



《海南自由贸易港市场主体登记管理条例》将施行 自由贸易港实行市场主体登记确认制

□ 本报记者 翟小功

市场主体登记管理制度是市场主体开展经营活动的基础性制度,事关市场主体合法权益保护、市场秩序维护以及营商环境持续优化。近日,海南省第七届人民代表大会常务委员会第七次会议审议通过《海南自由贸易港市场主体登记管理条例》(以下简称《条例》),将于5月1日起施行。

《条例》共六章41条,包括总则、登记事项、登记规范、监管和服务、法律责任等主要内容,通过立法确定在海南自由贸易港实行市场主体登记确认制,促进市场主体发展壮大,服务保障海南自由贸易港建设。

营造宽松准入环境

市场主体是生产力的基本载体,是社会财富的创造者,是经济发展内生动力之源。《中华人民共和国海南自由贸易港法》规定,持续优化法治化、国际化、便利化的营商环境和公平统一高效的市场环境。《海南自由贸易港建设总体方案》提出,到2025年,海南自由贸易港营商环境总体达到国内一流水平,市场主体大幅增长;到2035年,营商环境更加优化,法律法规体系更加健全。

在推进中国特色自贸港建设的进程中,海南省不断深化商事制度改革,不仅带来了市场主体的蓬勃发展,而且市场主体对进一步降低制度性交易成本、完善市场主体支持政策、提升登记便利化水平的期待和需求也不断增强,这必然对市场监管部门从监管理念、监管方式等都提出了更高要求。

为深化“放管服”改革,优化营商环境,最大程度尊重市场主体登记自主权,通过立法确定在海南自由贸易港实行市场主体登记确认制,并借此设计和构建了市场主体登记确认、监管制度,对于持续推进市场主体登记便利化、回应群众期待、提振市场信心、保障市场健康有序发展具有重要意义。

为此,有必要在《中国(海南)自由贸易试验区商事登记管理条例》的基础上,制定出台《海南自由贸易港市场主体登记管理条例》,深化市场主体登记确认制改革,规范市场主体登记管理行为,促进市场主体发展壮大,进一步营造更加宽松便捷的准入环境,服务保障海南自由贸易港建设。

创新登记确认体系

《法治日报》记者梳理发现,在充分吸收《中国(海



漫画/高岳

南)自由贸易试验区商事登记管理条例》中符合改革精神和方向创新举措的基础上,《条例》围绕推行市场主体登记确认制改革,加强制度创新,坚持宽准入、严监管原则,推进市场主体登记便利化,在放宽准入限制同时,强化市场主体责任。

《条例》创新登记确认体系,对市场主体还权赋能,借鉴国际自贸港先进经验和商事规则,充分考虑市场主体创新创业实际需求,明确由登记机关依法定权限和程序,对市场主体的主体资格和登记事项予以确认并公示,由核准制改为确认制,最大限度将经营自主权交还市场主体,准入制度性交易成本大幅降低。

在总则中,《条例》首先对市场主体的概念进行界定,即指以营利为目的从事经营活动的自然人、法人及非法人组织,包括公司、非公司企业法人及其分支机构;个人独资企业、合伙企业及其分支机构;农民专业合作社(联合社)及其分支机构;个体工商户;外国公司分支机构。

《条例》规定,省政府市场监督管理部门是市场主

体的登记机关,负责海南自由贸易港内的市场主体登记以及相关的监督管理和服务工作。市、县、自治县市场监督管理部门负责本辖区内市场主体登记相关的监督管理和服务工作。

同时规定,海南自由贸易港实行市场主体自主申报登记制度,施行全程电子化登记。申请人应当对自主申报信息和提交材料的真实性、合法性和有效性负责。申请人通过登记机关的电子化登记平台,在网上向登记机关申请市场主体设立、变更、注销等相关事项,登记机关在网上受理、审查、确认、发照和存档。县级以上市场监督管理部门应当为市场主体提供登记咨询、引导、协助办理等服务。

《条例》还提出,海南自由贸易港实行全岛通办的注册专员制度,注册专员在市场主体登记中依法独立行使受理、审查、确认等职责,并承担相应法律责任。所谓注册专员,是指市场监督管理部门具体负责市场主体登记的工作人员。

