

申浩避风港

贰零壹壹年柒月刊

总第肆期



申浩律师事务所
SUN&HOLD LAW FIRM

目录

开卷有益	
心坎即门槛.....	3
风向标	
上市公司不能沦为高管的“提款机”	4
地产巨头业绩不会说谎 全国房价仍在大涨.....	5
申浩化风险	
劳动密集型企业常见劳资纠纷预防及控制.....	6
案例分析	
欠缺部分股东签名的股东会决议应否撤销.....	9
经营之道	
价格的幌子.....	12
养生	
夏季养生要牢记十个字.....	15
培训论坛信息	17
开怀冷饮	18
关于我们	19



2011年7月刊

主办：上海申浩律师事务所

主任编辑：田庭峰

责任编辑：余丹、程世雄、王莹

电话：021-5258 8007

传真：021-5258 8077

邮箱：edit@sunhold.com.cn

地址：上海市华山路1954号交通大学浩然高科技大厦15层

邮编：200030

心坎即门槛

在一个没有门槛的时代，我们谈心坎。

三十年前，我们只需在别人看不见的地方做别人不愿做的事，就能收获别人想不到的财富。三十年后，碎片、多元、裂变以及不断创新的技术革命，让我们置身于一个个丧失边界的竞争故事中。国王难免沦为小丑，概念时刻刷新，后者者在“不蒸馒头，也要蒸口气”的杀伐声中争先恐后。

创业者不愿向投资人敞开心扉，担心投资人拿着自按尺寸己的伟大点子另择良驹；同业者在没有竞合只有争斗的巨大不可控中感叹实业太累；专利可以被下一个专利颠覆，技术可以被下一个技术优化，商业少有秘密可言。

那么，现代商业竞争的本质到底是什么？从个体角度讲，是反对特权权威，从行业的角度讲，是市场去味的过程。在这个没有中心抑或人人都是中心的交互时代，强与弱的边界相对模糊，技术层面的领先难以成为真正的门槛。

因此，足以让企业决胜千里的，只有对人的尊重，只有提供根植于消费者心坎的服务。

心坎服务。老的经营思维强调单向传递、新的经营思维讲究双向沟通；老思维讲求搞定、新思维注重理解；老思维是你的品牌需要告诉客户一个故事，新思维是让客户自己动手参与一个故事。

王雪红没有乔布斯的明星魅力，HTC 却将谦逊开放的意识贯穿到每一款产品的设计，通过联合运营商的平台思维，超越诺基亚；

凡客诚品说到底就只是一个卖衣服的电商网站，但是它通过开放后台，让买衣服的人可以通过凡客的平台来卖衣服。你的顾客也是你的销售员，这样的开放计划值得研究；

海底捞只是一个卖火锅的，但是他让那些天生怀抱 VIP 梦想的中国人时刻找到了 VIP 的感觉；与之同时，员工的真心付出建立在价值观认同之上，而非简单的薪酬激励，“只有把员工当成人，他才有可能对顾客付出真心”。

是的，马斯洛将人的需求层次分为五个阶段，但人在满足这些阶段需求的过程中本身也需要情绪的发泄。发泄是五大需求的闭环，不然为什么人们总是要求别人关心他飞得高不高的同时，还要关心他飞得累不累？关注人从基础温饱到自我实现的需求过程，更要关注他们心灵发泄的出口。

所以，不要总是担心后者对你的嫉妒与抄袭。你应该对这种嫉妒负全部责任，因为你和它拉开的差距还不够大，玩法还相对近；也别感叹抄袭，别人能够学得来的东西，还担心被抄袭？

要想钓到鱼，就应该放弃钓鱼人的思维，换作以鱼的角度思考。这个时代的成功是靠长期不断地修正和执行，提高心灵的高度，而非一个点子、一种技术、一项发明……

所以，心坎即门槛。“在 100 声脚步声里，她之所以能分辨你，是因为前面 99 个人都踏在地上，只有你踏在她心里。”

余丹 摘自 《商界》

上市公司不能沦为高管的

“提款机”

文/侯文学

上市公司*ST中华连年亏损，高管流动频繁，期待中的重组又难有起色。然而，令人咋舌的是，公司高管的薪酬不降反增。就在6月10日，公司董事会审议通过《关于公司董事长基本薪酬的议案》，去年8月才担任公司董事长的罗桂友，薪酬从今年6月1日起被增加到6.5万元/月，其他高层的年薪亦呈逐年攀升的态势。这种把上市公司当作高管“提款机”的现象，显然是不正常的。

“大河有水小河满，大河无水小河干。”企业与职工的关系也该如此。即：企业经营业绩好，员工薪金待遇提高；企业经营业绩差，员工薪金待遇下降。薪酬与企业业绩和个人业绩挂钩，是现代企业薪酬制度应遵循的基本原则。然而，*ST中华历年年报的情况是：2008年净利润为-4489.3万元，2009年-1.06亿元，2010年虽扭亏为盈，实现利润6447.74万元，但扣除非经常性损益，实际利润依然为-4459.09万元，今年1至6月利润又是-2500万元。看不出有扭转乾坤本领的公司董事长罗桂友，基本年薪却增加到78万元。同时，其他高管的年薪亦呈逐年攀升的态势。2008年17位高管年薪总额为154.84万元，2009年15位高管年薪总额涨到234.47万元，2010年15位高管报酬总额猛涨50%至343.77万元。同时，高管频繁流动，不到两年就换了4任董事长，*ST中华实际上成了高管的盛筵。

上市公司高管，是公司委任具有经营能力的专业人才，拿较高薪酬在情理之中，但应该是动态的，且不没有边界，特别是在公司业绩和本人业绩不佳时，薪酬不降反升不是正常的。按照《上市公司治理准则》规定，上市公司必须“建立经理人员的薪酬与公司绩效和个人业绩相联系的激励机制”。*ST中华出现的现象，无疑与这一规则相背离。同时，这种做法也侵害了包括固定股东和非固定股东即股民的利益。因为上市公司拥有的资产，属于广大股东的共同资产，公司的收益需要共同分享。少数人拿天价薪酬，显然属于分配不公，无法令广大公司股东信服。

出现上述情况，无疑与董事会、监事会及其下属的薪酬与考核委员会有直接关系。其中，决定公司高管薪酬的董事会成员，自身也涉及到薪酬问题，高管薪酬与董事薪酬是相向而行的，他们实际上是利益共同体。而作为履行监督职能、负责高管绩效评价和维护公司及股东合法权益的监事会，及其下属的薪酬与考核委员会，则没有充分发挥监督作用和客观评价作用。此外，上市公司高管的薪酬，更缺乏外部监管，亦即无论是《公司法》、《证券法》，还是《上市公司治理准则》，均未赋予国家证监会或国务院其它机构对上市公司高管薪酬进行监管的权力。如此，出现类似于*ST中华这种上市公司高管薪酬不正常现象，也就不难理解了。

新中国成立后，我国证券市场及其与其相伴而生的上市公司，诞生于上个世纪九十年代初，尚处于成长发育期，证券公司不规范操作、上市公司财务造假、监管机构监管不严等问题的存在是不争的事实。最近，在美国上市的中国概念股遭遇“滑铁卢”，盛世巨龙与智能照明等几家在美上市公司涉嫌财务造假被美国证券交易委员会查处，要求我国必须逐步开放资本的自由流动、上市公司必须按国际通行的会计准则进行整改、证券监管必须强化并与国际接轨。上市公司高管薪酬的问题，大概也须纳入监管之中。

