

严格公正司法,第一季度检察履职有哪些特点?

——最高检案管办负责人解读2024年1月至3月全国检察机关主要办案数据

■ 常璿情

4月26日,最高人民检察院向社会发布2024年1月至3月全国检察机关主要办案数据。第一季度的检察履职有哪些特点?业务数据反映出什么样的经济社会治安状况?最高检案管办负责人围绕相关办案数据进行了解读。

“四大检察” 全面协调充分发展

2024年是中华人民共和国成立75周年,是实现“十四五”规划目标任务的关键一年。以检察工作现代化服务中国式现代化是新时代新征程上全体检察人共同肩负的时代重任。

“今年第一季度,全国检察机关坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻习近平法治思想,聚焦法律监督,持续树立正确的政绩观,严格公正司法,坚持高质量办好每一个案件,切实把‘三个善于’融入检察办案全过程,贯穿法律监督各环节,推动‘四大检察’全面协调充分发展,为服务保障中国式现代化作出积极贡献。”最高检案管办负责人针对第一季度的办案情况指出。

在刑事检察方面,全国检察机关依法惩治犯罪,批准逮捕各类犯罪嫌疑人16.8万人,起诉34.7万人,同比分别上升37.1%、8.9%。推动构建以证据为中心的刑事指控体系,切实做到“以事实为根据”,对证据不足或不构成犯罪的依法不批捕4.1万人,不起诉9700余人,同比分别上升3.8%和13.1%;遵循“繁简分流、轻重分离、快慢分道”,建议法院适用简易程序和速裁程序审理案件15.8万件,占庭审总数的71.6%。

在民事检察方面,注重监督质与量的统一,保持“量”的合理增长,推进“质”的有效提升,切实增强了监督实效性。今年1月至3月,全国检察机关共办理民事生效裁判监督案件2万件,同比上升7.1%;推进落实“两高”《关于规范办理民事再审检察建议案件若干问题的意见》,提出再审检察建议1900余件,同比上升11.9%,法院裁定再审后改变2000余件,同比上升1.1倍。

在行政检察方面,坚持诉讼内监督与诉讼外监督“双轮驱动”,监督力度加大,监督质效提升。今年1月至3月,全国检察机关共办理行政诉讼监督案件1.4万件,提出监督意见6600余件,提出的抗诉、再审检察建议法院改变占比分别为74.1%、92.1%。稳妥有序推进对行政违法行为的监督,对履行法律监督职责中发现的行政机关违法行为提出检察建议3200余件;推动行政执法与刑事司法有机衔接,办理行刑反向衔接案件4.9万件,有效避免“不刑不罚”。

在公益诉讼检察方面,牢固树立质效优先导向,注重以可诉性持续提升办案精准性和规范性。今年1月至3月,全国检察机关共立案办理公益诉讼案件3.1万件,其中行政公益诉讼2.7万件,民事公益诉讼3600余件。对于检察建议解决不了的问题,坚持以“诉”的确认体现司法价值引领,起诉1600余件,其中行政公益诉讼80余件,提起诉讼后法院支持率99.6%,有效推动一批“老大难”问题整改解决。

打好“检察护企”组合拳 服务发展新质生产力

十四届全国人大二次会议关于最高检工作报告的决议明确要求“加强法治化营商环境建设”。今年初,最高检印发

《“检察护企”专项行动工作方案》,决定自今年2月至12月开展“检察护企”专项行动。

最高检案管办负责人表示,今年第一季度,检察机关坚持一体履职、综合履职、能动履职,打好“检察护企”组合拳,服务发展新质生产力成效初显。

据了解,全国检察机关严惩破坏公平竞争领域犯罪,起诉扰乱市场秩序罪8900余人,同比上升47.4%,特别是针对虚假广告、串通投标、强迫交易等犯罪,持续加大打击力度,起诉人数同比上升57.5%。加大惩治民营企业内部腐败犯罪力度,起诉职务侵占罪、挪用资金罪等利用职务便利实施的涉企犯罪2000余人,同比上升43.4%。加大对民企关键岗位人员侵害企业利益犯罪惩治力度,更好回应民营企业诉求。加强对企业的知识产权保护,起诉侵犯知识产权犯罪3700余人,同比上升31.5%;其中起诉侵犯商业秘密罪20人,以检察履职服务高水平科技自立自强。

