

# 公司资本制度改革下的债权人利益保护研究

钟允凌 郑丽娟

(大连海事大学 辽宁 大连 116000)

**摘要**新《公司法》主要针对公司资本制度进行了改革,以取消注册资本数额、放宽缴纳期限为重要内容,对促进市场经济的稳步发展有重要意义,但在刺激投资者投资热情、活跃市场交易的同时,也使得公司债权人利益面临诸多挑战。本文介绍公司资本制度改革的背景及对债权人利益带来的影响,通过公示公司资本信息、完善公司治理结构、保障债权人的权利救济途径来探析债权人利益的保护路径。

**关键词**公司资本制度改革;债权人利益保护;救济途径

**DOI** 10.12252/j.issn.2096-6288.2019.11.750

## 一、公司资本制度改革的背景

1993年《公司法》在立法之初倾向于维护市场秩序的稳定,严格要求公司在具有足额资本后才能够参与市场经济活动,这在一定程度上约束了公司制度的活力。资本实缴制要求一次性投入大量资金,这不仅增加了公司的设立难度、增减持时的复杂程序,也阻碍了公司制度的发展,对于资本制度改革呼声也越来越高。

2005年的《公司法》采用的是分期缴纳制,制度改革修改的范围为:法定最低注册资本限额适当减少;登记机关注册登记的出资额由实缴改为认缴,但规定首次出资额的比例;取消一次性缴足的强制性规定,明确了完成出资的期限,同时允许有多种出资方式,对股东的退出机制及股份回购制度做了详细的规定等,有效保护了债权人利益,提高了资本的利用率,但没有从根本上解决问题。

2013年应形势的需求《公司法》又进行调整,虽然只是做了关于公司资本的修改,却是对公司资本制度的根本性改革,直接取消了公司注册资本的最低限额,注册资本由分期认缴改为彻底认缴制,而且对股东认缴的注册资本缴足的期限完全由公司章程规定。公司资本制度的改革,鼓励了中小企业的创立与发展,强化了公司的自主管理权,与此同时也引发了实务界和学术界对债权人利益保护的担忧。

## 二、公司资本制度改革后对债权人利益保护的影响

在新的认缴制度下公司的设立者可以自行约定认缴额度和期限,这种自由赋予给债权人带来的是利益风险的增大。在公司创立过程中,若设立者肆意申报注册资本为日后的市场交易提供更多的砝码和外套,但实际资金链断裂,资金数额远不足以达到认缴数额,公司的实际责任承担能力与认缴资本不符,对公司未来的经营风险和预期利润都带来了隐患,增大了未来公司面对债权人时存在的信誉危机和无力承担的可能性。

### (一) 债权人知情权保护面临新挑战

原《公司法》将实缴资本作为公司信用基础,使人们对资本形成了迷信和依赖,债权人往往通过资本信息的公示和披露来了解公司的偿债能力和诚信状况。为了简化公司成立程序提高资本灵活性,新修订的《公司法》规定,实收股本、股东缴纳的出资额及成立后的增减资本变更将不再被纳入营业执照所记载的事项范围,但实际上大大削弱了公司对于自身资本状况的公示和披露义务。第一,它削弱了债权人的知情权,债权人只能自己判断公司的资产信用状况,增加了投资者的交易风险。第二,公司经营情况、资产信用状况公示披露范围有限,债权人获取信息的渠道有限,不利于债权人利益保护。

### (二) 公司治理机制本身对债权人保护增加了风险

新《公司法》的修改对于公司设立条件适当放宽,增加了公司的自主管理权,但同时为债权人的利益保护带来了挑战。为保障债权人的利益不受侵害,还需有配套的监督管理制度。我国《公司法》规定了董事高管的忠实义务与勤勉义务,从公司设立、运营、清算三个阶段对董事、高管进行制约。但是目前在实践中并不能对董事、高管发挥约束作用。第一,《公司法》规定违反忠诚、勤勉义务的董事、监事、高管应当承担相应的责任,但是目前对于承担责任的范围、方式等具体内容还需要各地方法院在裁判中具体把握,这就容易出现各自为政的情况。第二,考虑到“隐名股东”的存在、公司经营差异、公司章程约定不同等问题,现有《公司法》并没有详细规定勤勉义务,缺乏足够实践指导。第三,公司进行重大调整时可能会影响债权人的合法权益,而现有《公司法》规定债权人没有参与公司治理的权利,这对债权人来说是极为不利的,在公司发生增资、减资、合并、分立等情形时,债权人往往处于边缘地位。上述规定都不能对债权人进行有效的事前救济,而使债权人受到不必要的损失,因此亟须对相关制度进行必要的完善。