余丹摘自凤凰网



地产巨头业绩不会说谎

全国房价仍在大涨

来源：经济观察网 作者：廖杰华

一边是号称日益严厉的调控，一边是不断飙升的销售业绩，这就是中国房地产市场的梦想与现实。

大型房企的销售数据显示，由于限购、限贷等一系列措施的存在，巨头们的业绩已由规模扩张型转为价格推动型，在销售面积无太大增幅的情况下，大型房企凭借全国范围内销售价格的大涨甚至翻番实现业绩的上升。

大型上市公司的数据不会说谎。

以第一集团的巨头为例，保利5月份实现签约面积61.73万平方米，同比增长31.71%；实现签约金额74.06亿元，同比飙涨132.09%。而今年1-5月，[保利地产](#)[10.14 1.81% 股吧]累计实现签约面积243.31万平方米，同比增长22.81%；实现签约金额281.04亿元，同比增长82.37%。5月份，中海地产实现房地产销售额港币121.3亿元及销售面积61.8万平方米，同比增长分别为251.8%和47.9%。今年前五个月，中海累计实现房地产销售额港币401.0亿元，同比增长81.8%，累计实现销售面积243.7万平方米，同比增长34.9%。情况稍差的是万科，数据显示，5月万科实现销售面积81.0万平方米，销售金额90.1亿元，分别比2010年同期增长72.4%和76.4%。而前5个月，万科累计实现销售面积452.7万平方米，销售金额524.2亿元。

再看第二方阵的富力、[碧桂园](#)[3.01 -2.27%]和雅居乐。据公告显示，富力5月完成销售收入22.82亿元，同比增82%；完成销售面积16.97万平方米，与去年同期相比上涨了60%；6月8日晚，雅居乐宣布，于2011年首五个月实现合约销售金额约为135亿元，同比增长约59%；合约销售面积约为116万平方米，同比增长约39%；合约销售均价约为每平方米11643元，同比增长约15%；5月单月，碧桂园合同销售金额约59亿元，按年升164%，创该集团单月销售新高；合同销售建筑面积约94万平方米，按年升104%。

巨头业绩的大幅飙升反映了大型房企的管控与经营能力，但也折射出调控的无力与无奈。

更危险的信号是，调控之后，品牌房企的销售额之所以会出现这种逆势增长，源于2009年前后开始品牌房企将储地重点对准二、三线城市的战略。这些房企当初在二、三线城市的储地已变成销售中的尖兵。尤其在北京、上海等一线城市严重受压之下，二、三线城市已成各大品牌房企的主战场，而二、三线城市的销售贡献也成为品牌房企化解地产调控风险的筹码，毕竟不少二、三线城市为非限购城市。但一线城市受压，而销售均价的继续飙升，显示出二、三线城市价格已一线化，中国房地产市场的价格已由重点城市鹤立鸡群型转换为全国普涨型，中国人面对的已是遍及全国的高房价。



劳动密集型企业

常见劳资纠纷预防及控制

文/申浩律师

摘要：《劳动合同法》的施行彻底点燃了全社会关于合法用工的法律意识，无论是劳动者还是用人单位都纷纷开始关注劳动合同法所赋予的权利与义务。本文以劳动密集型企业为对象，概要其常见的劳资纠纷及相应的预防与控制措施。

《劳动合同法》的施行如洪水猛兽一般，让许多用人单位谈“虎”色变。同时，这部法律也彻底点燃了广大劳动者的维权意识，在社会上掀起了一股劳动维权热潮。笔者作为专职劳动法律师，近段时间接听了大量的劳动维权咨询电话，深刻感知到相关主体逐渐开始关注自己的法定权利与义务，尤其是用人单位，更是纷纷聘请专业劳动法律师担任企业常年法律顾问，以有效规避及预防企业用工过程中的法律风险。笔者认为，《劳动合同法》的施行不仅重新设定了用工规则，其更重要的意义在于让合法用工、合理用工的意识渗透到了社会的每个角落。

本文以笔者曾代理的一批集体劳动仲裁案件为切入点，简要阐述劳动密集型企业常见劳资纠纷及其预防，供相关用人单位合法、合理用工参考之用。本文题述之“劳动密集型企业”系指生产需要大量劳动力，产品成本中活劳动量消耗占比重较大的企业。该类企业的特点在于，平均每个工人的劳动装备不高，平均用工时间较法定时间更长等。如纺织业、食品企业、日用百货等轻工企业以及服务性企业等。

2007年5月，笔者应邀担任某纺织企业（以下简称“该企业”）的常年法律顾问，而该企业聘请法律顾问的直接原因即在于其碰到了棘手的劳资纠纷难题。经深入了解后得知，该企业共有员工五百余人，因生产任务较大，其每天安排员工连续工作达十小时，且不安排任何调休。因该企业员工人数较多，且未合理有效设计相关制度，最终该企业因违规用工而支付了巨额赔偿。在处理相关劳资纠纷的过程中，笔者非常无奈地发现，许多赔偿非因企业违法而拒不支付，只因在管理过程中未能合理设计相关制度所造成。以下，笔者分别从常见劳资纠纷类型及常见纠纷预防和控制两方面阐明题述内容。



一、常见劳资纠纷类型

1、支付加班工资纠纷

工人的劳动装备不高，平均用工时间较法定时间更长是劳动密集型企业的特点之一。由此，支付超过法定工作时间的加班工资便成了该类企业劳资纠纷的最常见类型。尽管劳动法对劳动仲裁作了六十天仲裁时效的规定，甚至某些劳动争议仲裁委员会在处理加班工资纠纷中，仍仅支持仲裁提起之日前两个月的加班工资，但法院在处理相关问题时，基本形成了支持两年加班工资的判决规则（根据两年诉讼时效之规则得出）。劳动密集型企业中，加班加点的现象由来已久且员工人数众多，如用人单位不注重薪酬制度的合理设计，劳动者一旦提起支付加班工资的劳动争议，企业将可能承担巨额的加班工资赔付。

2、支付经济补偿金纠纷

劳动密集型企业中，由于人事管理较为粗浅，有些单位甚至没有专门的人事管理部门或人事管理专员，其管理员工的主要方式还停留在“人治”阶段，随意解除劳动关系的现象较为普遍。很多情况下，“开除”劳动者的理由仅仅是劳动者不听主管的话，或者是单位需要压缩成本而“辞退”员工。另外，不依法、依约用工亦是该类企业的人事管理特点之一，如不依约定按时发放薪资、不依法缴纳社会保险等现象较为普遍。用人单位不依法解除劳动关系，不依法、依约用工，支付相应经济补偿金则在所难免。

3、支付各种津贴纠纷

该类纠纷的产生主要缘于用人单位不知晓法定的各类津贴。现行法律中，常见的法定津

贴有：高温津贴、中夜班津贴、有毒有害岗位津贴等。如《关于本市企业高温季节津贴标准的通知》[沪劳保综发（2007）30号]规定：企业安排劳动者在日最高气温达35℃以上的天气下露天工作，以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），应当向劳动者支付高温季节津贴，津贴标准每天不低于10元。实践中，劳动者提出在适当的季节要求单位支付高温津贴的，除单位举证证明当天的气温情况及采取了有效措施，劳动仲裁机构一般均会对劳动者的请求予以支持。对此，单位应熟知各类法定津贴，在条件满足时予以发放。