与此同时,全国检察机关坚决纠正损害法治化营商环境的执法司法行为,用法治方式稳定社会预期,提振市场信心。对既不依法推进诉讼程序,又不及时依法撤销案件的涉企“挂案”常态化开展清理工作,对影响非公经济发展的案件监督撤案80余件;加强对涉企经济犯罪案件侦查活动监督,对破坏社会主义市场经济秩序案件纠正侦查活动违法1500余件。加强涉企民事、行政检察工作力度,对涉非公经济民事裁判监督案件提出监督意见400余件,同比上升26.3%,依法维护市场秩序;办理涉企行政处罚类行政公益诉讼案件1000余件,加强涉企“小过重罚”“过罚不当”等监管执法行政违法行为监督,依法平等保护企业产权和企业家合法权益。

权益。

“检察机关还依法保护民营企业产权,严格区分罪与非罪的界限,加强对涉企刑民交叉案件的监督,严格区分罪与非罪的界限,防止和纠正利用刑事手段插手经济纠纷,对经济犯罪证据不足依法不批准逮捕8000余人,不起诉2400余人。积极、稳妥推进涉案企业合规改革,推动民营企业合规守法经营,办理合规案件520余件,对整改合规的680家企业、780余人依法作出不起诉决定,引导民营企业合规管理、规范经营。”最高检案管办负责人补充说道。

深入推进“检察护民生” 办好为民实事

检察机关是党领导下的法律监督机关,人民性是检察机关的根本属性。为深入践行司法为民的根本宗旨,持续做实人民群众获得感、能体验、得实惠的检察为民,最高检决定自今年2月至12月在全国检察机关开展“检察护民生”专项行动,厚植党执政的政治根基。

最高检案管办负责人介绍,检察机关聚焦重点人群,强化司法保护,让公正司法与老百姓心中的那杆“秤”同频共振。今年1月至3月,检察机关进一步加强劳动者特别是灵活就业和新就业形态劳动者权益保障,起诉拒不支付劳动报酬罪200余人,严厉打击恶意欠薪行为;着眼维护劳动者合法权益,支持起诉劳动争议和人事争议民事案件7400余件。做实养老志愿服务监督举措,批准逮捕涉及侵害老年人案件4200余人,起诉9200余人,其中起诉涉养老诈骗案件880余人;立案办理维护老年人合法权益公益诉讼案件90余件,以检察履职守护最美“夕阳红”。

值得注意的是,检察机关坚持和

发展新时代“枫桥经验”,持续加强信访矛盾源头治理和积案化解,今年1月至3月,对信访案件开展检察听证5500余件,同比上升3.2%,有效化解率75.1%,及时就地化解矛盾效果显著。深化特殊群体权益保障,对9500余人发放司法救助金9100余万元,其中退役军人军属、未成年人、残疾人等特殊群体5300余人,以检察履职保护弱势群体权益。

惩防并举 深化未成年人综合司法保护

全面准确理解未成年人保护工作,既要严厉打击侵害未成年人犯罪,也要高度重视未成年人犯罪的预防和治理。

据了解,检察机关严厉打击犯罪,加强未成年人双向保护。数据显示,今年1月至3月,起诉侵害未成年人犯罪1.6万人;严厉打击利用信息网络手段侵害未成年人犯罪,起诉2100余人。充分发挥惩治与预防作用,共起诉未成年犯罪嫌疑人1.2万人,对河北邯郸初中生生害案中的三名未成年犯罪嫌疑人依法核准追诉;精准帮教涉罪未成年人,对未成年犯罪嫌疑人作附条件不起诉5000余人。

检察机关深入落实未成年人检察一体化履职、综合履职、能动履职,坚持“一案多查”,最大限度维护未成年人合法权益。延伸办理涉未成年人民事支持起诉案件1000余件;对6500余人制发督促监护令;全面、系统审查各类司法案件中反映出的未成年人公共利益遭受侵害或面临风险的线索,办理未成年人保护公益诉讼案件1900余件;监督立案(撤案)刑事案件800余件,坚持齐抓共管,深化未成年人综合司法保护。

(据《检察日报》)

吉林高院 统一案件质量评查标准

本报消息 近日,吉林省高级人民法院出台《吉林省高级人民法院案件质量评查标准(试行)》(以下简称标准),进一步统一全省法院案件质量评查标准,提升评查工作质效,倒逼案件质量提升。

标准共13条内容,主要从概念界定、评查等次、评查内容、问题案件认定以及评查结论运用等方面予以明确规定。案件质量评查主要围绕审判程序是否合法、规范,证据采信是否合法、恰当,认定事实是否清楚、准确,案件定性是否准确,裁判结论是否正确,适用法律是否准确、适当,裁判文书制作是否规范,释法说理是否充分等方面开展全面评查。规定了同一案件既存在瑕疵情形又存在不合格情形的,采取吸收原则,按照最严重情形确定案件质量评查等次。

