“舒适圈”，举起一面“闯”字大旗。

截至9月中旬，中煤建安新疆分公司今年合计投标96项，中标70项，中标金额突破45亿元。今年7月，该公司成功中标国家能源集团红沙泉煤矿露天剥离工程，合同额达19.24亿元，为建安公司单项中标金额之最，逐步实现了露天采剥业务的专业化、规模化和产业化发展，“剥”出了一片全新的天地。该项目的中标，是该公司继中标16.7亿采剥工程后，再一次刷新了中煤建安集团单项中标金额最高纪录，牢固树立了“中煤剥离”品牌，为巩固中煤建安集团矿山剥离产业板块、加快业务转型、高质量推进区域发展打下坚实基础。

在持续做强做优做大“土建安装、运营服务、露天剥离”主营三大主业的同时，9月21日，该公司成功中标昌吉绿能新能源有限公司绿能木垒光伏园区125兆瓦光伏发电项目三通一平工程，实现了新能源市场的新突破，为后续承揽新能源项目打下了坚实基础。

多措并举 施工生产有序推进

今年以来，中煤建安新疆分公司坚决落实“疫情要防住、经济要稳住、发展要安全”的要求，立足区域发展实际，锚定经营任务目标，加强工作统筹，确保疫情防控与稳增长两手抓，全力保障施工生产有序推进。

面对疫情带来的影响，针对施工繁忙紧张、人员构成复杂多样、安全工作点多面宽、难度大的实际，该公司按级负责，逐级落实，建立和完善齐抓共管、高效有序的安全工作机制，安全生产平稳运行，截至9月中旬，该公司累计完成年带煤量3200万吨，剥离量1.15亿立方米。

该公司各项目(厂)还以“建功新时代 喜迎二十大”主题活动为契机，扎实开展劳动竞赛和提质增效活动，稳步推进施工生产。其中，黑山EPC项目充分发挥青年主力军作用，组织7名青年成立“青年突击队”，人员平均年龄仅25岁，在面临多个项目同时施工、人员严重不足的情况下，青年突击队冲锋在前，开启“白+黑”“5+2”工作模式，掀起“大干快上”建设热潮，该项目部全力以赴确保项目施工任务按期完成，起到达产满产标杆作用。截至目前，该公司完成产值超15亿元，提前完成全年目标任务。

强化管理 经营质量不断提升

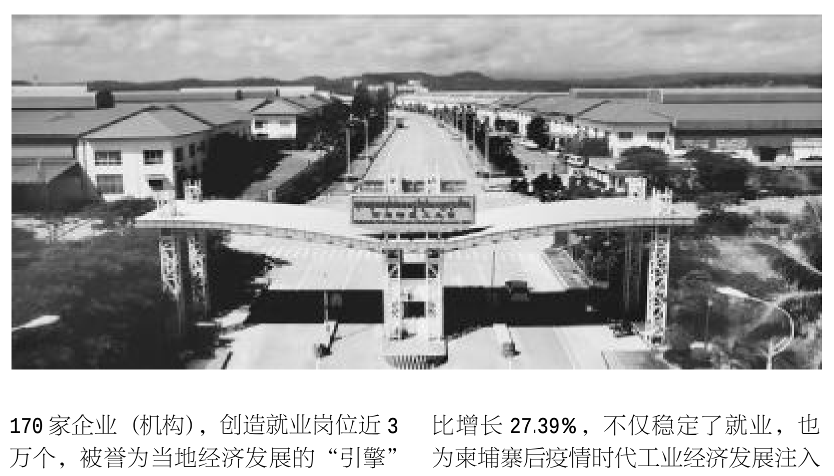
管理，要“管”出水平，“理”出成效。中煤建安新疆分公司紧紧围绕年初工作会总体部署，从强化成本管控、加强资金管理、强化薪酬管理、加强安全管理等方面入手，夯基础、补短板、强弱项，经营管理质量不断提升，企业发展质量活力不断激发。

该公司通过强化经营“三大考核”，以“成本监督考核”提升项目日常成本管控，以“结算清欠考核”保障项目收益颗粒归仓，以“经营绩效考核”激发项目团队管理活力，提升考核对项目经营管控和项目活力激发的引领作用。充分扩大资金池现金集采范围、深入实施剥离项目和土石方工程甲供油料，严格落实投标成本价控制实际采购价，提高采购效果，降低采购成本，提升项目效益。