4、缴纳各类保险纠纷

依法缴纳各类保险是法律赋予用人单位的法定义务。上海市用人单位所承担的应缴险种有四类，即：城镇社会保险、小城镇社会保险、农保、外来从业人员综合保险。由于上述各类保险均实行社会统筹制度，用人单位缴纳后并不能直接由劳动者提取，很多劳动者（尤其是外来从业人员）对自身的该项法定权利并不在意甚至根本不知晓。同样，因为实行社会统筹制度，许多用人单位选择将单位应缴纳的部分直接以工资形式支付给劳动者，以为这样就可有效避免纠纷。该类纠纷的产生主要源于用人单位没有依法缴纳保险的意识或为减少企业支出而故意规避法定义务。

5、工伤保险待遇纠纷

该类纠纷主要源于用人单位不依法缴纳保险，进而产生工伤责任。一般情况下，在工伤认定结论及劳动能力等级鉴定结论依法作出后，用人单位承担相应工伤责任即基本确定，劳动争议仲裁部分及人民法院对此类纠纷处理的速度亦非常之快。减少该类纠纷的主要措施为加强工作规范管理及依法缴纳保险。

二、常见纠纷预防及控制

1、签订劳动合同，明确薪资待遇

由于员工人数较多，管理较为松散，很多劳动密集型企业不与劳动者签订劳动合同，或者劳动合同非常简单。以上文提及的企业为例，该企业仅与部分员工签订了劳动合同，且劳动合同未约定薪资待遇。加班工资纠纷案件中，如何确定加班工资计算基数是劳动争议仲裁委员会或法院的调查重点之一。根据《上海市企业工资支付办法》第九、十四条之规定，加班工资基数应按劳动合同约定的劳动者本人所在岗位(职位)相对应的工资标准确定，如无约定的，则计算基数统一按劳动者本人所在岗位(职位)正常出勤的月工资的70%确定。该企业大部分员工实际收入均超过2000元，然，该笔收入之名目既未在合同中表明，亦未在工资单中体现，最终只能以实际收入的70%作为加班工资的计算基数。如此计算方法大大增加了用人单位的用工成本。

提示：对于加班现象较为普遍的劳动密集型企业，确定其加班工资计算基数是用人单位设计作息制度及薪酬制度的重要依据。劳动合同作为约定加班工资计算基数的主要书面证据，应对此相关内容作出明确约定。否则，用人单位可能面临较高的加班工资计算基数，进而支付高昂的加班费用。另外，2008年1月1日以后，如在一个月內不与劳动者签订劳动合同的，用人单位将产生支付两倍工资的责任。

2. 细化工资条，备份有依据

工资条既是员工领取薪资的书面凭据，亦是用人单位与员工确认薪资组成的有效证明。对于未签订劳动合同，或虽签订合同但未明确约定薪资组成的用人单位，工资条作为确认其员工薪资组成的有效凭据显得尤为重要。劳动密集型企业中，员工往往仅关注其工资总额之多少，对于其如何组成并不在意。同样，企业在制作工资条时亦无科学合理可言，工资单列项组成较为简单，应有的加班工资及法定津贴等均无体现，反将几乎所有的收入均列入基本工资。如此，简单的工资条反成了单位拖欠员工加班工资及法定津贴等收入的最好说明。另外，虽然一些用人单位已逐渐科学设置工资条的列项组成，但却忽略了备份有员工签字确认的工资条。如此一来，一旦发生纠纷，则单位很难举证其所支付工资的明细。

提示：经用人单位与员工双方确认的工资条，具有一定的合同效力。劳动合同中无法（未曾）明确的工资收入，可以工资条的形式加以确认。对于加班现象较为普遍的劳动密集型企业，建议其在满足劳动者收入总额的前提下，将基本工资适当调低，在工资单中如实体现出加班工资及法定的津贴。另外，用人单位应备份有员工签字确认的工资条，否则用人单位很难证明其员工对工资条已作确认。

3. 科学薪酬制度，合理工资收入

劳动者文化程度较低，人力资源的有效管理较难，是劳动密集型企业的又一特点。很多劳动者的考勤记录显示出很长的工作时间，但实际的劳动效率并不高，“磨洋工”现象较为普遍。此时，如用人单位简单地以工作时间来计算劳动者应得工资收入即显得不甚科学。对此，用人单位可根据实际情况制定合理的绩效考核制度（如计件工资制度），以有效考核其工作效率。

提示：计件工资制是劳动密集型企业常用的薪酬制度，但企业应注意计件工资制下的基准产量的科学设定。另外，计件工资制下同样存在加班工资的支付问题，企业应根据劳动者实际工作量支付相应加班工资。

4. 及时足额发放薪资，避免支付经济补偿金根据相关法律规定，如用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者提出解除劳动关系可获得经济补偿金，并可获得拖欠工资额的25%的补偿金（具体见《上海市企业工资支付办法》第二十条）。实践中，用人单位不及时发放薪资的现象较为常见，大部分劳动者亦可接受在较短时间内迟延发放薪资。然，根据法律规定，用人单位如无法定事由（具体见《上海市企业工资支付办法》第十条）不得迟延支付工资。笔者曾处理过这样一则案例：员工甲接到单位通知，待劳动合同到期后，双方不再续签劳动合同。甲在合同到期前三天向单位递交辞职报告，理由为单位在合同存续期间未按合同约定时间支付工资，并于同日向劳动争议仲裁委员会递交了劳动仲裁申请书，要求用人单位支付其经济补偿金。经查明，单位在合同存续期间确存在迟延一天或几天支付工资的情况。最终，仲裁委员会支持了甲的申诉请求。

提示：用人单位应及时足额发放薪资，迟延一天的代价或许就是几个月工资的经济补偿金。

5、依法缴纳各类保险

用人单位不依法缴纳保险将产生以下三个主要风险：劳动监察部门的查处；劳动者解除劳动合同并获经济补偿金；单位承担支付工伤保险待遇。实践中，因用人单位未依法缴纳各类保险而产生的工伤保险待遇纠纷较为常见。根据《工伤保险条例》及《上海市工伤保险实施办法》之相关规定，未参加工伤保险或者未按规定缴纳工伤保险费期间用人单位从业人员发生工伤的，该期间的工伤待遇由用人单位按照相应标准支付。劳动密集型企业，因其劳动强度较大、劳动装备不高，发生工伤事故的几率较之其他企业更大。笔者的一家法律顾问单位，其新招员工在第二个月即发生工伤事故，因未及时缴纳社会保险而支付了高额的工伤保险待遇。

提示：劳动密集型企业较之其他企业，更加容易发生工伤事故。目前，工伤事故的赔付责任有法律明确规定，劳动争议仲裁委员会或人民法院对此类案件的判决亦比较明确。用人单位依法缴纳保险不仅是法定的义务，更是自我保护的有效方法。

6、解除劳动关系，告知方能生效

劳动关系的解除是指劳动关系有效成立以后，一方或双方当事人以一定的意思表示而使合同关系消灭的法律行为。因此，用人单位与劳动者解除劳动关系的，应首先以一定的形式告知劳动者其解除劳动关系的意思表示，否则将不产生劳动关系解除的法律效果。现实中，很多用人单位仅以口头通知的形式解除与劳动者的劳动关系。司法实践中，除非劳动者认可，劳动争议仲裁委员会或人民法院并不认可用人单位口头形式的解除行为。《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（二）》第一条第二款规定“因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。”该条规定亦从某种程度上间接说明，解除或终止劳动关系的告知行为是劳动关系解除的必要程序之一。当然，告知劳动者解除劳动关系的形式有很多，只要用人单位能举证证明其已明确告知劳动者解除劳动关系的，任何告知形式均应有效。