标准从严重违法反法定程序、事实证据认定、法律适用、裁判文书严重不实证据等方面明确列举应当认定为不合格案件的8种情形,明确列举在审理程序、事实证据、法律适用、裁判文书制作方面存在的43种问题情形,裁判实践中个别法院评查标准把关不严、辖区案件质效整体不高、评查结论与审判质量明显不一致等问题。

标准明确,非同审判人员过错导致案件被改判、发回重审或按照审判监督程序提起再审后改判的,不属于审判质量问题,不得评定为瑕疵案件或不合格案件。对案件质量评查中发现的问题,各级法院应当立即组织整改。对认定为不合格的案件,移送督察部门依据规定严肃处理。

青海高院 畅通劳动者维护合法权益渠道

本报消息 青海省高级人民法院近日召开新闻发布会。发布会通报,2021年至2023年全省各级法院共受理劳动争议案件9678件。案件呈现出用工不规范、群体性案件较多、历时时间长、政策性适用问题集中、新就业形态的劳动争议案件逐渐增多等特点。

新闻发布会现场通报了4个关于劳动争议的典型案例,涉及非典型“劳动关系”下责任的承担认定;用人单位违法解除劳动合同,不依法办理单位保险手续,劳动者有权获得经济赔偿;劳动者履职中被网络诽谤的责任认定;女职工在哺乳期间享有的权利认定等方面。

为做好审判劳动争议案件工作,青海省高院坚持统一类案裁判标准,统一法律适用问题,实现“同案同判”的审判理念现代化方向;与人力资源和社会保障部门加强沟通联系,积极构建府院联动机制;与省总工会建立诉调对接、共同化解劳动争议工作机制。

在解决农民工讨薪难方面,青海省各级法院每年积极参与政府组织的专项工作,在具体工作中畅通立案渠道,充分、及时保障农民工合法权益;做好繁简分流,提高审判效率;严厉打击恶意欠薪行为。

针对平台经济迅速发展,青海省高院认真贯彻执行最高人民法院等8部门颁布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,与青海省人力资源和社会保障厅等部门联合出台符合青海省的实施意见,完善新就业形态劳动争议司法政策。

潮州中院 助力非遗产业高质量发展

本报消息 近日,广东省潮州市中级人民法院与潮州市文化广电旅游体育局联合出台《关于加强潮州非物质文化遗产司法与行政协同保护的实施意见》,构建起广东省首个非物质文化遗产司法与行政保护机制,进一步织密潮州非物质文化遗产多元保护网。

在发挥多元化解纠纷矛盾的制度优势上,意见明确,潮州法院加强诉源治理,建立健全诉讼与非诉讼相衔接的矛盾纠纷解决机制,推行诉调联动,推动人民调解、行政调解、司法调解有机衔接、相互协作,提高预防和化解矛盾的效率。

在强化行政执法与司法衔接方面,意见明确,要优化工作机制,强化非遗司法审判与行政执法的协调联动、数据互通、信息共享,运用法律政策疑难复杂问题会商机制,探索设立非物质文化遗产保护工作站。

关于组建专业化保护队伍,意见提出,要整合办案资源,由潮州中院知识产权“三合一”专业化审判团队统一办理涉及版权、地理标志等涉非物质文化遗产案件,同时积极邀请行业专家、非遗传承人担任涉非遗案件特约调解员,为潮州非遗司法保护提供专家意见,充分发挥专家、传承人的智库作用。

此外,双方还对建立健全司法保护长效机制,建立健全培训调研机制,提高全民保护非遗的法律意识等方面作出具体部署,包括探索建立涉非遗案件绿色通道、联合开展业务培训进行共享交流探讨、加大非遗普法宣传活跃度等。

最高法发布劳动争议典型案例

本报消息 人民法院对劳动争议的妥善化解,不仅关乎劳动者合法权益的维护,更是与经济社会发展大局息息相关。为进一步发挥司法服务保障促进构建和谐劳动关系的作用,及典型案例的引领示范价值,4月30日,最高人民法院发布六个劳动争议典型案例。

面对劳动者日渐多元的司法需求,近年来,最高人民法院坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的二十大精神,深入贯彻习近平法治思想,立足和延伸司法职能,加强审判指导,制发司法解释、司法建议书、规范性文件,发布典型案例,支持和规范新就业形态,加强超龄劳动者权益保障,巩固拓展根治欠薪成果,多措并举落实我国劳动用工和社会保障制度,推动审判工作及诉源治理不断取得新成效。

此次发布的典型案例充分贯彻以人民为中心的发展理念。人民法院在保障劳动者工资收入等基本需求的同时,不断满足劳动者在确认劳动关系、平等就业、休息休假等方面的更高要求,促进高质量充分就业。