《条例》要求,省政府应当建立和完善市场主体登记平台、行政审批信息管理平台和国家企业信用信息

公示系统(海南),加强市场主体登记机关、有关行政审批机关、监管部门以及有关单位信息共享,健全信息公示制度,推动业务协同办理。

创设自主公示制度

以往,市场主体出现内部高管人事变动等情况时,需向登记机关办理备案,消耗了很多时间和精力。

对此,《条例》推进市场主体部分登记,备案事项改为自主公示,规定市场主体通过企业信用信息公示系统自主向社会公示公司董事、监事、高级管理人员、市场主体登记联络员、外商投资企业法律文件送达接受人以及经营范围中的一般经营项目等事项。

据海南省人大常委会法工委相关负责人介绍,创设自主公示制度,为市场主体节约了准备申请材料及办理登记、备案所需的时间和精力,在充分尊重市场主体经营自主权的同时,强化了市场主体的诚信自律意识。

为进一步提高市场主体登记便利度,在名称登记方面,《条例》明确申请人可以通过自主申报、事先承诺的方式办理名称登记,要求登记机关运用现代信息技术对申请人申报的名称进行自动比对,及时提示申请人可能存在的法律风险。

在住所登记方面,《条例》推行住所与经营场所分离改革,允许市场主体根据实际需要备案多个符合条件的经营场所,在住所以外开展经营活动;创设住所托管制度,允许具备条件的律师事务所等单位以其住所或者经营场所作为市场主体的住所提供住所托管服务。

同时,推行证照联办,增加了申请人可以一次申请市场主体登记和相关许可,填写一套表单,进行一次验证的内容。

《条例》还创新登记规范和服务,一方面,进一步简化申请材料,《条例》规定申请登记备案免于提交决议、决定,相关人员任免文件、股权转让协议、住所或者经营场所使用证明、清算报告等材料,由市场主体自行留存备查。另一方面,减少营业执照记载事项,营业执照不再记载注册资本或者出资额、经营范围,改为设置查询提示。

不仅如此,《条例》还加强对违法失信行为的惩戒和处罚。在放宽准入限制的同时,加大对虚假登记、信息公示、履行认缴出资和缴付期限等情况等行为的监管。

在此基础上,《条例》提出创新经营异常名录应用,对因通过登记的住所或者经营场所无法联系等四种情形被列入经营异常名录的市场主体,同时,创设对因虚假市场主体登记营业执照被吊销的市场主体的直接责任人实施资格罚,创设对公示信息弄虚作假等行为处罚到人。

“生育津贴”遇上“产假工资”,这些问题应厘清

你问我答

□ 本报记者 张雪泓

带薪产假是三期(孕期、产期和哺乳期)女职工的一项重要合法权益。那么,生育津贴与产假工资该如何核算?两者可以兼得吗?若生育津贴标准低于本人产假前工资标准,用人单位是否补足产假工资差额?

本期【你问我答】邀请北京市海淀区人民法院法官王琰、法官助理韦涵,为大家厘清“生育津贴”与“产假工资”的相关法律问题。

问:生育津贴与产假工资的性质是什么?

答:生育津贴属于国家生育保险待遇的范畴。依据社会保险法规定,生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。职工有下列情形之一的,可以按照国家规定享受生育保险:(一)女职工生育享受产假;(二)享受计划生育手术休假;(三)法律法规规定的其他情形。

产假工资属于工资待遇的范畴,依据国家统计局《关于工资总额组成的规定》,特殊情况下支付的工资,包括根据国家法律法规和政策规定,因病、工伤、产假、计划生育假等原因为计时工资标准或计件工资标准的一定比例支付的工资。

问:生育津贴与产假工资如何核算?

答:生育津贴与用人单位职工平均工资挂钩。依据社会保险法规定,用人单位已缴纳生育保险费的,其职工享受生育保险待遇,生育津贴按照职工在用人单位上年度职工月平均工资计发。就北京市而言,依据《北京市企业职工生育保险规定》,生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。

产假工资则与女职工生育前的本人工资挂钩。《女职工劳动保护特别规定》明确,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资,予以辞退,与其解除劳动或者聘用合同。因此,产假工资按照女职工生育前的本人工资核算。根据相关规定,核算期间不足整月的,则按照本人工资除以21.75乘以产假期间的计薪天数计算。

问:生育津贴与产假工资二者之间是什么关系?

答:国家实行生育保险制度,是为了保障公民在生育情况下从国家和社会获得物质帮助的权利,并不代表免除用人单位在女职工生育时应承担的所有法律责任。

女职工的生育津贴和产假工资之间联系紧密但又有所区别。司法实践中,多数产假工资待遇纠纷系因生育津贴数额低于女职工本人工资,或用人单位未为女职工缴纳生育保险导致无法领取生育津贴所致。若生育津贴数额低于产假工资,可能由多种原因造

成,如女职工本人工资高于其所在用人单位上年度职工月平均工资,或用人单位违法以与职工工资不符的最低基数,为企业职工缴纳生育保险。

为保障女职工的合法权益,多地出台相关规定,以北京市为例,依据《北京市企业职工生育保险规定》,生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。女职工应主动学习掌握相关法律法规,增强依法维权意识,如引发相关劳动争议纠纷,应积极与用人单位协商,必要时通过行政稽核、劳动仲裁、诉讼等方式,依法维护自身合法权益。

问:女职工产假期间,生育津贴与产假工资能兼得吗?