提示：用人单位解除或终止与劳动者劳动关系的，应注意以有效的、可举证的形式告知劳动者，否则无法产生解除的法律效果。

以上系笔者在处理劳动密集型企业集体仲裁案件过程中的些许心得体会，个中无深奥难懂之法律，纯属实务操作之常见手法，作一总结，望对相关企业能有所启发与裨益。



欠缺部分股东签名的股东会决议

应否撤销

【案情回放】

原告杨甲、杨乙、覃某、陈某等人系被告某商贸公司（有限责任公司）的出资股东。2010年4月8日上午9时，商贸公司在未提前15天以合理方式通知原告杨乙参加的情况下召开了股东会，但杨乙实际参加了会议。股东在会议期间因故与在场维持秩序的保安发生争执，原告陈某以及原告覃某委托参会的代理人邓某被公安民警带离会场。当天下午，股东会主持人商贸公司董事长龚某宣布了“投票9个议案的结果”，其中包括以商贸公司所持有的其他公司股份对外提供担保，以及商贸公司其他日常经营事项内容。原告以商贸公司未依法提前15天通知股东杨乙参会，股东会“会议记录”无全体出席会议的股东签名，以及存在其他程序违法为由，起诉至重庆市合川区人民法院，请求撤销商贸公司该次股东会的全部“决议”，但未能提供股东会会议记录或决议文本。

合川区法院经审理认为，原告未能举证该次股东会所形成的“决议”，其所举示的其他证据不足以证明股东会的召集和表决程序违反法律 and 公司章程的规定，本案中原告关于撤销股东会决议的诉讼请求难以支持。故一审判决驳回原告诉讼请求。

原告不服一审判决，上诉至重庆市第一中级人民法院。重庆一中院经审理认为，尽管商贸公司未提前15天通知股东杨乙参加股东会，通知程序上存在瑕疵，但杨乙已实际参加了该次股东会；原告未举证该次股东会所形成的会议记录，所举示的其他证据亦不足以证明该次股东会存在程序违法，故原告的上诉理由不充分。二审判决驳回上诉，维持原判。

【各方观点】

本案所争议的对象——公司股东会决议并非一般意义上的协议，是具有商事关系特点的一种特殊的团体意志形态，其效力问题值得探讨。就本案商贸公司所形成的股东会“决议”是否应予撤销，各方提出了不同的观点：

当事股东：商贸公司未在股东会议召开15日前通知股东杨乙参会，违反了公司法的强制性规定，召集程序违法。形成的决议系在陈某以及覃某的代理人邓某因故离场期间形成，缺乏二人的签名，表决程序违法。因此，商贸公司2010年4月8日股东会形成的决议应予撤销。

某公司法律顾问：实践中，公司股东由于种种原因拒不出席股东会、中途无故离场或拒不在股东会会议记录上签名的情形较为常见。若法院在审判实践中机械认定欠缺股东签名的股东会决议无效或予以撤销，将对公司的内部管理和正常经营产生不良影响。本案不应仅对具有轻微瑕疵的股东会决议进行撤销。



部分网民：我国公司在运作中无论是治理结构还是经营决策方面都存在诸多不足。其中，股东间的利益保护不平衡是一个老生常谈的问题，弱势股东的利益得不到很好保障。实践中，一些公司不依法提前通知部分股东参与股东会，或在明知部分股东缺席的情况下仍继续进行股东会议程，侵害股东利益的恶意十分明显，应受到相关法律的制裁。

有关学者：本案股东会决议应为出席数瑕疵决议。出席数是股东大会决议的成立要件，若股东大会的出席数未达法定要求，即便作出决议也不能成立。然而，出席数通常存在两方面的理解，一是指股东人数上的出席数，二是指股权比例上的出席数，在我国学界和司法实践中，后一种理解获得更多人的认可。因此，是否满足最低出席数，不应仅凭参与表决的股东人数作出判断，而应主要考虑参与表决的股东所代表的股权比例。



【法官回应】

不应机械认定瑕疵股东会决议的效力

股东会决议制度是将多数出资者的意思吸收为单一的团体意思的制度，这决定了股东会决议的内容和形式必须充分代表股东真实意思，否则应作出相应的不利法律评价。与民事关系不同，股东会决议系商事关系的产物，与社会公共利益的关系更为密切，相关法律规定具有更为浓厚的国家干预色彩，因而判定股东会决议的效力不宜机械地与民事法律关系类比，根据民事法律关系的效力原理确定股东会决议有效、无效、效力待定以及可撤销等效力状态。

我国公司法第四十二条第二款规定：“股东会应当对所议事项的决定作成会议记录，出席会议的股东应当在会议记录上签名。”但是，并不能就此得出

结论，认为缺乏部分股东签名或表决必然导致股东会决议应予撤销。我国公司法学界和司法实践对瑕疵股东会决议的效力问题亦未形成统一的认识，缺乏部分股东签名或表决的股东会决议应否撤销，关键取决于决议本身是否违反公司法或公司章程的效力性规定。

1. 针对普通事项的决议满足最低表决权数即可生效

在出席数方面，我国公司法并未对有限责任公司股东会的有效出席数作出明确规定，对此应按公司章程的规定判断。本案中，未有证据显示股东会“决议”违反了公司章程中关于有效出席数的规定，故不宜据此否定股东会“决议”效力。

在表决权数方面，公司法对股东会的普通决议和特别决议作了不同规定。公司法第四十三条规定：“股东会会议由股东按照出资比例行使表决权；但是，公司章程另有规定的除外。”第四十四条规定：“股东会的议事方式和表决程序，除本法有规定的外，由公司章程规定。股东会会议作出修改公司章程、增加或者减少注册资本的决议，以及公司合并、分立、解散或者变更公司形式的决议，必须经代表三分之二以上表决权的股东通过。”也就是说，除修改公司章程、增加或者减少注册资本的决议，以及公司合并、分立、解散或者变更公司形式等特别事项的决议须经代表三分之二以上表决权的股东通过外，针对普通事项的决议满足最低表决权数即可生效。本案中，以商贸公司所持有的其他公司股份对外提供担保以及商贸公司其他日常经营事项不属于上述特别事项。尽管出席商贸公司股东会的一部分股东因故离场，“未能”在“决议”上签名，但由于一方面不属于特别决议，无法通过“三分之二”的法定表决权数进行判断；另一方面，原告亦未能证明“决议”违反公司章程中的表决权数，故仅凭这一点尚不足以否定股东会“决议”的效力。

此外，尽管未提前 15 天通知，但股东



实际参加了股东会，亦不能机械认定程序违法。公司法第四十二条规定：“召开股东会会议，应当于会议召开十五日前通知全体股东；但是，公司章程另有规定或者全体股东另有约定的除外。”根据该条文的除外条款，公司章程的规定、全体股东的约定均可改变“提前 15 天通知”的前置程序。况且，从该款保护股东参与权、表决权的立法初衷来看，若股东实际参加了股东会，可以认为未提前通知参会的程序瑕疵已经消除。

