区检察院首创“6+”工作模式

打造“实体基地+云端展厅”检察普法窗口

通讯员 **林杰荣**

近日,区检察院依托“宁波奉化刑事犯罪警示教育基地”创建的“6+”普法模式获区委主要领导批示肯定。该院始终积极落实“谁执法谁普法”的普法责任制,在区委重视下牵头建立“宁波奉化刑事犯罪警示教育基地”,并同步打造“实体基地”与“云端展厅”,更新检察普法窗口。自2019年底试运行以来,累计接待参观群体90余批1500余人,“学习强国”平台、《检察日报》等媒体以“全国首家”对此作了报道。

以“刑事犯罪”为特色,建成首家警示教育基地。该基地系全省首家区级刑事犯罪警示教育基地,入选区初心教育基地。一是实体建设完备。线下基地位于区检察院南楼,占地约700平方米,内有以案释法法在身边、成长路上与法同行、职务犯罪警示教育(含模拟法庭)等主要展厅,厅内集中运用趣味图文、场景搭建及VR技术,科技化程度高。二是案例选材典型。基地展厅案例主要选材于本土检察工作实例,注重素材典型性和大众可读性,善用身边事教育身边人,并适时更新确保实效性。三是运行管理规范。区检察院指定专人管理维护,组建专业过硬、经验丰富、热心公益的普法团队对外运行,根据公众预约类型,推荐个性化普法方案,分类接待开放,扩大普法覆盖面。

以“实体基地+云端展厅”为载体,打造全民学法阵地。一是拓宽普法渠道。线上采用全仿真立体模式,配设覆盖实体基地所有功能和参观范围的云端展厅,参观者可登录“奉化检察”微信公众号,随时随地零距离接受法治“洗礼”。另在“云端展厅”开辟智慧空间,集中展示各普法单位上传的法条、案例等电子数据,为政府整合优化公共法律资源提供方便之窗。二是重视公众参与。基地展厅设有多类互动项目,参观者“代入感”强。基地活动形式多样,比如专门组织轻刑案件犯罪嫌疑人在宣告酌定不起诉决定前到实体基地参观学习,按下守法承诺电子手印,通过“交互式”“体验式”教育警示,培养公众法治思维和红线意识。三是推进司法公开。结合“三服务”、检察开放日等活动,邀请人大代表、政协委员、企事业单位员工等参观评议,增进公众对检察工作的了解和支持,增强检察工作透明度,提升司法公信力。

以“6+”模式为品牌,争创检察普法高地。“6+”普法模式即以“实体基地”为基础,针对不同普法条件和对象,建立“云端展厅”“蔚蓝普法宣讲团”“法治课堂”“模拟法庭”“检察官说法”“巡回普法”等6种普法模式。一是继续创新普法方式。探索运用三句半、戏曲、评书等多种文艺形式,编制形式多样、内容丰富的“普法套餐”。二是升级普法团队。将原有“检察官说法”改版为“嘉宾说法”,邀请法官、律师、教授等法律专家加入“普法圈”,招募热心公益的普法团队和志愿者参与普法,做到共同策划、共同管理、共同宣传。三是建设“检察校园”。贯彻落实省检察院检察长贾宇关于加强基地向全社会开放、争取普法效能最大化,特别是要将法治宣传教育与未检工作有机结合的工作要求,主动对接区教育局,深化法治副校长工作,组织中小学生开展基地参观、录制法治情景剧、模拟庭审等活动,分发基地宣传手册8万余本,并将基地参观作为全区学生“必修课”,登录网上展厅作为“硬性动作”,实现校园普法全覆盖,努力将基地打造成“检察校园”。

聚焦“繁简分流”改革

区法院“奉法论坛”第二期开讲

通讯员 **陈群力**

5月14日晚,第二期“奉法论坛”开讲,主题是“民事诉讼程序繁简分流改革”,区法院全体院领导、业务部门法官、法官助理及综合部门相关人员参加。论坛还邀请了5位宁波市中级人民法院相关领导进行指导和点评。