如李某与某服饰公司劳动争议案中,李某陪妻子待产,要求用人单位支付护理假工资,人民法院依法予以支持,减轻女性在育儿阶段的负担,推动用人单位构建生育友好的就业环境。又如某公司与李某竞业限制纠纷案中,

某公司与普通员工李某约定竞业限制条款,在李某入职新用人单位之后,某公司要求李某承担违约金,人民法院依法认定李某在日常工作中接触到的公司信息不属于核心经营信息,李某不属于其他负有保密义务的人员,充分保护劳动者的自由择业权,促进人力资源的有序社会流动和合理配置。

在部分典型案例中,人民法院平衡保护劳动者与用人单位的合法权益,为推动经济社会高质量发展,构建公平、合理、有序的良性市场竞争环境提供了有力支撑。如张某与某体育公司劳动争议案中,张某与某体育公司签订竞业限制协议,其持有95%股份的某公司与某体育公司存在竞争关系。面对劳动者通过配偶投资、经营有竞争关系企业等隐蔽型违反竞业限制行为,人民法院在查明事实的基础上,认定劳动者违反竞业限制约定,判令劳动者返还竞业限制经济补偿并承担赔偿责任,制止劳动者违反竞业限制的行为,有利于激励企业依法获取经营优势,促进市场经济健康发展。

又如某公司与李某劳动争议案中,李某作为该公司研发人员,在辞职后拒不与公司办理工作交接手续,致使该公司启动备用方案,补做研发项目,因迟延履行承担了违约责任,人民法院依法判令李某赔偿某公司损失,维护了用人单位的合法权益,有利于促进企业技术创新和产业升级。

人民法院在劳动争议审判中不断完善裁判规则,发挥法治固根本、稳预期、利长远的保障作用,为推进劳动关系治理体系现代化贡献司法力量。如某高纤公司与崔某劳动合同纠纷案中,某高纤公司与崔某等车间工作人员签订承包合同。崔某在工作中受伤后,因是否存在劳动关系与公司发生争议。人民法院以人身、经济等从属性特征作为判断标准,准确认定双方存在劳动关系,保障了劳动者的合法权益。又如张某与某公交公司劳动合同纠纷案中,张某与某公交公司订立二次固定期限劳动合同后已经符合订立无固定期限劳动合同条件,某公交公司因张某投诉而拒绝与其订立无固定期限劳动合同。人民法院明确在符合订立无固定期限劳动合同义务的情况下,用人单位负有强制缔约义务,劳动者具有单方选择权的裁判规则,为劳动者维护自身合法权益撑起了法律保障伞。

下一步,最高人民法院将深入学习贯彻习近平法治思想,认真贯彻落实习近平总书记关于劳动者权益保障的重要指示批示精神,立足审判职能优势,不断加强劳动争议案件审判指导,扎实有效推进劳动者权益保障工作,助力构建和谐劳动关系,不断推动劳动争议审判工作取得新成效,为经济高质量发展与社会和谐稳定提供有力法治保障。

为新业态劳动者撑起权益保护伞



4月28日,浙江省衢州智造新城人民法院干警前往衢化街道滨三村社区,开展“劳动光荣 法治护航”主题普法活动。活动中,法官以劳动者权益保护为切入点,结合民事案例分析,深入浅出地解答了当下网约配送员在工作生活中遇到的法律难题,并为其普及劳动者权益保护相关法律知识。网约配送员听后表示深受启发,对于维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法也有了更深刻的理解。图为法官为网约配送员讲解相关法律条文。朱盼文 姚佩佩摄

踩进“隐形加班”套路,劳动者如何维权?

■ 张雪泓 甄艺芝

2024年的“两高”报告中首次出现“隐形加班”“离线休息权”等提法。“隐形加班”劳动争议案也入选为“新时代推动法治进程2023年度十大案件”,该案系全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题,首次对利用微信等社交媒体进行隐形加班提出相关认定标准。

“隐形加班”即休息时间还要完成工作任务,使用互联网和通讯软件随时随地加班。这种加班将工作时间与私人时间完全混在一起,又不能享受加班费,让职场人不知不觉“被加班”。“5000块钱的工资,46个工作群”折射出用人单位加班制度有待规范的问题。

“加班审批制”≠无需支付加班费

张某是某网络公司后端开发工程师,其与公司约定执行标准工时制度。双方在合同中约定“员工需要加班的,应填写加班申请书并经公司批准同意,未履行加班审批手续的不视为加班”。但每周五下午下班后,张某的领导都会要求部门所有人参加部门总结会,每次大约1小时。后张某通过诉讼程序,要求公司支付延时加班费。法院审理认为,张某提交的微信