2.股东会决议应予撤销的证明责任主要由原告承担

“谁主张，谁举证”系民事诉讼证据规则中的一项基本原则，撤销股东会决议纠纷案件作为一类典型的商事纠纷案件，亦应遵守这一原则，除非有关法律对举证责任倒置作出了明确的规定。我国公司法及相关司法解释并未就股东会决议效力状态的证明问题作出举证责任倒置的规定，故股东会决议应予撤销的证明责任主要由原告承担。

原告在举示证据过程中，应重点考虑以下方面：一是股东会的召集和召开是否符合规定，如是否履行了必要的通知手续，出席数是否满足公司章程的要求；二是股东会的表决事项属于普通决议事项抑或特别决议事项，针对不同的决议事项是否具备相应的规范性要求；三是股东会决议的表决程序是否符合规定，整个表意过程是否能真实反映股东的自由意志；四是其他足以影响股东会决议效力的事项。人民法院根据原被告所举示的证据，结合案件的全面情况进行认定。

本案中，尽管出席商贸公司股东会的一部分股东因被民警带走协助调查治安事件而离场，但未有证据证明此行为应归咎于商贸公司。原告未能举示股东会“决议”或会议记录，更无从证明股东会“决议”因缺少上述股东的签名表意而成就公司法或公司章程中关于决议无效的要件，故不宜断然否定商贸公司的股东会“决议”的效力。

3.把握股东会决议效力应坚持依法、审慎、有利原则

依法保障商事自由是社会主义市场经济健康发展的需要，也是我国公司法贯穿始终的立法宗旨之一。人民法院具体在把握股东会决议效力过程中，常常面临着实质要件与形式要件、法律规定与团体自治等方面的取舍，其背后实质是司法对经营自由的干预深浅问题。人民法院在把握这一深浅尺度时，应坚持依法原则、审慎原则及有利原则，具体而言，即撤销事由仅限于法律和公司章程的规定、审慎裁量认定具体决议无效以及确保商事主体经营自由和意思自治的有利实现等原则。

与此同时，我国公司法第四条规定：“公司股东依法享有资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利。”公司的经营、决策行为必须限定在法律框架内，依法平等保障全体股东的合法权益，经营自由不得以牺牲中小股东的利益为代价。现实生活中，大股东凭借掌控公司实际权力的优势侵害中小股东合法权益的现象并不鲜见，这值得全社会加以重视，并从制度层面予以规制。

本案表明，与实际控制公司的大股东相比，小股东由于不深入参与公司的经营，一般难以接触公司的重要资料 and 文件，举证能力受到一定限制。一旦发生纠纷，中、小股东往往难以举示足够的证据以维护自身权益。因此，中、小股东应树立风险意识，丰富相关法律知识，在日常经营活动中尽可能做好重要证据的保全工作，以便在诉讼中争取主动。

(作者单位：重庆市合川区人民法院)
来源：中国法院网



价格的幌子

文/威廉·庞德斯通，美国财经作家

虚虚实实的价格，真真假假的标价，有时候，产品的标价只是扰乱你理性判断的幌子。

昂贵的免费牛排

免费的 72 盎司牛排多么诱人，实际上它在诱惑你自掏腰包。

美国历史最悠久的一出盛大闹剧，每天都在得克萨斯州的阿马里洛上演。就在刚下 40 号公路的地方，立着一块巨大的广告牌，上面写着：免费的 72 盎司（1 盎司约为 31.1035 克）牛排。这是“大得州牛排牧场”餐厅的招牌菜，内容包括色拉、基围虾、烤土豆、肉卷、黄油和一块超大牛肉。餐厅的要求是：你必须在一个小时里把所有东西全都吃完。要不然，你得掏 72 美元埋单。

在如今这个好打官司的时代，这样一笔交易当然会有些详细的规定条款。比如，顾客必须预先支付 72 美元，吃完以后店方全额退还；顾客不用吃肥厚的脂肪，但是否属于肥厚的脂肪则由餐厅判断；任何第三者均不得碰触食物。另外，就餐者必须签署一份弃权书，声明所有健康风险由自己承担。

点 72 盎司大牛排的人，其实成了进行餐厅例行表演的人：他们必须坐在特殊的舞台上，当着所有人的面吃，且吃饭期间不得离开桌子。还有，再提醒一句：要是有人吃吐了，就算他自己还想继续吃下去，也没资格了。

自 1960 年（当时的价格是 9.95 美元）以来，约有 6 万名饕餮客接受了这个挑战。餐厅报告说，有 8500 人全部吃完，整体成功率达到 14%。勇于尝试的妇女并不多，但登台的妇女，50% 都成功了。点 72 盎司牛排大餐的人大概觉得，不管怎么说，这都是笔划算的交易，每盎司牛肉才 1 美元。而且，跟那种“能吃多少吃多少”式的促销活动不一样，顾客可以把吃剩下的部分打包带回家。

表面上看，你好像没啥损失，但好好想想看：你在阿马里洛吃了一顿 72 美元的晚餐啊！

“免费”的 72 盎司牛排大餐，是民间智慧和专业定价的共同产物。1960 年，大得州牛排牧场餐厅的老板鲍勃·李独自想出了这个点子，那时可根本没什么点餐顾问。他的促销手法包括了如今学术界和营销专业人士都信奉的几条原则。

最重要的一点是，72 盎司牛排是一个锚点。一来到大得州餐厅，你必然会反反复复地听人提到、自己看到“吃 72 盎司牛排”的事儿。虽然绝大多数顾客不会点这道菜，可它巧妙地提高了就餐者对自己食量的估计，也提高了他们的支付意愿。

在这方面，一项锚定实验值得一提。这项实验问一组受试者两个问题：

1. 普通美国人每年吃下的肉食，是多于还是少于 50 磅？
2. 普通美国人每年吃多少磅肉？

答案的中间值为 100 磅。

又问另一组受试者：普通美国人每年吃下的肉食是多于还是少于 1000 磅？结果，这组受试者的估计中间值成了 500 磅。

大得州牛排牧场餐厅的促销，其实就是一个简单的非线性定价的例子。

所谓“非线性”定价，指价格（或单位重量的价格）不是一条直线，而是随着消费量变化。

72 盎司牛排售价 72 美元，可要是你吃完所有的东西，价格就直线下降为零。

这类定价手法施出了一记魔咒。它是价格顾问们最常用的一种手法，从手机账单到飞机票，样样东西上都可见到它的身影。大得州牛排牧场餐厅里饥肠辘辘的顾客并不知道自己是将要付出 72 美元，还是一个子儿都不必出。这种不确定性大大削减了 72 美元的真实性。

判断这类交易还有另一种方法：按每盎司的价格来看。点了 72 盎司牛排的就餐者，要是只能吃下 1



盎司，就得付每盎司 72 美元的离谱价格；可要是有人能吃下 32 盎司肉，那他就只需出每盎司 2.25 美元；几乎把整块牛排都吃完的人，所付则仅为每盎司一美元多一点点。这相当合理嘛！顾客的脑袋里想的全是进行一笔划算的交易，而实际上，那个划算的价格需要他撑爆肚子才能换来。

酒店的啤酒自然贵

一些表面上看似多余的豪华设施，会提高人们对商品价格的心理预期。

说到对任意连贯性最狡诈的应用，去收银台看看便知道了，那就是超市发的“打折积分卡”（也叫“忠诚卡”）。使用这种卡的消费者，是自己把自己当成了吝啬鬼。一想到错过了便宜 5 毛钱买条毛巾的好机会，他们简直要抓狂。所以，一站到收银台跟前，他们便摸索着掏出积分卡来。这些人，就是能为了节省 5 块钱开车穿过整座城市的顾客。