活动伊始,7名主讲选手结合各自审判执行工作经验,分别围绕“如何进一步完善小额诉讼程序适用”“如何进一步优化司法确认程序”“如何进一步深化电子诉讼程序应用”三个主题发表各自意见,其他法官和法官助理也纷纷发表看法,现场气氛十分热烈。来自市中院的张华、马艳华、李春燕、袁冠飞,及区法院副院长张雄、王爱军,立案庭庭长王君娜分别就各位选手的发言进行了精彩点评。

图为“奉法论坛”现场。

市中院研究室副主任毛姣充分肯定奉化法院推进“繁简分流”改革试点工作,并提出两点意见。一要做好结合文章。把健全电子诉讼规则与推进无纸化办案办公相结合,把优化司法确认程序、完善小额诉讼规则与推进诉源治理工作相结合,把繁简分流改革试点工作与优化营商环境工作相结合,统筹兼顾、协同发力,最大化提升改革效能。二要善于总结提炼。在改革试点工作中勤于思考研究,发现问题多向上级法院请示沟通,加大信息报送和对外宣传力度,充分展示改革成果,积极贡献奉化经验,推动“繁简分流”改革试点工作提质增效。

区法院党组书记、院长赵江涛在总结点评中充分肯定了各位选手的表现,认为各位选手准备充分、思考深刻,提出的观点很有针对性和建设性,希望各位选手再接再厉,及时将成果进行转化,做好论坛的“后半篇”文章。赵江涛还对“奉法论坛”提出更高要求,强调要继续深化改革、持续发力,力争将论坛打造成集学习交流、实务研讨、展示风采、凝心聚力于一体的多功能平台,更好地促进区法院各项工作提速进位。

研判“早一步” 保障“快一步” 宣传“先一步”

区司法局“三步走”助力全区经济社会发展

通讯员 **邬万春**

为加快企业复工复产和社会秩序恢复,区司法局充分发挥职能优势,以提升服务质效为抓手,坚持研判早一步、保障快一步、宣传先一步,助力全区经济社会健康发展。

研判纠纷“早一步”,基层治理更精细。广泛动员司法所、人民调解员、网格员、驻企联企干部等力量,分片区、网格开展横向到边、纵向到底的深度排摸,集中排查因疫情导致的劳资、租赁、管控等矛盾纠纷,实行“清单化”管理,标记隐患处置等级,分别采取重点关注、当即调处、联合调处等措施。聚焦预警预防,定期研判矛盾纠纷发展趋势,出具分析报告和防控建议,为党委政府决策提供参考依据。截至目前,全区已累计开展纠纷排查1418次。整合综治、法庭、信访、律师等资源,发挥多元主体联合调处作用,推出“调解员+N”新模式。实行“所长包片”机制,司法所所长为辖区矛盾纠纷调处总负责,坚持急事速调、要事联调、难事协调原则,统筹督促各级调解组织和调解员以村(社区)为单位尽调快调。主动入户入企,组织“排查小隐患、控制小苗头、调处小纠纷、提供小服务”等“四小”活动,切实将各类纠纷化解在苗头、处置在前端、解决在村(社区)。截至目前,各调解组织累计化解矛盾纠纷720件,其中涉企110件。

复工保障“快一步”,法律服务更精到。第一时间成立区企业复工法律服务专班,组建由51名律师组成的“法管家”团队,全天候连续运行30余天,为企业提供生产经营、债权债务、疫情防控、税收政策等多方面咨询服务。甄选8名资深律师组建涉疫劳动争议、合同纠纷两个专项法律服务“专家团”,针对因疫情可能引发的劳资、工伤、租赁、违约等法律风险和隐患,通过“1场专题讲座+1次专家面谈”的形式,帮助企业纾困解难,目前已累计服务企业40余家。升级“法律体检”服务,新增治理结构、建章立制、政策宣传等项目,帮助企业全面体检,已累计体检企业181家,提出方案建议122件。整合微信公众号、“浙里调”小程序、ODR、公共法律服务热线、防疫热线等平台,推出模块化“云服务”,集中推送复工复产、纠纷调处、法律咨询、法律援助等应用,提供7×24小时不间断、不见面公共法律服务。目前,已累计提供咨询服务364件,在线调处纠纷300余起。全面推进法律服务“线上办、网上办、掌上办、自助办”,实行紧急事项上门代办,针对涉疫重大纠纷、群体性案件等特殊情形,开通“绿色通道”,第一时间派出援助律师和工作人员提供上门服务。深化特殊人群“零次跑”服务,针对老年人、残疾人、困难职工等群体,通过“预约+上门”形式,主动提供法律援助。目前,已提供上门服务6次。推出行政复议“快递跑”机制,对涉疫行政复议案件从申请到办结实行全流程快递“跑腿”,避免人员接触的同时,提升办案效率,实现复议办结率100%。