### (三) 债权人的权利救济面临新挑战

债权人利益相对于公司、股东的利益是处于弱势地位,为了平衡利益关系,保护债权人的利益,2005年《公司法》增加了债权人利益保障与救济的途径,包括瑕疵出资认定、法人人格否认制度等,随着新《公司法》的实施原有的保障救济却没有相对应的修改。

#### 1. 法人人格否认制度

法人人格否认和股东的有限责任是《公司法》的两大突出特征,在2005年《公司法》的修订中,我国引入了法人人格否认制度。《公司法》第20条及第64条分别对法人人格否认制度的一般规则以及一人公司财产混同情形下适用法人人格否认制度的特别规则做出了规定,从而为实践提供了明确的法律依据。法人人格否认制度在英美法中称为“揭开公司的面纱”,它不是对公司独立法人人格的完全否认,而是对滥用公司独立人格的股东有限责任的否定。但是,在资本登记制度改革后,原有法人人格否认制度并不能与之相适应,其中突出的是关于“公司资本显著不足”的问题。“公司资本显著不足”的情形应如何判定,其适用是否仍有价值,以及法人人格否认其他情形下的具体操作应如何构建等问题。只有厘清上述问题,才能使法人人格否认制度与资本认缴制度相适应,从而做出更为公正的司法裁

判以保护债权人利益。

#### 2. 瑕疵出资股东对债权人的责任制度

《公司法》司法解释三规定,允许债权人在公司未能全部清偿的情形下直接请求瑕疵出资股东、公司发起人以及存在过错的董事、高管承担公司未清偿范围内的赔偿责任。同时在行政、刑事上都做了相应的规定。《公司法》修改后,两虚一逃的刑事责任已经不再适用,但民事、行政责任仍然适用,这对债权人的利益保护产生一定的影响。

#### 3. 其他债权人救济机制

上述制度以外还可以通过其他的相关法律法规对于债权人的合法权益进行保障。在《公司法》解释三中提到了清算连带责任,为了更好地督促公司股东、实际控制人以及参与清算人员履行清算职能、杜绝利用清算便利侵占公司财产损害债权人利益的情况发生,对于怠于履行清算义务的公司股东、实际控制人,承担其对于股东造成的损失。此外,《公司法》规定,对于清算组怠于履行清算职能或者与公司串通损害债权人利益的也应当承担相应的责任。然而,在资本认缴制背景下,清算与公司实际资本密切相关,公司股东、实际控制人能够更为便捷地抽逃资本,清算组的清算工作也面临更加难以受到债权人、法院监督的境地,为此应当加强监督程序,提升法院监管力度和债权人监督强度。

## 三、资本认缴制度下公司债权人法律保护机制的完善

资本制度是公司设立制度的核心制度,从实缴制到认缴制的改革会产生在实缴制背景下形成的相关公司制度与认缴制的不协调,因此必须在现行法律体系下,积极转变思维和理念,加快相关配套措施的跟进,完善相关制度,为债权人保护提供多道防线,推进资本登记制度改革全面、有效实施。

### 1. 公司资本信息的公示披露义务,保障债权人的知情权。

《公司法》的改革降低了公司的设立门槛,股东对公司资本的认缴由章程规定,强化了公司管理自主权,同时也提高了债权人交易风险,因此为保障债权人的利益,根据公平原则,应当尽快建立健全公司资本信息的公示披露制度。公司资本信息的范围,取决于公司类型和大小。公司资本信息披露的范围有三种类型:

