

# 保障企业复工复产 检察机关打出“组合拳”

## ■关注■

疫情防控期间,检察机关如何保障企业复工复产?近日,最高检相关部门负责人作出回应,介绍了检察机关的做法。

### 从严追诉扰乱市场秩序犯罪 最大程度帮助企业追赃挽损

检察机关在办理侵害企业合法权益、影响正常复工复产的犯罪案件时,主要体现的是从严、从快和最大程度帮助企业追赃挽损。

疫情期间,侵害企业合法权益、影响企业正常复工复产的违法犯罪行为有哪些?最高检第一检察厅厅长苗生明介绍,主要包括以防疫为名暴力阻碍企业复工复产,违法阻挠招工、敲诈勒索;制售假冒伪劣商品、损害商业信誉、商品声誉、强迫交易;诈骗、故意伤害、敲诈勒索、寻衅滋事等危害民营企业投资者、管理者和从业人员人身财产安全的犯罪。

“在维护疫情防控秩序的同时,企业开始有复工复产,对防疫物资、生产物资的需求激增,让犯罪分子有了可乘之机。”苗生明说。

“为切实保障疫情防控期间复工复产工作,检察机关要依法从严追诉诈骗等扰乱市场秩序的犯罪,震慑犯罪,着力营造

有利于企业正常生产经营的法治环境。”苗生明表示,如果涉案企业认为自身合法权益因案件查处受到影响的,也可以向检察机关申请监督。

检察机关认为公安机关不应当立案而立案或应当立案而未立案,有证据证明公安机关立案或不立案决定可能存在错误的,应当要求公安机关书面说明理由,认为公安机关立案或不立案理由不能成立的,应当通知公安机关撤销案件或立案。

### 妥善把握好涉案企业或企业负责人罪与非罪

“检察机关在办理涉及到对企业复工复产有所影响的案件时,要依法妥善把握好涉案企业或企业负责人罪与非罪、捕与不捕、诉与不诉的问题,及时考虑政策上的调整和法律标准上的准确把握。”苗生明说。

他举例,有的企业家从被立案侦查到审查起诉较长时间处在被刑事追诉的状态,如果符合法律规定的不起诉条件,就应当及时作出不起诉决定,让他们全身心投入生产经营。还有一些企业负责人本身没有社会危险性,可一旦被长期羁押,企业生产经营将受到很大影响且无法挽回,对于没有羁押必要的,只要不会影响诉讼的正常进行,能够做到随传随到,就可以依法变更强制措施,让他们出来尽快复工复产。

“对于涉嫌犯罪的民营企业法定代表人、实际控制人、核心技术骨干,综合考虑其主观故意、危害后果、违法情节,准确认定社会危害性和社会危险性,并依法积极推行认罪认罚从宽制度,对自愿认罪、真诚悔罪并取得谅解、达成和解,尚未严重影响人民群众安全感、社会危害不大的案件慎用逮捕强制措施。”苗生明表示,已经逮捕的应当及时进行羁押必要性审查,对涉嫌罪行不是特别严重、不会影响诉讼正常进行、没有继续羁押必要的,应当变更为非羁押强制措施;罪行较轻、依法可以不起诉的,应当作出不起诉决定。

对涉嫌犯罪的企业,就罚金刑提出量刑建议时要充分考虑企业的资产状况和经营需要,提出适度罚金刑量刑建议;对于缴纳罚金确有困难的,可以建议法院裁定延期缴纳、酌情减少或者免除缴纳。

### 精准惩治金融犯罪 创造良好的金融环境

“准确地把中央和国务院有关部门在疫情防控期间的金融支持政策贯彻落实到检察工作中,更好服务保障复工复产,是做好当前金融犯罪检察工作的重中之重。”最高检第四检察厅厅长郑新俭说,检察机关将准确把握疫情防控、复工复产与司法办案的关系,坚持严厉打击和精准保障、依法

办案和防范风险相结合,为打赢疫情阻击战,推动经济社会发展提供有力司法保障,创造良好的金融环境。

他表示,一方面,检察机关对于假借复工复产之名实施非法集资、骗取贷款、金融诈骗等严重破坏金融管理秩序、损害人民群众和金融机构利益的犯罪,依法及时从严惩处,全力维护社会稳定和市场经济秩序。另一方面,充分考虑疫情防控期间金融法律政策的特殊性,严格区分罪与非罪,此罪与彼罪,不能机械办案、就案办案。

“准确把握金融诈骗犯罪中非法占有目的的认定标准,对于因疫情影响等客观原因无法及时归还贷款的企业,不规避还款义务、也未占有挥霍的,不能作为犯罪处理;对于个人、企业在融资过程中存在的不规范甚至违法问题,协同有关部门或引导相关主体综合运用政策指引、风险防控、行政监管、民事诉讼等手段妥善处理,慎重使用刑事手段。”郑新俭说。