积分卡的数据能告诉市场，对价格最敏感的顾客最定期地购买哪些品牌和物品。按超市咨询事务所“威拉德·毕晓普”的吉姆·赫特尔的说法，连锁店一般会安排 500 多样最频繁出售的商品，给它们特殊对待。超市知道，可口可乐、牛肉或者麦氏咖啡一涨价，顾客就能注意到。

所以，它们总是尽可能地找最不容易受人注意的商品提价。细叶芹或者其他顾客购买不频繁的东西，比如甜面酱、石榴、奶酪、鲜榨橙汁等提了价，几乎没人会有意见。“靠这些东西，有机会赚点儿利润。”赫特尔解释说。这是因为顾客记不得上回买它的时候付了多少钱，或是对这些东西的成本没有准确的概念。

在确定什么能调动消费者支付意愿的道路上，超市顾问们尚未搬动的“石头”不多了。最近的一项调查结果耐人寻味：呈逆时针方向逛完商店的顾客掏腰包时会更豪爽些，平均而言，比顺时针逛商店的人多花两美元。

EnviroSell 公司 CEO 帕可·安德希尔提到一种挺热门的推测：北美人把购物车看成是“汽车”，要靠公路右侧行驶。“要想让我注意到你，”安德希尔说，“最好到我右边去。”根据这一理论，要是货架或墙壁在右边，习惯用右手的人（占了大多数）便更容易冲动购物。索伦森的研究结果已经得到广泛采用，超市把主要入口设在店面的右边，鼓励消费者沿逆时针方向购物。

泰勒最著名的思想实验跟杂货店有关：热天的午后，你躺在海滩上，迫切地想来上一瓶冰镇啤酒。一位朋友主动说，他愿意到附近唯一能买到啤酒的小杂货店去弄点儿来。他提醒你，那儿的啤酒可能挺贵，所以他问你愿意付多少钱。只有店里的价格不超出你的限额，他才会买；如果超过了，他就空手回来。

20 世纪 80 年代初，泰勒向企业高管们提出这个谜题，他们报出的保留价格平均是 1.50 美元。他又把同一个故事讲给另一组听众，只不过把卖啤酒的地方换成了豪华度假酒店下设的酒吧，这组受众报出的平均价格是 2.65 美元。

故事的两个版本都明确指出，朋友买的是你最爱的啤酒品牌。不管在哪儿买，它都是同一种产品。酒店的氛围与此无关，因为啤酒是买回来在沙滩上喝的。然而，高管们愿为豪华饭店的啤酒出平均两美元的价格，但对小杂货店卖的同种啤酒却不愿出这个价。酒店附设的酒吧要价两美元，人们觉得那是个公平的价格；小杂货店要这个价，就成了敲竹杠。

泰勒建议小杂货店“投资一些表面上看似多余的豪华设施，或是增设一间酒吧”，他认为这将提高人们对啤酒恰当价格的心理预期，进而带来更多的销量。

泰勒给小杂货店的另一项建议是，卖超大容量的啤酒，不是通常的 12 盎司装，而是 16 盎司装。因为消费者记得一罐 12 盎司装啤酒卖多少钱，却恐怕不知道 16 盎司装的啤酒该卖多少钱（他们可以算一算，但大多数人不会这么做）。此外，大容量装啤酒要比小罐装更容易带来额外利润。

泰勒的这两个想法都可以在如今的超市行业中看到。像全食市场（Whole Foods Markets）这样的高档超市，就充分利用了大部分的“多余豪华设施”。这样一来，他们得以开出在其他情况下顾客接受不了的高价格。每一家全食市场的分店都有一个引人注意的特色生产部。

“这些土豆有多小呢？”曼哈顿时代华纳中心分店摆卖的俄罗斯手指马铃薯旁竖着告示牌，上面和气地这样提问道。显然，比你的小指头还乖巧可爱——你还好意思比较价格吗？

诸如好市多和山姆会员制仓储式超市出售按加仑卖的蓝奶酪沙拉酱、32 卷一大包的卫生纸。你以为你批量买进很划算——有时的确如此，可另一些时候，这笔交易并没你想得那么划算。好多消费者都不知道 6 磅重的菠萝块成本应该是多少。

“有机”和“绿色”的标签让高低档超市都大赚了一笔。不管这些术语到底是什么意思，它们都别有用意：偏高的价格不再显得像是在宰客了。

在普拉达捡“便宜”

不卖的东西可以影响正在卖的东西。

普拉达门市经理们的嘴皮子上经常挂着“锚点”这个心理学术语。在奢侈品行业，它指的是一种价格高得令人咋舌的东西，展示它的主要目的是摆布消费者。锚点本身也供出售——但要是

没人买它，这没关系，它摆在那儿就是用来对比的。跟它一比，其他所有东西就都显得买得起了。

“这种手法最早可以追溯到 17 世纪，”帕可·安德希尔最近说，“你卖一样东西给国王，但朝廷上的每一个人都必须另外买一件稍微差些的配套货。橱窗里有 500 美元的皮包，你选件新 T 恤走总不算过分吧？”

就算是在经济最好的时候，奢侈品商店也不过是面子工程，是用来叫雄心勃勃的物质主义者相信，这个世界是比实际上更为富裕、更爱挥霍的。感官逻辑公司的营销顾问丹·希尔说，成功的商店利用高价物品来创造“混合着愤怒与幸福的复杂感受”。中产阶级消费者感到愤怒，因为他们买不起店里陈列的、穿在名人身上的东西，但他们又因为买了其他东西而下意识地高兴起来。

行为定价理论的重要见解之一是，不卖的东西可以影响正在卖的东西。营销专家特沃斯基喜欢讲下面这个故事：在以所售产品质量好、价格高而出名的威廉斯-索拿马厨具连锁店，有一种神奇的烤面包机，售价 279 美元。他们后来新增的一种稍微大些的型号，售价 429 美元。猜猜后来怎么样？

429 美元的型号滞销得一塌糊涂。你又不是开寄宿学校的，要一台更大的面包机来干吗？可 279 美元的型号销量差不多翻了一倍。

打那时起，零售商对价格的对比效应就渐渐开窍了。1992 年，特沃斯基和伊塔玛·西蒙森发表论文，指出了操纵性零售的两大原则：

第一条原则：避免极端。他们通过调查（对象包括美能达照相机、高仕钢笔、微波炉、轮胎、电脑和擦手纸）表明，在消费者不确定的时候，他们会避免购买价格最贵或者最便宜、质量最好或最差、型号最大或最小的物品。大多数人倾向于走中庸之道。故此，要想卖出 800 美元的鞋子，方法就是在它旁边摆双 1200 美元的鞋子。

第二条原则：权衡对比。走进一家皮货店，店里会摆有数十种手袋，按任何人的标准，这些货色都不是什么最高水准的精品。一种比较实用，一种更为时尚，另一种颜色则要有趣些，还有一种打六折。厌恶损失的消费者，对如此复杂多样的选择感到不舒服，她担心自己选了甲又后悔没选乙……