“我们就是要切实把工作的着力点落在执行力上，加大制度落实的力度，实施精细化管理，紧抓经营管理质量，向管理要效益，凝聚区域化发展新动能。”提起推进精细化管理工作，中煤建安新疆分公司总经理、党委副书记李庆波说。该公司还通过优化设计方案、优化施工方案、优化资源配置方案等措施，实现成本管控关口前移，抓实了项目前期策划。在项目实施过程中，充分借鉴“大泽经验”，大力推广“华府”标准，充分利用新理念、新技术、新工艺提升项目效益。

当前，中煤建安新疆分公司全体干部职工正以“决战四季度 大干一百天”的奋斗姿态、昂扬斗志，保安全、保稳定、保成果、促发展，全力以赴打好年终收官战，努力圆满完成全年目标任务，用实际行动推动企业高质量发展，助力中煤建安集团“百年建安、百亿企业”远景目标早日实现，用优异成绩向党的二十大献礼。

亮眼！西港特区亮相“奋进新时代”主题成就展



近日，“奋进新时代”主题成就展在北京展览馆正式开幕。在江苏展区，展示墙上的一幅照片格外醒目，道路宽敞，厂房林立，这就是由红豆集团联合中柬企业共同开发建设的西哈努克港经济特区，也是江苏“走出去”的重点项目，被国家领导人誉为“中柬务实合作的样板”，被柬埔寨首相洪森称赞为柬中两国“一带一路”合作取得丰硕成果的典范。

过去的十年，西哈努克港经济特区紧抓“一带一路”倡议与柬埔寨“四角战略”高度契合的发展机遇，坚持与股东、员工、顾客、供方、合作伙伴、政府、环境、社会(社区)共赢的“八方共赢”理念，砥砺奋进，取得了实打实、沉甸甸的发展成果。十年来，区内基础配套设施不断完善，产业承接能力不断提升，高质量发展步伐稳健。如今，特区已引入来自中国、欧美、东南亚等国家及地区的170家企业（机构），创造就业岗位近3万个，被誉为当地经济发展的“引擎”和人民的“金饭碗”。新冠肺炎疫情全球暴发后，西哈努克港经济特区更是坚持防疫生产两手抓，持续保持逆势增长的发展势头。2022年1-8月，全区企业累计实现进出口总额17.49亿美元，同比增长27.39%，不仅稳定了就业，也为柬埔寨后疫情时代工业经济发展注入了强劲动能。

工业的发展带来了人民生活水平的稳步提升。目前，仅属地波雷诺县就有70%的家庭在区内工作，很多百姓在特区上班后，成了产业工人，走上了脱贫致富之路，生活发生了翻天覆地的变化。阿柴就是其中之一。之前，阿柴以打临工糊口，收入极不稳定。2017年，阿柴进入区内的威士敦国际电力系统工程(柬埔寨)有限公司工作，不仅拥有了稳定收入，技能水平也得到了不断提升。如今，阿柴买了土地，建了新房，日子过得越来越红火。

奋进新征程，建功新时代。展望未来，西哈努克港经济特区仍将以一往无前的奋斗姿态，全力提升产业化、国际化、资本化，加强产城融合、产教融合、企业发展与社会责任融合，高质量推进2.0升级版建设，最终要建成300家企业入驻，8-10万产业工人就业的配套功能齐全的国际生态化样板园区，为深化中柬友谊贡献力量，成为“一带一路”上的共赢工程、民心工程、丝路明珠。

（宏轩）

中国二十二冶机电公司开展“师带徒”活动

近日，中国二十二冶机电公司组织开展了“师带徒”签订仪式暨2021-2022年优秀师徒表彰活动。

活动中，2022年新入职员工与各自师傅签订了师徒协议，并表彰了2021年的优秀师徒，同时根据岗位需求为各位新员工发放了入职礼包。

师徒结对，薪火相传。“传、帮、带”不仅为新员工的成长插上了腾飞的翅膀，也为公司加速高素质人才培养提供了新动能，助力公司在“再跨越、再翻番”的新征程中实现新的跨越。