此外,对于在维持企业正常经营的融资过程中涉及犯罪的企业,检察机关要依法慎重使用羁押性强制措施,加快办理案件进度,保障企业正常生产经营活动。积极运用认罪认罚从宽制度,对主动认罪悔罪、退赃退赔的企业和企业经营者,依法从宽处理。 据新华网

## ■有话直说■

疫情期间,一些企业为了渡过经济效益下降的暂时性困难,采取降低职工工资、福利待遇等措施控制运营成本,并得到大多数职工的理解。不过,一些职工吐槽被降薪的“奇葩”经历:有人接到HR的电话直接被告知薪降10%;有人因未及时回复微信群消息被扣钱;还有人公司业绩飘红却依然被降薪……

不错,受新冠肺炎疫情影响,企业复工复产后面临着诸多困难,职工都能理解,但是千万不能任性。比如降薪要事先和职工进行协商,降多少,何时恢复等双方都要有个明确的态度,要征得职工同意,不能擅自主张;再比如裁员,按照法律规定裁员要事先向当地劳动部门备案,并且在一定的规定时间内通知职工,而不是事先不打招呼来个突然袭击让职工“卷铺盖走人”。这样做于情于理于法都说不过去。要知道,我们是个讲法治的国家,一切行为都必须必须在法律允许的框架内进行。

其实,企业越是困难,在这种时候越需要大家戮力同心,共克时艰。我们常说,一个企业要有社会责任感,何为社会责任感?用在疫情期间就是慎重裁薪,慎重裁员,坚决守住不侵害职工合法权益的底线。人心都是肉长的,企业面临的困境大家都看在眼里。有人文情怀的企业,即便暂时遇到困难,在职工的共同努力下也能克服困难,渡过难关;而没有人文情怀的企业,即便减了薪,裁了员,日后也未必能够兴旺起来。有言道:切莫边关吃紧思良将。有些企业刻薄寡情,人心思走,当需要人才来支撑的时候,人才往往敬而远之。

总之,一个企业要有凝聚力、感召力和向心力,就必须注重企业人文内涵的培植。倘若北国春常在何劳大雁朝南飞?人心思走,作为企业应该多从自身上找原因,而不是抱怨职工的无情。桃李不言下自成蹊,你这个企业充满了人文情怀,大家都会感同身受。一个薄情寡义的企业不会有好的未来,许多企业的实践已充分证明了这一点。疫情不是企业的侵权利器,更不是企业侵权的“遮羞布”。 李红军

# 不能借疫情之名侵害职工合法权益

# 在公司筹备阶段遭遇伤害可索要民事赔偿

## ■职工信箱■

百事通先生:

郭某等4人发起创办的一家公司尚处于筹备阶段,便招聘我为员工。期间,我受指派出差采购物品时,由于交通事故受到伤害,不仅花去5万余元医疗费用,还落下九级伤残。随后,因为种种原因公司没来得及办理工商登记,即已“夭折”。请问:在公司没有为我办理工伤保险的情况下,我能否要求郭某等承担工伤赔偿责任?

读者 曾雅薇

曾雅薇同志:

你不能要求郭某等承担工伤赔偿责任,但可以向郭某等索要民事赔偿。

一方面,成立中的公司没有为员工办理工伤保险的法定义务。《工伤保险条例》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”《劳动法》第二条也指出:“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。”即只有已经成立的企业、个体经济组织才具备用工主体资格,设立中的公司由于还不是独立的法人,不属于合法的用工主体,故不能与劳动者之间产生劳动关系。也只有具备相应资质的用工主体,才有资格、有义务办理工伤保险。与之对应,虽然你在公司处于筹备阶段便已入职,但由于没有办理工商登记,自然没有法人资格,甚至已经“夭折”,表明公司因为还不能成为“用人单位”,自然不属于办理工伤保险的义务主体。另一方面,你有权要求郭某等4人承担民事赔偿责任。你与公司虽然还不存在劳动关系,但并不排除你与发起人郭某等4人之间具有雇佣关系,也不能否定你是根据他们的指示出差采购物品,即属于“从事雇佣活动”。而《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的解释(三)》第四条分别规定:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。”“公司因未依法为劳动者缴纳工伤保险费,劳动者请求用人单位承担赔偿责任的,应予支持。”也就是说,鉴于你是在从事雇佣活动中遭受损害,决定了郭某等4人必须担责。 □百事通



3月25日上午,咸阳公路管理局武功公路段元道班举办了一场简单而温馨的退休职工欢送会,欢送在一线工作30多年的养路工郭康柱光荣退休。图为合影前该段领导为郭康柱赠送礼品。 □张爱琪 摄