答:实践中,部分女职工诉至法院要求同时获得生育津贴与产假工资,其请求能否获得支持,应区分情况对待。

若女职工产假期间依法正常休假,则生育津贴与产假工资不能兼得,只能获得二者中“就高”的数额。依据《女职工劳动保护特别规定》,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。即便女职工已领取的生育津贴数额高于其本人生育前的工资数额,用人单位亦无权要求返还差额部分。

若女职工产假未休满提前上班,则多数裁判观点认为,女职工正常提供劳动期间可取得生育津贴与劳动期间的工资,诚然,女职工在产假期间享有休息休

假,但法律法规并未排除女职工产假期间通过劳动获得劳动报酬的权利。基于各种安排或考量,女职工主动放弃休假投入用人单位的生产工作任务,用人单位亦应支付劳动报酬作为对价,且不得扣发生育津贴。

问:用人单位应如何依法保障女职工的产假待遇?

答:针对“生育津贴”与“产假工资”引发的劳动争议纠纷,部分用人单位基于法律意识淡薄,侵害女职工合法权益等而败诉。对此,法官结合审判实践的常见多发纠纷,向用人单位作出以下三点法律提示:

第一,用人单位应当依法、足额为女职工缴纳生育保险。女职工在生育时能够享受生育津贴待遇,对用人单位亦是正向支持。若用人单位拒不缴纳生育保险,则应自行承担无法申请生育津贴的后果,向女职工支付产假期间的全部工资。

第二,用人单位应当及时为女职工办理生育保险的申领手续。申领所需材料及办理手续,可咨询当地的人力资源行政部门。若用人单位领取生育津贴后,应当及时向女职工发放,避免因扣发生育津贴而影响女职工的基本生活,引发不必要的矛盾纠纷。

第三,用人单位应当妥善处理生育津贴低于女职工本人工资引发的纠纷,及时向女职工补发产假工资差额。只有切实保障女职工的产假待遇权益,才能够在职场上激发更大的爱岗敬业热情,以构建和谐稳定的劳动关系,助推企业的健康、长远发展。

多角度发力将物业纠纷化解于无形

□ 徐冬爱

据江西省铅山县人民法院统计,2021年至2023年,该院受理的物业纠纷案件数量分别为182件、399件和512件,呈现出连年攀升的态势。经分析,此类纠纷与广大业主的日常生活紧密相连,且主要有以下几大特点:

第一,诉讼标的虽小,但难以调和。物业服务的好坏直接关系到业主的居住体验和心情,因此物业纠纷往往超越了金钱层面,更多触及及业主的情感和心理,无疑增加了纠纷的复杂性和解决难度。

第二,主体多元,法律关系错综复杂。物业纠纷涉及众多主体,包括开发商、物业管理公司、业主委员会、行政主管部门及社区等。业主往往难以厘清这些关系,可能要求物业公司承担超出职责范围的事务,从而

引发更多的矛盾和纠纷。

第三,服务质量标准模糊,难以认定。在司法实践中,业主面临举证难的困境,通常只能通过照片或证人证明物业服务存在瑕疵,但照片无法反映问题的持续性和长期性,而人证具有不稳定性,难以被采信。业主的举证难,在一定程度上加剧了其与物业公司之间的紧张对立态势。

第四,易引发连锁反应,影响社会稳定。物业纠纷往往不是孤立的个案,而是众多业主共同面临的问题。一旦个案处理不当或引发不满,很容易迅速扩散至整个小区或社区,导致更多的业主卷入纠纷,形成群体性事件。

物业纠纷虽小却关乎“大民生”,影响人民群众的居住体验和切身利益,处理不当易演变为社会和谐稳定的隐患,成为源头性、基础性问题。妥善处理此类纠纷,既需要物业公司从履职能力、沟

通协调等方面着手提升管理效率和服务品质,也需要业主加强法治意识,合理有序地表达诉求和期望。针对以上问题,建议需从源头上进行治理,深化部门联动,推动多元化解机制,将纠纷触角前移,以最便捷的非诉讼方式化解矛盾于无形。