聊天记录能够证实其在公司安排下延时加班,并非自己主动发起。公司虽以“加班审批制”抗辩,但不能否认张某加班事实应公司安排这一事实。张某系经公司安排提供延时加班劳动,公司应支付延时加班费。

北京市海淀区人民法院法官董洪辰表示,实践中,“加班审批制”是部分用人单位不同意支付加班费提出的抗辩意见。根据我国劳动法第四十四条的规定,用人单位安排劳动者加班的,应支付加班费。故即使在劳动者加班未经审批程序的情况下,如果劳动者能举证证明该加班系用人单位安排的,亦能认定为加班,用人单位应支付加班费。

董洪辰说,当前,用人单位安排劳动者加班可分为“制度性加班”和“指令性加班”。“制度性加班”即用人单位规定的工作时间本身即超过法定工作时间,在此情况下,劳动者无需就加班时间另行举证。“指令性加班”即用人单位明确通知劳动者加班,劳动者基于用人单位或部门领导的安排加班,劳动者的直属领导或部门领导代表用人单位对劳动者行使用工管理权,属于职务行为,上述安排亦可认定为用人单位安排的加班,无需劳动者再另行提出申请。

“必须指出的是,加班审批制设计的

初衷是为了促进用人单位规范加班管理,控制经营成本,依法保障劳动者的合法权益,但部分用人单位却将加班审批制当作门槛甚至障碍,恶意损害劳动者的合法权益,这种行为将依法承担法律责任。”董洪辰说。

安排加班超过法定时长上限 属违法行为

自入职起,某科技公司就安排王某每天工作8小时,每周工作6天。公司《员工手册》规定,劳动者应服从公司安排,按照公司要求提供劳动,拒不执行工作安排视为严重违反劳动纪律,公司可解除劳动合同。

某日,王某因身体不适拒绝公司的周末加班安排,公司以王某严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。后王某通过诉讼程序要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。法院经审理判令该公司向王某支付违法解除劳动合同赔偿金。

我国劳动法规定,除发生自然灾害、事故等影响劳动者生命健康及财产安全或影响公共利益等需要紧急处理的情况外,用人单位安排劳动者加班的一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不

得超过36小时。”某科技公司安排王某上班的时间超过了法律规定的加班时长上限,属于违法安排加班,王某拒绝加班系依法维护自身合法权益的行为,公司据此认为王某违纪显然缺乏依据,不能得到支持。”董洪辰说。

据了解,为保障劳动者休息休假权的实现,劳动法对于延长工作时间的上限作出明确规定,同时规定用人单位违法延长劳动者工作时间的,由劳动行政部门给予警告,责令限期改正,并可处以罚款。2021年8月以来,各地人力资源和社会保障部门针对超时加班问题开展集中排查和整治,对相关单位责令停止违法行为并处以罚款。虽然部分用人单位已足额支付劳动者加班费,但无论劳动者同意加班与否,非特殊情况下用人单位安排劳动者加班超过法定加班时长上限,均属违法。

周末到岗“值班”应认定“加班”

韩某为幼儿园教师,平时每周工作5天,每天工作8小时。基于家长的需要,幼儿园每周周末会安排一名教师上岗,统一照顾合成一班的幼儿。2023年1月韩某离职,其通过诉讼程序要求幼儿园支付休息日加班费。法院审理认为,幼儿园虽然安排韩某周末“值班”,但韩某在值班期间的工作性质、工作内容、工作

时间及劳动强度均与正常工作期间并无区别,故法院认定韩某存在休息日加班,判令幼儿园向韩某支付在职期间的休息日加班费。

董洪辰说,针对值班是否应支付费用及按照何种标准支付费用,现行法律并无明确规定,通常通过用人单位规章制度或劳动者之间达成约定的方式,向劳动者支付值班津贴、补贴。本案中,幼儿园对韩某的安排虽然名为“值班”,但韩某在值班期间的工作内容与其本职工作性质相同。幼儿园将所有周末到园的幼儿合成一个班级管理,韩某的工作强度与正常上班相当。韩某周末到岗实为加班,幼儿园应支付休息日加班费。

法官提示,“值班”与“加班”仅一字之差,均是在正常工作时间之外,基于用人单位安排,劳动者从事的额外工作,但二者仍存在本质区别,用人单位不得以值班之名安排劳动者加班。值班通常是指用人单位因安全、消防、节假日等需要,安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务,或用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务,但值班期间可以休息的诉讼请求,对于劳动者要求加班费的诉讼请求,不予支持。(据《法治日报》)