（李政权）

西南物探测量尖兵鏖战绵竹二维

10月9日，东方物探西南分公司测量工程三队传来喜讯，该队承担的川西北绵竹地区二维项目测量结束，这也是2022年测量工程三队圆满完成的第7个项目。

绵竹二维项目施工测线5条，炮次961炮，接收道4267个，项目位于成都的彭州市，德阳的什邡市、绵竹市，地处成都平原北部边缘龙门山断裂带，地势高陡，起伏巨大，悬崖众多。施工区最高海拔2250米，最低海拔750米，为典型的山地地貌。工区90%以上的植被覆盖率，相对高差达1700米的巨大落差，堪称本年度西南物探施工难度最大的项目之一。

绵竹二维项目穿越“5.12”地震灾区的什邡市境内，工区内地质灾害主要为滑坡、落石。党支部书记毛伟领头，带领项目施工的6名党员骨干，组成危害因素辨识与风险评价小组，加强风险滚动辨识工作，逐一排查各条测线可能存在的安全除患。

风险识别小组与物探队主管测量的人员经过细致周密的甄别，识别地方地质灾害点14处。技术人员对风险较大的区域，合理的丢井、移井，施工人员避开恶劣天气，保持2人以上的组队作业，从源头上加强风控。

作业人员身背干粮、水壶，手提开路砍刀，艰难跋涉于峰峦叠嶂的崇山峻岭之间，在密林与荆棘丛中完成一个个测量点位。经过13天的施工作业，测量三队比原定计划提前9天，安全、优质完成了绵竹二维测量工作。

（唐波）

●实地勘查测线情况。

●爬坡上坎协力前行。

“四个开展”确保节后安全生产

国庆长假过后，针对职工可能还陶醉在“假日里”，人在岗心不在岗，人在位事不到位，思想开小差、没状态等情况，安徽省淮北矿业集团铁运处临涣电务段“四个开展”做好国庆长假收心教育和安全工作，确保实现安全生产。

开展一场职工收心会。该段动员各领工区务必先开好一场收心会，引导和督促职工及时整理假期情绪，将心态从假期模式迅速切换到工作模式，以饱满的热情投入到安全生产中去。

开展一次案例警示教育。利用班前班后会，开展事故案例警示教育，把别人的事故当成自己的事故，做到举一反三，引以为戒。尤其是针对电工、电焊工、高空作业人员等特殊工种，通过观看视频，教育提醒职工提升安全意识，落实规范操作。

开展一次风险隐患排查。该段在节日回来后，立即对全段生产设备进行无死角检查，并对作业环境进行隐患排查，及时发现和消除安全风险和隐患，确保消除物的不安全状态。

开展一次劳动纪律检查。该段抓严抓实劳动纪律，通过现场督查和视频抽查的方式，对人员在岗情况，管理人员跟班、带班情况，员工劳动纪律等情况进行检查，使全段职工迅速调整心态，切实做到收假、收心、收思想、收纪律，确保各项规章制度落实到位。（崔陈）

一人公司的认定及股东责任承担问题

■ 四川省委党校法学教研部 赵爱华

现行《公司法》第六十三条规定，“一人有限责任公司的股东不能证明公司财产独立于股东自己的财产的，应当对公司债务承担连带责任”；最高人民法院《变更追加执行当事人规定》第二十条规定，“作为被执行人的一人有限责任公司，财产不足以清偿生效法律文书确定的债务，股东不能证明公司财产独立于自己的财产，申请执行人申请变更、追加该股东为被执行人，对公司债务承担连带责任的，人民法院应予支持。”根据前述规定，许多债权人在起诉一人公司清偿债务时，会同时起诉一人公司的股东，要求股东承担连带责任，或在执行程序中，直接申请追加一人公司股东为被执行人。

而在司法实践中，对于夫妻公司是否属于一人公司、一人公司股东举证责任范围、股东如何证明公司财产与股东财产分离等问题存在诸多争论，不同法院以及同一法院不同时期所做出的判决亦存在相互矛盾的情形。现就一人公司的认定及股东责任承担相关问题，做一简单讨论。

一、夫妻公司是否属于一人公司？

所谓“夫妻公司”，指的是公司的股东仅为夫妻二人的公司。有狭义和广义的界定，狭义的“夫妻公司”指的是公司股东仅为且始终为夫妻二人的公司；广义的“夫妻公司”还包括通过股权转让由夫妻公司变更为非夫妻公司情形、或非夫妻公司变更为夫妻公司情形。为简化讨论，这里仅讨论狭义的“夫妻公司”是否属于一人公司的问题。