首先,强化监管职能,构建考核机制。监管部门制定合理的收费指导价格,严格监督物业公司的收费和使用情况,确保公开透明。对乱收费、服务不达标等行为,加大惩处力度,形成有效震慑。同时,建立由监管部门和业主共同参与的科学考核制度,定期对物业服务公司“打打分”“照照镜”,采取正向激励和负向清退结合的措施,督促物业行业高质量发展。

其次,推进多元联动,共治化解纠纷。建立由监管部门政策解读为引领,法院提供法律支撑,社区搜集信息预警,人民调解员主导调解的“监管部门+法院+社区+人民调解员”相衔接的物业纠纷

快速调解委员会,发挥各部门的职能优势,形成工作合力。纠纷发生时,快速调解委员会迅速介入,引导业主和物业公司优先选择调解解决纠纷,通过多部门协同作战,最大限度将纠纷化解在前端。

同时,培育“法律明白人”,提升调解效能。在各小区甄选和培育具有一定群众基础、经验丰富的业主作为“法律明白人”,利用其人熟、地熟、事熟的天然优势做好物业与业主间的沟通桥梁,用更“接地气”的调解方法撬动纠纷的小支点。定期开展培训,讲授法律知识,分享调解经验,提升“法律明白人”的调解技巧,借助“法律明白人”的力量为业主提供法律咨询,纠纷解决方案等,让业主在家门口就能享受到优质高效的法律服务,努力实现“小事不出区、矛盾不上交”。

(作者单位:江西省铅山县人民法院)



为保密工作 提供强有力的法治保障

《中华人民共和国保守国家秘密法》已由第十四届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于2024年2月27日修订通过,将于5月1日起施行。保密法修订,对于推动保密工作高质量发展,维护国家主权、安全、发展利益具有重要而深远的意义。

国家秘密

是关系国家安全和利益,依照法定程序确定,在一定时间内只限一定范围的人员知悉的事项

加强党对保密工作的领导

坚持中国共产党对保守国家秘密(以下简称保密)工作的领导。中央保密工作领导机构领导全国保密工作,研究制定、指导实施国家保密工作战略和重大方针政策,统筹协调国家保密重大事项和重要工作,推进国家保密法治建设

国家秘密的范围

- 下列涉及国家安全和利益的事项,泄露后可能损害国家在政治、经济、国防、外交等领域的安全和利益的,应当确定为国家秘密:
- 国家事务重大决策中的秘密事项
 - 国防建设和武装力量活动中的秘密事项
 - 外交和外事活动中的秘密事项以及对外承担保密义务的秘密事项
 - 国民经济和社会发展中的秘密事项
 - 科学技术中的秘密事项
 - 维护国家安全和追查刑事犯罪中的秘密事项
 - 经国家保密行政管理部门确定的其他秘密事项
 - 政党的秘密事项中符合前款规定的,属于国家秘密

国家秘密的密级

- 国家秘密分为绝密、机密、秘密三级
- 绝密级国家秘密是最重要的国家秘密,泄露会使国家安全和利益遭受特别严重的损害
 - 机密级国家秘密是重要的国家秘密,泄露会使国家安全和利益遭受严重的损害
 - 秘密级国家秘密是一般的国家秘密,泄露会使国家安全和利益遭受损害

保密期限

国家秘密的保密期限,除另有规定外,绝密级不超过三十年,机密级不超过二十年,秘密级不超过十年

规范网络运营者责任

- 网络运营者应当加强对其用户发布的信息的管理,配合监察机关、保密行政管理部门、公安机关、国家安全机关对涉嫌泄露国家秘密案件进行调查处理
- 发现利用互联网及其他公共信息网络发布的信息涉嫌泄露国家秘密的,应当立即停止传输该信息,保存有关记录,向保密行政管理部门或者公安机关、国家安全机关报告
- 应当根据保密行政管理部门或者公安机关、国家安全机关的要求,删除涉及泄露国家秘密的信息,并对有关设备进行技术处理

涉密人员离岗离职的规定

- 涉密人员离岗离职应当遵守国家保密规定。机关、单位应当开展保密教育提醒,清退国家秘密载体,实行脱密期管理
- 涉密人员在脱密期内,不得违反规定就业和出境,不得以任何方式泄露国家秘密;脱密期结束后,应当遵守国家保密规定,对知悉的国家秘密继续履行保密义务
- 涉密人员严重违反离岗离职及脱密期国家保密规定的,机关、单位应当及时报告同级保密行政管理部门,由保密行政管理部门会同有关部门依法采取处置措施