权衡对比原则认为，倘若甲物明显比较差的乙物要好，消费者会倾向于购买甲——哪怕还有许多其他选项，哪怕根本没办法判断甲是不是所有选项中最好的。光是甲比乙好这个事实就是一个卖点，它承载着远比理性更大的分量。很明显，购物者想选择一个（对自己、对朋友、对仔细盘查她信用卡账单的配偶来说）合乎情理的东西，缓解自己的焦虑。她可以告诉自己，买甲物是因为它比乙物要好得多。

权衡对比在奢侈品贸易中尤其重要，各品牌都有只卖自家商品的旗舰店。此外，拥有强势品牌的零售商在价格上有很大的灵活性。西蒙·库彻事务所的顾问们发现，他们老是责备客户把价格定得太低。“奢侈品的价格和任何成本都没有直接的关系，”这家事务所的一份市场报告干巴巴地宣告，“奢侈品定价的艺术，就是要量化产品对消费者的价值，不考虑成本、竞争对手或市场价。”

时尚界的现实情况完全吻合西蒙森和特沃斯基的两条原则。真正的时尚总是那么昂贵、不舒服、叫人吃惊又离谱。只有少数拥有精挑细选的无瑕身材和足够充裕的钱包的人才穿得起它。其他人买些更舒服、价格更合理的东西就满足了。几样近乎遥不可及的东西可以操纵绝大多数的消费者。

普拉达最为推崇环境的营造。它找著名建筑师库哈斯设计自己位于纽约苏荷区的门店，费用是每平方英尺 1700 美元，房租另付，也是 1700 美元。它绝不会用一楼的空间来放置几乎卖不出去的东西，除非别有内情。权衡对比属于这桩买卖的一部分成本，跟广告、橱窗展示或者“建筑师”设计一个样。

要是有什么东西跟高价的锚点商品类似，售价又不过前者的 1/10（这可不常见），买不起高价锚点的人，总可以买副 300 美元的太阳镜试试。再不然，110 美元的手机挂件也行啊！英国的普拉达网站会提示你去哪儿捡便宜（至少是在网上）。它会提供 10 款女鞋、23 款手袋和 54 样“礼物”——类似钥匙串、手链和高尔夫球钉架等小玩意儿。一串手链卖 60 英镑，利润率何其惊人啊！

来源：商界评论—财视网，

夏季养生要牢记十个字

文/著名养生专家、中国中医科学院教授杨力

天气闷热、阳光暴晒、心烦气躁、汗流浹背、没有食欲……最近这些日子，这些不舒服的感觉是不是越来越严重，让你觉得走到哪儿都逃不开？原因很简单，漫长的夏日已经到来了。气象学上规定，气温连续5天稳定高于22℃，就进入了夏天。而一旦气温超过32℃，人体就开始觉得燥热。这种“燥热”不仅会影响情绪，更会影响我们的身体健康。夏天是人体新陈代谢最快、气血运行最旺盛的季节，所以有“六月债，还得快”的说法，指一旦没养成健康的生活习惯，引发疾病，大都会很快发作。7-9月份，不仅是中暑、胃肠疾病的高发期，更被英国医生称为“肾结石季节”，还是一年四季中，除了春季以外的精神疾病第二个高发期。要想健健康康地过好夏天，以下十个字一定要记牢。

【护心】

一年之中，夏天是心最累的季节。中医认为，夏天阳气最旺盛，而“心”正好是主阳气的脏器。心脏的阳气能推动血液循环，维持人的生命活动，所以夏天心脏生理活动最活跃，也最累。一旦阳气过剩，心火过旺，不仅容易烦躁发火，还会降低人体免疫功能，从而引发各种疾病。比如，盛夏里老人经常会出现心律失常、血压升高的情况。

夏天养心，最关键的是要护好心脏。首先，避免过热和过凉。过热的情况在夏天很常见，比如中午12点，顶着烈日在街上行走，很容易在短时间里加速血液流量，增加心脏和血管的负担。而不少人为了避暑，整夜开空调，冷热环境的交替，也很容易引起心脏的不适。其次，要多吃一些养心的食物，特别是心阴虚者，注意少劳累。天气特别热的时候，可以含片西洋参，或者用桂圆、麦冬等泡水喝，大枣小米粥也是不错的选择。另外，夏天一定要少吃太咸的食物，动物内脏、肥肉、蛋黄等含胆固醇高的食物也要少吃一点。



【少怒】

燥热的夏天，随着气血循环的加快，人的情绪也会跟着上下波动。你会发现，自己很容易觉得累，动不动就心烦气躁，特别爱发火，有时心神不宁，晚上辗转难眠……这在心理学上被称为“情绪中暑”，又叫“夏季情感障碍”。对于患有心脑血管疾病的老人来说，这种情绪的不稳定很危险，可能引起疾病突发。所以中医里夏日养生很关键的两个字就叫“少怒”。指情绪上保持平和，能忍则忍，不要发火。

要想保持平和的心态，可以尝试一下呼吸安神法。找个绿树成荫的公园，傍晚时脱鞋站在地上，合上双眼，两臂自然下垂，然后深呼吸，缓慢地通过鼻子吸气，开始缓缓张开双臂，想象着气息充满胸膛。扩展到极限后，让气下沉丹田（脐下1.5寸），再通过鼻子一点点往外呼气，并将双手慢慢放下。这种呼吸练习能让身体充满朝气和愉悦，有助于消除燥热带来的不安。此外，多吃点新鲜可口、清淡易消化的食物，尤其是西瓜、黄瓜、桃等应季蔬果，它们都有除烦止渴、清热解暑的作用。对于中老年人来说，夏天一定要养成午睡的习惯，睡眠不足也是导致人易怒的一个重要原因。

【吃苦】

“夏日吃苦，胜似进补。”不少人夏天觉得口感无味、食欲不振，这时千万别强迫自己吃大鱼大肉，相反，吃点苦味的食物反而能起到开胃的作用。研究证明，苦味食品含有生物碱、氨基酸、苦味素、维生素及矿物质等大量人体需要的物质，能解毒、明目、



抗菌消炎、解热祛暑、提神除烦。适当吃点，还可以刺激脾胃的消化能力，增进食欲，消除夏季味觉减退、消化不良、食欲不振等消化功能障碍。此外，吃苦也能清心醒脑，去除心中烦热。

夏天最典型的苦味食物就是苦花了。此外，还有苦菜、蒲公英、苦丁茶等。吃些凉性食物，也能起到和“吃苦”相同的作用，比如瓜类里面的丝瓜、黄瓜、冬瓜、西瓜、甜瓜等，番茄、芹菜、生菜等也是凉性蔬菜，平时可以多吃一些。但有肠胃疾病和儿童、老人等肠胃功能弱的人要特别注意，吃苦味和凉性的食物一定要适度，避免吃太多了导致胃寒和腹泻。

【多走】

夏天运动对体力消耗比较大，“一动一身汗”的描述一点儿都不夸张。但对于中老年人，特别是患有慢性病的人来说，炎热的天气里，并不适合出汗太多，否则会让身体变得越来越虚。走路、太极、瑜伽等比较缓慢的运动最适合夏天进行，对缓解失眠、平复情绪有一定的帮助。没有病的人还可以快走和慢跑交替进行。

夏天走路最好选环境优美的公园，穿轻便的鞋子和宽松的衣服。走前做一些热身运动，比如扩胸和活动关节。走时抬头、挺胸，目要平视，躯干自然伸直；收腹，身体重心稍向前移；上肢与下肢配合协调，步伐适中，两脚落地有节奏感。老年人，特别是患有高血压、糖尿病的人，每天最好慢速走 15-30 分钟，每分钟 70-80 步为宜。走路时微微出汗最理想，走完吃一些低脂肪食物和新鲜水果，多补充水分。