通过梳理判例可知，司法实践中对夫妻公司是否属于一人公司的认定已发生了明显转变。在2019年之前，大部分案例认为夫妻公司不应被认定为一人公司，主要理由包括：(1)根据《公司法》第五十七条规定，一人有限责任公司是指“只有一个自然人股东或者一个法人股东的有限责任公司”，夫妻公司的股东存在夫妻关系，但仍然是两个独立主体，不符合《公司法》前述规定；(2)公司财产独立性不因股东夫妻身份而受影响，夫妻财产的共同共有与公司财产的独立性系不同法律性质，简单将夫妻公司认定为一人公司缺乏事实和法律依据；(3)《公司登记管理若干问题的规定》曾规定家庭成员共同出资设立公司时，需在登记时提交财产分割的证明，但该规定已被废止，不应适用，等等。

而2019年之后，最高人民法院开始从拒绝认定夫妻公司属于一人公司，转变为认定夫妻公司属于实质的一人公司。主要理由包括：(1)夫妻公司的股东出资来源于夫妻共同财产，来源于同一财产权，全部股权属于夫妻共同所有，股权主体具有利益的一致性和实质的单一性；(2)《公司法》之所以对一人公司股东承担连带责任进行特别规定，其原因系一人有限责任公司只有一个股东，缺乏社团性和相应的公司机关，没有分权制衡的内部治理结构，缺乏内部监督，股东既是所有者，又是管理者，个人财产和公司财产极易混同，极易损害公司债权人利益，故通过举证责任倒置，强化一人有限责任公司的财产独立性，从而加强对债权人的保护，夫妻公司资产归夫妻共同共有，双方利益具有高度一致性，亦难以形成有效的内部监督，夫妻其他共同财产与公司财产亦容易混同，从而损害债权人利益。因此夫妻公司与一人有限责任公司在主体构成和规范适用上具有高度相似性，应认定为实质意义上的一人公司。

最高人民法院关于夫妻公司为实质意义上的一人公司的观点，必将深刻影响此后有关该问题的案件审理，深刻影响后续夫妻公司的设立及经营管理行为。

二、一人公司股东责任性质及举证责任

《公司法》第六十三条规定的一人公司股东连带责任，属于《公司法》第二十条规定的“公司人格否定”情形之一，即公司股东“不得滥用公司法人独立地位和股东有限责任损害公司债权人的利益”，否则，“公司股东滥用股东权利给公司或者其他股东造成损失的，应当依法承担赔偿责任。”在正常合规经营的情形下，一人公司及其股东仍是彼此独立的民事法律主体，各自独立对外承担民事责任。

在一般公司人格混同的诉讼中，按照“谁主张谁举证”的原则，应由债权人承担证明公司财产不独立、构成人格混同的举证责任。而针对一人公司股东是否承担连带责任的问题，采用的是举证责任倒置的做法，如果债权人主张股东对一人公司债务承担连带责任，而股东不能证明其与公司财产相独立，则股东承担举证不能的法律后果，即需对公司债务承担连带责任。也就是说，举证主体是股东，而非债权人。但是对于财产混同外的其他情形下(人员混同、业务混同、机构混同等)，还是需遵循关于有限责任公司法人人格否认的举证责任分配原则，由债权人自己进行举证。

三、一人公司股东对公司债务承担连带责任的司法认定情形

判断一人公司股东对公司债务是否应承担连带责任的前提是公司财产与股东财产是否独立、是否存在混同的情形。一般而言，以下情形可能会被司法机关认定为公司财产与股东财产混同，股东需对一人公司债务承担连带责任。

1、股东未能提供有效证据证明公司财产与股东财产相独立。如前述，债权人主张股东应对一人公司债务承担连带责任时，如股东未能根据《公司法》第六十三条的规定提供相应的证据证明公司财产与股东财产相独立的，则需对一人公司债务承担连带责任。

2、一人公司存在账务混乱、公司通过股东账户收支等财产混同情形。以下情形将被认定为“财产混同”：(1)股东无偿使用公司资金或者财产不作财务记载的；(2)股东用公司的资金偿还股东的债务，或者将公司的资金供关联公司无偿使用，不作财务记载的；(3)公司账簿与股东账簿不分，致使公司财产与股东财产无法区分的；(4)股东自身收益与公司盈利不加区分，致使双方利益不清的；(5)公司的财产记载于股东名下，由股东占有、使用的，等等。