(1) 出资信息。新《公司法》对注册资本的修改,虽然对注册资本进行了公示,但是实缴资本由股东协商确定,实缴资本是否需要公示,需权衡利弊。同时公示动态的实缴资本有利于降低债权人交易风险。(2) 资产信息。公司资产是公司对外交易偿还债务的物质基础。因此公司资产状况是保障债权人权利实现的重要依据。(3) 信用信息。公司的商业信用是交易相对人重要的参考依据,应及时公开公司的信用状况。公司信息公示的途径有两种:一是自己主动公开信息;二是建立第三方信用评估数据库进行公示。公司信息公示披露,有利于保障债权人的知情权,降低交易风险。

### 2. 公司治理机制的完善。

规范的公司行为对债权人的利益保护具有极大的保障作用,而完善的公司管理机制是约束公司行为的内部规范。首先,加强对董事、高管行为的约束与控制。公司管理层需尽勤勉义务,即经营决策严谨、符合程序、无利益冲突,同时如违反忠诚、勤勉义务应负相应的责任。其次,为更好保护债权人的利益,既要企业的财务会计独立,又要赋予债权人申请对无力清偿债务的公司进行财务审计;应规定与债务人公司发生交易往来的当事人配合财务审计的法律义务,处理公司债务纠纷的司法或行政机关应在财务保全、财务审计和财产追索方面作出相应的、简捷高效的程序安排并采取有力的措施。最后,董事及高管滥用职权转移公司资产危害公司及债权人利益,则债权人可以行使撤销权;如果已经造成损失,则其需对债权人承担补充赔偿责任。

### 3. 进一步完善债权人的权利救济机制。

#### (1) 完善法人人格否认制度。

法人人格否认制度是债权人保护制度中的核心制度,它对于防控交易风险、保护债权人利益有重要意义。在资本实缴制的背景下,对于出资不实、虚假出资、抽逃出资等责任的追究可以对交易相对人起到一定的保护作用,但在最低注册资本额取消使得追究股东出资不实等责任的法理基础已经不存在的情况下,法人人格否认制度对于防止投资者滥用公司人格侵害债权人利益的作用就显得更为突出。首先,必须明确公司资本显著不足的认定标准。我国曾经以出资低于法定注册资本最低数额为标准来否定公司的法律人格,在取消最低注册资本额后,资本显著不足应当是指公司的净资产显著少于注册资本额,并与公司的交易业务额有较大差距。而造成资本显著不足的主要原因是股东出资不足。其次,对于因出资显著不足而滥用公司法人人格的股东,追究其责任应不以其认缴的出资额为限。当股东的出资不符合公司的经营规模及风险的最低要求时,会增加公司债权人的交易风险。此时就需要发挥法人人格否认制度的作用,不仅仅要求股东承担以其认缴的出资额为限的有限责任,而且要对债务承担无限责任。除了“资本显著不足”的内容外,其他情况下的

法人人格否认制度条件也需要进一步完善。

(2) 完善出资瑕疵和抽逃出资的责任追究。

有人认为,在资本认缴制下,不会存在瑕疵出资的情况,瑕疵出资股东对债权人的责任制度已经没有必要。笔者认为此种观点存在一定的误区。在注册资本认缴登记制度下公司设立虽然不再要求实缴注册资本,但仍然要求认缴资本作为公司注册资本进行登记,股东的出资方式 and 期限也应在公司章程中进行规定,股东必须依照公司章程规定严格缴纳出资,履行后的出资也不能未经法定程序随意抽回。也就是说,如果股东未按章程缴纳出资,或未经法定程序抽回出资的仍然会构成瑕疵出资。但是,资本认缴制对出资时间不再做强制性规定,而是通过公司章程规定。

(3) 其他债权人权利救济机制的完善

为了在注册资本弱化的背景下更好地维护债权人利益,除了对现有制度的深化改革外,我国还可以通过企业黑名单、董事对公司债权人承担责任、董事对债权人损害赔偿保险等制度来为债权人保护提供必要的事后救济,从而更好地保障债权人利益。

#### 四、结语

新《公司法》关于公司注册资本的修订是全面深化改革的一项措施,提高了公司资本的运转效率,推进了市场从行政管制到资本自治的改革进程。认缴资本制度在赋予公司更大发展空间的同时,也应该保护好债权人的利益,使两者之间达到一种平衡的关系。通过公示公司资本信息、完善公司治理结构、保障债权人的权利救济途径以期达到二者的平衡,从而降低交易安全风险,稳定交易秩序,促进市场经