【补钾】

炎热的天气容易出汗，特别需要及时正确地补水。夏天 3 个时间段需要特别注意补水：起床时、睡觉前和洗澡后。这时喝一大杯新鲜的凉开水，除了补水，还有清肠、排毒、稀释黏稠的血液的作用。平时最好手边常备一瓶水，随时补充，遵循少量、多次、慢饮的原则。

有人夏天只喝冷饮，这样其实不能持久地解渴。天热时，适当喝热茶才有利于促进汗腺的分泌，使大量汗液通过皮肤排出体外，从而降低体表温度。除了喝温开水，补水也可以有多种选择，比如吃一些利水的蔬菜和水果，如西瓜、百合、

冬瓜、莲子等。

大量出汗后，不要猛喝白开水，应该先喝些淡盐水。补充适量的钾也非常有必要。炎热的天气里，人本来就容易血钾偏低，出汗又带走大量的钠和钾。一旦发生低血钾症，就会觉得四肢酸软，严重的还会心悸、胸闷、恶心。瘦猪肉、鱼、海产品、牛肉、小白菜、油菜、土豆、香蕉等都含有丰富的钾，可以适当多吃一些。

来源：生命时报

[返回目录](#)

培训论坛信息

2011 年企业高级法务经理培训课程				
课程类型	课程名称	课程时间	课程地点	课程费用
合同管理	《采购、销售必备的合同管理与合同风险规避》	7 月 9—10 日	上海交大徐汇校区	2980 元
信用管理	《企业信用管理及应收账款防控》	7 月 27—28 日	上海交大徐汇校区	2980 元
人力资源	《社会保险法和新法下的人力资源管理制度设计及法律风险规避》	8 月 18 日	上海交大徐汇校区	免费
合同管理	《采购、销售必备的合同管理与合同风险规避》	9 月 21—22 日	上海交大徐汇校区	2980 元
信用管理	《企业信用管理及应收账款防控》	11 月 9—10 日	上海交大徐汇校区	2980 元
合同管理	《采购、销售必备的合同管理与合同风险规避》	12 月 7—8 日	上海交大徐汇校区	2980 元

【授课老师】
著名律师，集律师实务之经验，授法务实践之精华

【报名优惠】
同一单位单次课程报名人数 3 人以上，9 折优惠。

【增值收益】
1、为学员及所在企业提供一年的免费法律咨询服务，通过电话或邮件系统进行；
2、为学员及所在企业提供一年的免费法律电子杂志（《浩律天地》、《申浩避风港》、《HR 知音》和《知产沙龙》每月各一期）。

【课程地点】
上海交通大学（广元西路 55 号）浩然高科技大厦

【邀请对象】
企业总经理、销售总监/经理、/采购总监/经理、法务总监/经理、合同（财务）主管等

【截止时间】
即日起开始报名，开课截止

【报名咨询】
021-52588007 4008208290 余老师

开怀冷饮

【尽职尽责的经理】

亨利将军走进一家银行的经理办公室，对经理说：“根据调查，有几个军官把贪污来的钱存在你们银行，请你把他们的名字告诉我。”

经理不卑不亢地回答：“我不能把顾客的资料告诉任何人！”

将军冷冷一笑，说：“在我数到三之前，希望你能给我一个满意的答复，否则……”说着，他掏出手枪指向了经理。“一！”将军开始数数了。

经理小心翼翼地说：“实在对不起，我们有保密的义务！”

“二！”

“请你放过我吧。”

“三！”

经理咬紧牙关，闭上眼睛，等待着将军的惩罚。

没想到将军盯着经理看了好一会儿，收起了枪，说：“好小子，有种！”接着，他走近经理，轻声地说：“是这样的，我有一笔巨款，准备存在你这里……”



【巧妙的招聘广告】

美国宪法中规定禁止任何形式的歧视，包括性别、年龄、种族、宗教等等。一家公司有一个职位只想雇用男性员工，但又怕遭到妇运团体的控告，因此贴出这么一个征才广告：

征员工一名，条件是必须在上班时间打赤膊而不会影响到周围其他同仁的工作效率和情绪。

【高职人员】

约翰对朋友说：我底下有几千名办公人员。

朋友向他道喜，说道：那你的职位一定很高吧。

约翰从容不迫地答：我的办公室在 29 楼嘛。



关于我们



1、我们的介绍

上海申浩律师事务所成立于 2005 年 7 月，由上海市司法局批准设立，由上海市律师协会直接管理的律师事务所，是目前中国律师行业最有服务特色的事务所之一。现已发展成为以法律风险管理和法律培训为龙头业务，以法人治理结构、合同管理、人力资源管理、信用管理（不良债权债务）、知识产权管理、财税管理、业务流程管理、诉讼管理、争议解决、法律翻译为主要业务的大型综合性律师事务所。

申浩律师总部设在上海，在北京、广州、杭州、南京、青岛、苏州、宁波、天津、沈阳、重庆、成都、武汉等全国主要城市均设有办事处及长期固定合作伙伴，并在江苏省苏州市设有昆山分所。

申浩律师现有律师和工作人员近百人，其中绝大多数律师获得国内及国外著名学府的硕士和博士学位，且多数都曾有在政府、企业、知名律师事务所工作或执业的经历，在法律和商业领域均具有丰富的实务经验。

申浩律师至今已为四十多个行业（如能源、石油、矿产、冶金、化工、电力、造纸、生物医药、交通、航空、铁路、汽车、贸易、银行、保险、证券、房地产、通讯、软件和高新技术等）的数千家国内外企业提供了各类法律培训的专业服务，还为上百家跨国公司、大型国内公司及行业组织提供法律风险管理。

无论是在传统法律服务领域，如外商投资、企业改制、公司事务、国际贸易、知识产权保护、劳动法、争议解决，还是在新兴的业务领域，如私人股权投资、破产、税务、不良资产、法律培训和法律翻译业务中，申浩律师一直是处于各个领域的最前沿和领先地位的律师事务所之一。

申浩律师秉持“以企业商业风险的法律可控化为目标，实现企业商业行为的可复制化，促成企业可持续、高速、健康发展”为服务理念，塑造“以先进的理念发展事业，以事业的发展凝聚人心”的经营理念。完整的管理体系使得申浩律师的职能部门和专业层有机协作，各部门和各合作伙伴均共同分享申浩资源。卓越的法律服务让申浩律师成为每个客户最认可、最信赖的伙伴。

2、我们的联系方式

如您对本刊任何部分感兴趣，想了解申浩在公司治理、法律风险管理、知识产权以及劳动方面法律服务的特色与价值，或者想通过本刊发表法律方面的看法，请与本刊编委联系。

电话：021-5258 8007

传真：021-5258 8077

邮箱：edit@sunhold.com.cn

地址：上海交通大学（华山路 1954 号）浩然高科技大厦 15 层

邮编：200030

法律咨询电话：4008208290



声明条款：本刊物旨在与广大企业客户建立沟通交流的平台，为法律宣传等公益事业服务，不为任何商业目的。本刊文章仅供您参考和兴趣阅读之用，无意作为完整全面的信息，并不构成据以依赖的法律意见，我们不对依赖本刊文章的任何内容采取或者不采取行动所导致的后果承担任何形式的法律责任。