3、存在公司财务报表未及时审计、财务数据失真等情形。根据《公司法》第六十二条规定，一人有限责任公司应当在每一会计年度终了时编制财务会计报告，并经会计师事务所审计。如公司不能提供历年经会计师事务所审计的年度财务会计报告的，则股东可能就会被认定“举证不能”而败诉。

4、存在股东与公司人员、财务、管理等方面混同的情形。这也属于一般公司“人格混同”情形，导致公司丧失法人独立人格的，公司股东应当对公司债务承担连带责任。

四、一人公司股东如何证明公司财产与股东财产分离？

根据《公司法》第六十三条关于“举证责任倒置”规定，一人公司股东承担其与公司财产没有混同的举证责任，否则，应承担举证不能的后果。但是，财产混同认定的界限到底在哪里？对于什么情形下一人公司股东才算完成该条款下的举证责任？在理论及实务界存在较大争议。根据一项在2006年1月至2010年12月之间人格否定的案例研究，司法实践中涉及否定一人公司人格独立高达100%；2013年之后，绝大部分案例中，人民法院均支持债权人否定一人公司人格的请求。由此可见，一人公司股东承担连带责任风险非常大，举证任务非常艰巨。

值得注意的是，2021年12月24日公布的《公司法(修订草案)》对一人公司相关规定进行了大幅度修改，仅保留了一人公司的定义性规范及不设股东会的规定。一旦该草案获得通过，一人公司将失去其特殊性。一人公司人格混同的举证责任是否全部转移至债权人一侧，尚需进一步观察后续立法及司法情况。但一人公司股东承担连带责任的风险相较普通公司更高，应无疑义。为了防止一人公司的股东与公司发生财产混同，建议：

1、股东应做到自己的财产与公司的财产完全独立，不要和公司混用账户，划清公司支付与股东支付的界限，不要随意在公司支取费用。

2、公司应配备专门的财务会计人员，建立有效的财务管理制度，依法进行会计记账。特别对股东与公司之间关联交易、关联往来应有明确的财务记账，不应存在未纳入财务记录的往来款或关联交易。财务往来及账务处理，应符合会计法规要求的财务记账规范。

3、在《公司法(修订草案)》正式实施之前，公司应按照现行《公司法》规定对公司进行年度财务审计，出具年度审计报告。在诉讼中，年度审计报告或专项审计报告可构成公司与股东财产独立的初步有效证据，但并非提交报告即可无忧，报告的内容及质量还需经得起检验。

4、此外，公司应设立独立的经营场所，妥善保管公司经营过程中的的各项通知、决议、会议纪要、合同、单据等，确保公司经营决策的完整性和业务的独立性。

总之，一人公司股东承担连带责任源于“公司人格”与“股东人格”存在混同，作为公司股东尤其是一人公司股东，一定要有股东财产与公司财产“分离”的意识，合法经营，规范管理，以避免出现因“财产混同”而承担连带责任的后果。

关于进一步发挥民营企业“法治体检”作用的思考

■ 四川省委党校法学部 杨树人

2018年11月1日，习近平总书记在民营企业座谈会上强调，“要不断为民营经济营造更好的发展环境，帮助民营经济解决发展中的困难，支持民营企业改革发展”。为落实习总书记讲话精神，11月10日，司法部出台《关于充分发挥职能作用为民营企业发展营造良好法治环境的意见》，提出支持和促进民营企业发展的20项措施。其中要求“在2018年底前为重点民营企业开展一次全面法治体检”。11月12日，司法部印发《关于开展民营企业法治体检专项活动的实施方案》，以指导法治体检活动的有序开展。2019年6月，司法部、全国工商联联合发文，要求推进“法治体检”活动的常态化、制度化。此后，“法治体检”成为我国服务民营经济、助力民营企业发展的一项重要举措。3年来，法治体检活动在全国各地普遍开展，效果明显，但也难免存在一些问题。今后，要进一步发挥民营企业法治体检的作用，需要努力做好以下三方面工作。