济的安全运行。

#### 参考文献

- [1] 胡田野. 公司资本制度变革后的债权人保护路径[J]. 法律适用, 2014(07): 34-39.
- [2] 赵旭东. 资本制度变革下的资本法律责任——公司法修改的理性解读[J]. 法学研究, 2014, 36(05): 18-31.
- [3] 李东侠, 郝磊. 注册资本弱化视角下的公司债权人利益保护[J]. 人民司法, 2014(05): 13-18.
- [4] 吕来明, 杨明敏. 论我国公司资本制度的改革及债权人利益的保护[J]. 法律适用, 2013(12): 25-28.
- [5] 孟勤国, 张素华. 公司法人人格否认理论与股东有限责任[J]. 中国法学, 2004(03): 16-23.
- [6] 刘宇茜. 资本认缴制度下公司债权人利益保护法律问题研究[D]. 江西理工大学, 2017.
- [7] 彭运朋. 公司资本制度改革的制度配套: 以信息公示为视角[J]. 法律适用, 2016(10): 102-107.
- [8] 卢宁. 当议公司资本形成制度的改革与发展——以“认缴制”的定性为起点[J]. 法学论坛, 2017, 32(03): 114-122.
- [9] 张伟. 认缴资本制度下公司债权人保护制度研究[J]. 洛阳理工学院学报(社会科学版), 2015, 30(03): 57-60.
- [10] 赵旭东. 从资本信用到资产信用[J]. 法学研究, 2003(05): 109-123.

## 人事档案信息化管理与服务工作之探析

董旭艳

(邯郸市涉县交通运输局地方道路管理站 河北 邯郸 056400)

**[摘要]** 当今,全球已经处于大数据时代背景下,各个国家都在加速实现信息化,抢占信息资源。信息化社会的发展在一定程度上刺激了国家经济的增长,信息资源已经成为当前最重要并且不可或缺的资源。这种资源的价值在慢慢体现,数据信息已经渗透到各个行业之中,各行各业已经在加速信息化建设的脚步。行业之间的竞争已经从实体转到信息层面上,信息的价值也越来越受到企业的关注。而记录个人信息的人事档案管理也在寻求新的发展方向,对人事档案的信息化建设已经刻不容缓,所以研究人事档案管理信息化建设的途径是非常必要的。

**[关键词]** 人事档案; 信息化管理; 服务工作

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2019.11.751

### 一、人事档案管理信息化建设的重要性

在中国共产党第十六次代表大会上明确指出:信息化是我国加快实现我国工业化和现代化的重要标准,是证实个人相关问题的重要凭证,对人力资源管理,人才资源开发具有不可缺少的作用。

#### 1. 干部人事管理的需要

干部人事档案作为考察优秀干部的一个重要标准,可以有效的加强干部队伍的建设,促进对工作人员工作的监察,还能对党政管理工作起到重要作用。而且,进行干部人事档案信息化管理,可以对相关资料进行有效储存,并在有需要时以快速的寻找到相关信息,这些信息包含干部的基本人事资料,还有职位调动等资料,可以为领导和有关部门提供及时重要的员工干部信息。干部人事档案服务于干部培养。干部人事档案是干部选拔重要参考依据,来不得半点马虎,必须做到准确、全面、客观、真实,以档案的清晰清爽保证用人的清爽。档案要服务于干部培养,以从从严管理档案、高效利用档案,只有这样能更好地起到教育干部的作用,因此,档案管理工作必须要把控好质量,还要有保证准确度,切实做到信息全面真实有效,管理工作管理工作有序,从根本上去提升新时代下干部人事档案管理工作的工作质量和水平,以便为人民提供更好的服务。

#### 2. 流动人员人事管理的需要

建设流动人员人事档案信息化对应对人员频繁流动具有十分重要的意义。人力资源的流动越发频繁,对流动人才的档案管理成为当务之急,流动人员档案管理是社会主义市场经济不断发展进程中的新成果,因此,必须要构建一个合理有效的人事档案管理体制,以适应目前人员流动频繁的社会现状,同时,此举也能促进人才的合理配置和使用,还能在一定程度上提高人才队伍素质。档案管理的信息化它极大地方便了员工和客户,减少了员工的工作任务,提高了工作效率和服务水平,例如,利用智能系统分配方法来来进行仓库管理,可以使人员档案的进入和退出变得更容易,更快,更有效和更准确,还能节省仓库空间,降低了管理成本。该系统还能实现文件与网络数据的线上线下实时同步联络共享信息,并配置了通过扫描二维码来进行防伪验证的功能,极大地提高了工作效率,减少了工作误差。