# 正确认识保险合同约定的“意外伤害”

## ■律师点评■

案例

被保险人周女士的家属向保险公司反映,周女士在家中意外摔倒,头部受到撞击昏迷,后被送至医院,经急救无效死亡,向保险公司申请理赔,并提交了医院出具的死亡证明。保险公司调查获悉,周女士生前有高血压病史,死亡证明的死亡原因系高血压引发的脑溢血,以此事故不属于意外伤害为由拒赔。

评析

一般情况下,意外保险合同对“意外伤害”有严格的约定,即外来的、突发的、非本意的、非疾病的客观事件直接致使身体受到的伤害,四个条件缺一不可,若保险事故的发生不符合其中的任意一项,则不构成意外伤害事故。

本案中,医院的死亡证明明确死因为高血压引发的脑溢血,属于疾病范围,因此不构成保险合同约定的意

外伤害保险责任。

保险合同意外伤害的认定,尤其要注意“非疾病”这一条件,很多消费者认为被保险人的死亡太突然、出乎意料就是意外,如:急性心肌梗死、中暑导致的身故、高血压导致的脑溢血等,但这些出乎意料的情况多与被保险人自身的疾病有关,特别是老年人,往往有既往病史或并发症等导致死亡的情况,这类案件的意外伤害保险理赔中,常因不属于意外伤害事件而被保险公司拒赔。

意外伤害险的理赔中,还请消费者妥善保管能证明致死原因为意外伤害的死亡证明、有权机关出具的责任认定书、鉴定机构的鉴定意见等证明材料,以便申请理赔时向保险公司举证证明。另外,对于不属于意外伤害的情形,如果符合住院医疗险或重疾险等其他投保险种理赔范围的,仍可申请相应险种保险金的理赔。 □浙保

## ■维权动态■

镇安县总工会

# “六送”为职工排忧解难

本报讯(孙守雅 赵芳)新冠肺炎疫情发生以来,商洛市镇安县总工会推出“六送”服务,关注疫情期间职工健康和合法权益,将温暖贴近一线职工。

送疏导。联合县心理咨询服务单位,在“镇安工会”微信公众号中推出职工心理健康指导特刊,有效关爱职工心理健康。

送慰问。先后走访慰问一线工作人员及支援湖北一线医务人员家属,并送去慰问物资和慰问金。

送温暖。向全县20多名特困、困难职工邮寄防疫物资、生活必需品等,切实做好全县特困、困难职工的关爱工作。

送法律。开展维权律师团服务,为职工提供法律咨询和法律援助,做到抗击疫情不见面,法律服务不下线。

送信心。利用微信公众号、网站加强对预防新冠肺炎的科普宣传,引导职工科学认知疫情,掌握科学防控方式,增强战胜疫情的信心。

送岗位。疫情防控期间,网上招聘不停歇,县总工会积极打通企业招聘网上通道,目前已有38家企业128个岗位参与招聘。

长安区人民法院

# 线上扣划830余万元执行款

本报讯(许立)为确保防疫期间执行工作顺利开展,西安市长安区人民法院执行指挥中心指定专人充分利用“点对点”网络查控系统,确保战“疫”、执行两不误,最大限度减少人员流动,防控疫情扩散,成功为20多件案件的申请人扣划回830余万元执行款,切实维护了特殊时期申请人的合法权益。

截至目前,该院执行指挥中心已对20多起执行案件案款成功扣划,其中最大一笔达183万余元,充分、及时保障了申请人的合法权益。

防疫期间,长安区人民法院执行指挥中心将继续发挥网上办公、办案的优势,调整力量,做到防疫、办案两不误,竭尽全力维护司法权威,维护社会安全稳定,让申请人在特殊时期充分感受到司法的公平和正义。



近日,咸阳市泾阳县人民法院执行局从实际出发,狠抓涉民事案件的集中执行。重点执行追索劳动报酬、农民工工资、赡养费等。截至3月26日,已执结涉民案件15件。图为当事人王某战武法官办案团队送来“疫情无阻碍,强制显公正”的锦旗以表感谢。 □李欣 段展翔 摄

# 单位未尽培训义务 单方解除劳动合同无效

## ■典型案例■

职工生病后返回用人单位工作,却被用人单位以无法胜任工作为由单方解除劳动合同。职工张某某遭遇此类事件后,法院以企业未尽培训义务,职工并非“不能胜任”为由,依法判决用人单位解除劳动合同无效。

### ■事件:职工生病后 企业以不能胜任工作为由解除劳动合同

2007年4月,张某某入职某电气工程有限公司从事技术工作,双方先后签订了两份劳动合同。合同期限分别为2007年4月4日起至2009年3月31日止、2009年4月1日起至2016年3月31日止。