一、逻辑起点：深刻领会法治体检的时代意义

中国民营经济是改革开放后逐步发展起来的。特别是党的十四大确立了社会主义市场经济体制改革目标，民营经济迎来了新的发展机遇。党的十五大把“公有制为主体、多种所有制经济共同发展”确立为我国的基本经济制度，明确提出“非公有制经济是我国社会主义市场经济的重要组成部分”。党的十六大、十八大明确提出“毫不动摇地巩固和发展公有制经济”“毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济发展”。党的十八大、十九大再次强调了这一基本方针。40多年来，在党的方针政策正确指引下，我国民营经济由弱到强，不断发展壮大。目前，民营经济在我国经济体系中具有重要地位，即贡献了50%以上的税收，60%以上的国内生产总值，70%以上的技术创新成果，80%以上的城镇劳动就业，90%以上的企业数量。可以说，民营经济撑起了中国经济的“半壁江山”，在国民经济和社会发展中具有不可替代的重要作用。

同时，我们也应看到，民营企业虽然总量大，但大部分体量偏小、管理水平较差、竞争能力较弱、拥有的法律资源较少、预防和化解风险的能力较低。特别是时逢当前国内经济巨大的下行压力、经济结构转型升级、国际贸易保护主义抬头等不利形势，民营企业的发展面临前所未有的困难。社会主义市场经济本质上是法治经济，要保障民营企业的发展，既要努力打造民营企业外部的法治化营商环境，更要大力增强其内部的依法管理水平。因此，为民营企业提供便捷、适用的法律服务，帮助民营企业增强抵御风险的能力，才能促进民营企业健康成长，才能保障国民经济的持续发展和社会和谐稳定。在此背景下，民营企业“法治体检”应运而生。通过“法治体检”，为民营企业防范和解决各类法律问题提供帮助和指引，促进民营企业依法决策、依法管理、依法经营、依法维权，为民营经济的健康发展提供优质高效的法律服务和坚实的法治保障。因此，为民营企业做好法治体检是时代赋予我们的使命和责任。

二、重点关注：聚焦“精准把脉”和“对症开方”的工作环节

从各地开展的法治体检活动看，民营企业法治体检包括众多的法律服务项目，比如政策法律宣传、法律咨询服务、公证服务、调解矛盾纠纷、代理仲裁诉讼、对策建议、法律援助等。这显然是对法治体检最宽泛的理解，虽然这些活动对民营企业也至关重要，但法律服务的范围远远超过法治体检，如果用法律服务代替法治体检，可能会削弱法治体检本身的特殊价值。法治体检是根据民营企业的需求，通过深入了解和排查民营企业在组织管理和经营活动中已存在的具体法律问题或潜在的法律风险点，并提出专业的排除或预防法律风险的建议方案，以提高企业预防和化解法律风险的能力。因此，法治体检是功在当前而利及长远的活动，而其他法律服务方式往往偏重于或现实或长远的利益追求。因此，法治体检应着眼于企业现状，关注企业的法律隐患，围绕企业组织管理和经营活动而展开，否则，可能偏离法治体检的初衷，影响法治体检作用的发挥。

要发挥法治体检的最大效能，则必须牢牢抓住法治体检的两个基本工作环节，即“精准把脉”和“对症开方”。“精准把脉”要求法治体检采取切实可行、灵活多样的方式，详细考察民营企业实际存在的法律风险点，并挖掘背后的根源，准确判断企业存在的法律问题。“对症开方”要求法治体检最终要拿出解决实际问题的有效方案，不仅要针对现实法律问题提出切实可行的应对方法，也要从防患未然的角度提出避免类似法律风险的对策建议。因此，在组织开展法治体检活动中要做到两个坚持。其一，坚持以法治体检作为法律服务的中心工作。现在国家已提出法治体检常态化的要求，足见其对民营企业异常重要。当然，在全面完成法治体检工作的基础上，对法治体检活动作适当的延伸服务也应得到肯定。其二，坚持以发现问题与解决问题作为法治体检的核心追求。发现和解决法律问题都需要专业人士借助专业手段开展专门活动，因此，在律师团队的组建、工作流程的设置、工作方式的确定、时间节点的把握等方面都应全面衡量、精心设计。

三、路径探讨：建立健全长效工作机制

为保证民营企业法治体检常态化开展，需要在长效机制建设方面做好以下工作。

首先，制定长期适用的规则体系。为确保法治体检工作有章可循，减少法治体检活动的随意性，避免搞形式、走过场、应付性的法治体检活动，可由司法部以部门规章或其他规范性法律文件的形式，对法治体检应遵循的基本原则；组织及参与者的权利、义务和责任；法治体检的过程、程序和基本方式；总结和评估等重要问题做出明确规定。地方政府在开展法治体检工作时可以对各个环节的具体工作做出细化安排，用标准化的流程和清晰的步骤引导法治体检正常进行和民营企业密切配合，确保法治体检“管用”“好用”。