### 二、完善档案信息化管理的对策

#### 1. 健全优化档案管理制度

要建立一个专门针对文件的管理系统,从生成文件数据的收集和归档到文件室的统一管理以及文件的日常存储,借用和使用,必须制定严格的系统。根据信息化要求,优化干部人事档案收集系统,身份档案系统,搜索系统,文件传输系统,保密系统等。档案管理人员利用信息化来更好地进行信息的识别,保证真实性。档案管理人员必须坚决恪守自己的行为,即无推荐信,无非正式党员,不参与调查,不涉及家庭成员的调查,没有领导者不检查;未经领导批准不得借款;没有特殊需要的人不要借钱;没有完整的程序就不要借钱;不借用相关文件;个人文件不转移,不转移命令,不转移身份信息,不转移相应的资料,从而更好地保证文件内容的准

确度和提高工作效率。

#### 2. 加强法律法规建设,严肃档案管理纪律

首先,在进行人事档案管理中,要依照法律法规来工作,不能越出法律的底线,跟随立法走势来安排档案管理工作。其次,可以引入信息技术,利用网页链接到档案管理系统的方式进行档案管理,在客户端设置权限,将管理员和用户区分开来,管理员负责管理系统,输入档案信息,用户可以依据个人账号密码登陆系统进行档案信息查询。这样不仅能够节省大量的人力资源,空间资源,提高查找资料的效率,也更易于资料的保存,还能够较好地实现对于档案资料的更新。当然,还要安全管理电子档案。根据自身的实际管理工作发展需求,建立人事档案管理的一套科学体系构建,制定一套符合自身需求发展的档案管理制度,明确档案管理的专业发展和管理创新新的方向。对于违禁档案,刻意编造虚假信息,乱填乱写档案的进行从严处理,切实落实档案精确,信息管理规范。让档案管理更加规范。

#### 3. 加强档案人才队伍建设

首先,一定要加强档案工作者的服务意识,强化他们服务的观念。因为档案管理工作,并不是一项可有可无的简单工作,其实它关系到很多方方面面。档案工作人员应该把档案管理工作当成是一个带有国家荣誉感的工作,这是作为国家信息建设的其中一个非常重要的分支。有些机密文件只能永久保存和给有关部门的人员进行查阅,除了那些绝对对机密的文件,其他的文件可以加强其服务的领域。并且一定要把国家在档案管理信息化上投入的人力、物力、财力发挥到正确的地方,不要造成成本的浪费,使所有的经济效益达到最大化。领导要加强对人事档案管理工作的重视,定期检查,指导和监督文件管理,并及时发现和解决问题。还要制定人事档案管理工作发展需要达到的总体目标,做好规划,使档案工作能够有序进行。各级组织要加强对档案工作的领导,加强档案工作人才队伍的建设力度,提高他们的各方面能力。定期对档案管理工作人员进行工作培训,从思想上提高他们的管理理念;能力上加强管理技能培训,提高工作适应性。通过开展培训活动,达到树立信息管理理念,完善原始知识结构的目的,从而建设一支有水平的档案管理工作人才队伍。

### 三、结语

简而言之,人事档案管理工作的不断改进和完善必将给人事档案带来新的活力和生命力,必将使中国信息化水平跃上新的台阶,必将为社会主义建设提供有力的保证。信息管理技术的应用意味着它可以实现快速的查询和保证信息的准确无误,还可以减少文件的损耗,而在人力方面则有助于减少工作步骤,提高工作效率,有利于促进人事档案管理工作的改革,提升其服务水平。

#### 参考文献

- [1] 刘宏铭. 关于人事档案管理工作研究[J]. 中国管理(第三版), 2018
- [2] 李冰. 信息化管理工作与服务探析[K]. 中国企业出版社, 2019