2013年12月初,张某某因在当地医院住院治疗,2014年2月5日出院。出院时,张某某被医院诊断“精神检查:意识清晰,定向力完整,接触一般,有问必答,问答切题,未引出幻觉,情感趋于平稳。”

2014年3月,张某某回电气工程有限公司上班。由于其原来从事项目的岗位已不存在,公司考虑到张某某所患疾病不宜从事电气管理工作,于2014年3月18日将张某某调到工务部物料科从事物料管理工作。此后,公司认为张某某仍无法胜任物料科全方位管理工作,遂决定与张某某解除劳动合同,并于2015年1月31日让张某某签署了《离职交接清单》,同时,付清张某某2015年1月

31日前的全部工资。

张某某认为,公司在自己医疗期内单方解除劳动合同不符合法律规定,向劳动仲裁委申请仲裁,要求认定电气工程有限公司单方解除劳动合同无效,并支付相应的赔偿。

当地劳动仲裁委员会仲裁,驳回了张某某的仲裁请求。张某某不服仲裁裁决,向法院起诉。

### ■用人单位:职工因健康状况无法胜任工作已协议解除劳动合同

电气工程有限公司认为,张某某患病,无法胜任原从事的电气技术类工作,该项工作是高度危险工作。将其调整至物料管理岗位后,也无法从事全方面管理工作。对于这一观点,该公司向法院提交了工务部的证据。该证据是工务部两位负责人签署的《关于张某某物料管理工作考评意见》,称:张某某于2014年3月18日从电务科调到物料科从事物料管理工作,因身体健康状况无法胜任该岗位工作,包括:无法正常使用物料收发存SAP操作系统;没有叉车驾驶证,无法使用叉车对仓库物料进行装卸、搬运工作等。但两位负责人并未出庭作证。

此外,该公司表示,由公司提出张某某同意并移交工作资料、签署《离职交接清单》,应视为双方协议解除劳动合同。公司支付张某某一个月的劳动报酬,符合法律规定。张某某主张解除劳动合同应以劳动能力鉴定为前提,无法律依据。即使是在医疗期

内解除劳动合同,也只需支付经济补偿金。

### ■法院:用人单位未尽培训义务 单方解除劳动合同无效

法院经审理后认为,电气工程有限公司与张某某之间的劳动关系合法。在该劳动关系存续期间,该公司认为张某某患病治疗终结后,经调整工作岗位仍不能胜任另行安排的工作,其解除与张某某的劳动关系合法,解除日期可确定为张某某签署离职交接清单并办理移交的2015年1月31日。张某某请求判决电气工程有限公司单方解除劳动合同无效于法无据。据此,法院一审判决驳回了张某某的诉讼请求。

张某某不服,向上一级人民法院提出上诉。二审法院认为,上述规定中的“医疗期”,是指劳动者根据其工龄等条件,依法可以享受的停工医疗并发生病假工资的期间,而不是劳动者病伤治愈实际需要的医疗期。劳动者患病或者非因工伤负伤,有权在医疗期内进行治疗和休息,不从事劳动。但在医疗期满后,劳动者就有义务进行劳动。如果劳动者由于身体健康原因不能胜任工作,用人单位有义务为其调岗,选择其力所能及的岗位工作。“不能胜任工作”,是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。劳动者没有具备从事某项工作的能力,不能完成某一岗位的工作任务时,用人单位可以对其进行职业培训,提高其职业

技能,也可以将其调整到能够胜任的工作岗位上,这是用人单位负有的协助劳动者适应新岗位的义务。如果用人单位尽了这些义务,劳动者仍然不能胜任工作,说明劳动者不具备在该用人单位的职业能力。

二审法院认为,本案的关键在于张某某是否属于“不能从事由用人单位另行安排的工作”或者“经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作”的情形。张某某原从事的是电气管理工作,病后调整至物料管理岗位时有可能不适应,电气工程有限公司应当安排张某某进行一定的培训,帮助其适应新岗位的工作。但该公司未提供其安排张某某进行相关物料管理岗前培训之证据,据此可认为该公司既未证明已为张某某安排了“力所能及”的工作,也未证明已安排张某某进行了物料管理相关岗前培训。因此,不能认定张某某“不能从事由用人单位另行安排的工作”,也不能认定张某某“经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作”。本案不具有《劳动合同法》第四十条第(一)、(二)项规定的情形。

据此,二审法院认为,电气工程有限公司单方解除与张某某劳动合同的行为,没有事实和法律依据,应当承担向张某某支付工资及相应赔偿金的义务。法院二审判决:确认电气工程有限公司解除与张某某劳动合同的行为无效;电气工程有限公司向张某某支付2015年1月至2015年5月的工资及相应的赔偿金。 □哈欣