其次，按需求确定服务方式。为保证民营企业“法治体检”活动经济、实用、有效，需要针对民营企业的不同需求，设置相应的法治体检方式。一是依据企业规模确定体检方式。可以筛选中小型民营企业中有一定实力且发展前景好的企业作为重点体检对象，对其作“全面”加“深度”的法治体检，而对其余企业可做一般性法治体检。二是依据企业易涉及的法律风险类型确定体检方式。不同类型的企业有不同的易涉及法律风险，比如，劳动密集型企业易涉及劳动法律风险、制造流通类企业易涉及债务风险，房地产企业易陷入融资和政策调控风险等，可依据法律风险的类型对企业进行专项法治体检。三是结合“线上”“线下”的服务方式。除了必须深入企业以获取详实信息的项目外，应充分借助现代科技手段，以法律服务网站、微信公众平台、手机APP等网络终端为基础，建设多元化的“法治体检”信息传输平台和“法治体检”自测平台，让民营企业获得更为便捷的法律服务。

最后，建立有效的保障激励机制。法治体检是政府为民营企业提供的一项免费法律服务，但法治体检工作毕竟需要一定的财力支持，否则必然影响法治体检工作的常态化和成效。同时，法治体检主要是由专业律师实施，但参与法治体检可能影响律师的正常执业和收入。因此建立法治体检的资金保障和人员激励机制较为迫切。关于经费保障机制，可以设立政府专项基金并通过政府购买法律服务的方式解决。而在激励措施方面，可以对参与服务的律师在保障不减少其正常收入的同时，再给予一定的工作补贴或补助。此外，对“法治体检”中表现突出的律师和其他参与人员、相关组织，可以在评先评优、职称评定、表彰奖励等方面给予充分支持，以增强其参与法治体检的荣誉感和成就感。

论用人单位调职权的法律适用

■ 四川省委党校四川行政学院法学部 曾庆学

各类市场主体面临市场变化时，内部人财物的调配会随之改变，进而导致其劳动者工作岗位变动。通常采用的变动方式是调整工作内容、地点、时间、报酬等，即实践中常见的“调职”。调职是“在相当长的一段时间内变更劳动者的职务内容与工作场所”。“调职权是用人单位基于劳动关系的从属性而享有的单方变更劳动者工作岗位或工作地点的权利。”调职的法律依据是我国《劳动合同法》在第35条关于劳动合同变更的内容，要求双方协商一致。该规定在劳动关系的实践中怎样适用呢？我们认为，应当从诚实信用原则出发来具体适用该规范。

一般认为，诚信原则具有解释功能，它要求“司法审判人员应依据诚信、公平的观念，准确解释法律和合同”“它是法官解释法律行为的指导思想”。最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第11条就体现了诚信原则，在调职未有书面形式的合同变更情况下，基于调职后的实际履行，该调职是合法有效的。我国司法实践中对用人单位调职权的司法审查，既有合法性的审查，也有合理性的审查。

一、依据诚信、公平的观念解释调职权

着手合法性审查之前，需要对用人单位的调职权之法律性质进行解释，此时司法人员就应当依据诚信、公平的观念进行解释。关于调职权的法律性质，主要有四种学说。“经营权说”认为，调职权来源于其经营管理权，行使调职权属于其自由裁量的范围。“概括合意说”认为，双方签订劳动合同时并没有就劳动力的给付(比如工作岗位、地点)作具体约定，但劳动者将劳动力的使用概括性地委任企业安排，因此，用人单位有权根据生产经营的需要单方面决定劳务给付的内容与地点。浙江省高院曾经在其审理劳动争议的若干意见中主张的观点与此学说一致，广东省高院和该省劳动争议仲裁委在其审理劳动争议的座谈会纪要中也有类似态度。“特定合意说”认为，每一次调职都属于对劳动合同内容的一次变更，都需经劳动者同意才生效力。“限定合意说”认为，调职权的权源在于劳动合同的约定，如果用人单位对劳务给付的地点与内容的变更是在合同约定的范围之内，那么调职命令就只是劳务指挥权之行使的一种样态，劳动者应该服从。反之，就属于对劳动合同内容的变更，须经劳动者同意才生效力。上海高院民一庭在其审理劳动争议的若干问题解答中表达此种观点，江苏省高院出台的指导意见则与上海高院的意见相类似。审理劳动争议的“经营权说”和“概括合意说”均与我国现行《劳动合同法》第35条的规定相违背，不适用于本文讨论的约定调职权。“特定合意说”尽管表面上符合该条之规定，但如前所述，由于立法并未禁止劳资双方另行就调职问题作出约定，该说也不符合立法的本意以及实践种存在的现实情况。 “限定合意说”则是与立法及法律实践相契合的。实践中，企业一般都会利用自身的优势地位，在劳动合同、集体合同或者企业劳动规章中设置“口袋条款”、 “自愿服从条款”，比如约定“劳动者有义务服从单位工作安排”。鉴于实践中的做法与“限定合意说”的契合，司法裁判中“对于合同约定、企业规章制度中的调职条款基本上均宽泛认定有效”。我们认为，基于诚信原则的要求，司法机关不能因为约定条款的存在而放松对约定调职权的合法性审查，应当对约定调职权的“口袋条款”等进行“格式条款”审查，以便判断约定调职权的真实性及合法性。具体审查方式是依据诚信、公平的观念对“口袋条款”进行解释，详细考察约定的调职范围是否漫无边际，或者约定的调职范围、地点是否过于抽象。即使双方约定了调职权，还是要从一般人的基本社会观念来分析这种调职权约定的合理情形，以避免类似于“最贵清洁工”的极端情况出现。

二、对调职权合理性的司法审查

诚信原则还具有衡平的功能，它要求法官在处理纠纷的时候，对当事人之间的利益进行妥当的衡量。目前学界关于调职权合理性的司法审查之讨论，主要围绕用人单位是否滥用权利来展开。但是，这里的合理性审查，其中一部分是审查用人单位行使调职权是否符合诚信原则的要求，即审查前文讨论的行使约定调职权是否具有合法性。其实，在司法审查阶段，对当事人之间的利益进行妥当的衡量，才是诚信原则对于司法裁判者的要求。因为用人单位行使调职权的合理性，只是诚信原则对于用人单位的要求，不是诚信原则对于法官这一争议裁判者的要求。

司法实践中，法院一般在认定用人单位由于劳动合同中的特别约定而依约享有单方调职权的基础上，还要审查调职的合理性。此时的合理性审查，其实就是依据诚信原则进行的。符合诚信原则的要求则调职合理，进一步被认定为有效，反之，不符合诚信原则的要求则不合理，进而无效。比如，法院会要求不仅双方应当对调职权有约定，此约定还不得违反现行劳动法律及相关法律法规的强行性规范，并且该约定并不能成为企业任性行使调职权的尚方宝剑，调职还应当是合理的。诚信原则对法官的要求是在其审理纠纷案件时，对于调职权是否合理，需要法官妥当地衡量用人单位和劳动者之间的利益，从而判断调职权的合理性。具体要求司法裁判时对企业生产经营之必要性与劳动者期待利益之间作出衡量，考察调动后劳动者所承受不利益是否超过社会一般通认的能忍受之程度。也可根据个案具体情况，综合衡量用人单位对调岗的需求程度、实施调职所能获得的利益以及劳动者因调职遭受的不利益。

我国台湾地区在处理调职问题时的“调职五原则”，也可以作为我们依据诚信原则审查调职权的参考。其具体内容为：“工作场所及应从事之工作有关事项应于劳动契约中由劳资双方自行约定，故其变更亦应由双方自行商议决定。如雇主确有调动劳工工作必要，应依下列原则办理：(1)基于企业经营上所必需；(2)不得违反劳动契约；(3)对劳工薪资及其他劳动条件，未作不利之变更；(4)调动后工作与原有工作性质为其体能及技术所可胜任；(5)调动工作地点过远，雇主应予必要之协助。”

因此，从诚信原则在劳动合同关系中的适用来看，用人单位要充分重视诚信原则，约定调职权时，预判其行使的诚信要求，预见司法裁判的审查范围和重点，有利于用人单位对每一个劳动用工的具体成本和风险进行合理的预先设定，避免将来在调配人力资源时陷于被动。