普法宣传“先一步”,风险防控更精准。充分利用“两微一报一台”、LED屏幕等,开展《浙江省民营企业发展促进条例》宣传,通过播放动画短片、律师进企专业解读、典型案例推送等形式,指导企业读懂、用好《条例》。拓展涉疫法治宣传内容,开展惠企政策“1+N”宣传行动,大力宣传中小微企业帮扶“19条意见”、用工就业保障“10条措施”、68项法务问题和进出口企业风险清单等,为企业应对风险和恢复生产提供法治保障。积极创新宣传形式,提升宣传实效,主动将法治理念、法律知识融入调解、法律服务等具体行动,在隐患排查、纠纷调处、执法监督、法治体检过程中普及法律知识,形成“排查+普法”“体检+普法”“调解+普法”联动模式,加强“以案释法”典型宣传,在个案处理中精准送法。统筹“线上+线下”双线宣传载体,线上突出建立以“奉化普法”微信公众号为主阵地,“奉化普法”微博、“掌上奉化”APP、移动彩铃为支撑的新媒体宣传矩阵,定期推送动态信息、法治动漫等。线下依托“一米阳光”公益法律服务队、司法行政驻企干部等力量,开展入户式、驻企式深度宣传。

以 案 说 法

员工急辞工

公司可否以违法解除劳动合同为由扣发工资?

【案情简介】

王某于2017年3月进入A服装厂工作,双方签订了期限为两年的劳动合同。2017年6月26日,王某因个人原因向公司口头辞职,公司要求王某提前三十日以书面形式提出辞职。王某不顾劳动合同的约定,于2017年7月1日离职,此后一直未到公司上班。2017年7月10日,公司向王某邮寄了解除劳动关系通知书,解除原因系“未经单位同意无故旷工,严重违反了国家法规政策和单位规章制度”,并扣发王某一个月工资。公司认为王某未经公司同意也未提前三十日以书面形式通知用人单位,系违法解除劳动合同,并给公司生产造成一定损失,故扣发王某一个月工资。王某不服,向区总工会职工服务中心提出调解申请。

【处理结果】

经调解,王某与公司就此次工资纠纷解决达成一致意见。公司支付王某一个月工资3500元,另外王某支付公司1500元作为违法解除劳动合同的赔偿金。

【法律分析】

根据《劳动合同法》第三十八条规定,用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

本案中,王某不属于上述规定中的任何一种情形。王某如果想提前解除劳动合同,应根据《劳动合同法》第三十六条规定“用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同”和第三十七条规定“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同”来操作。但王某未按照相关规定提前解除劳动合同,违反了《劳动合同法》第三十六条、三十七条规定。

那么,在这种情况下,劳动者是否应当承担违法解除劳动合同的相关责任,公司是否可以扣发劳动者的工资呢?

根据《劳动合同法》第二十二条、二十三条规定,明确了在两种情况下可以约定劳动者的违约金:一是用人单位为劳动者提供专业技术培训而设置了劳动者在本单位的服务期,二是双方约定有竞业限制义务。除以上两种情况外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。A服装厂未给王某提供专业技术培训,双方也无约定竞业限制义务,因此王某不需要支付相关违约金。

同时,根据《劳动合同法》第九十条规定,劳动者违反《劳动合同法》规定解除劳动合同,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。王某的急辞工违反了《劳动合同法》的相关条款,给劳动密集型的A服装厂生产上造成了一定的损失,对企业在员工管理上造成了一定不良影响。在实际给企业造成损失的情况下,王某需承担相应的违法解除劳动合同的赔偿金。

此外,《工资支付暂行规定》第十五条明确规定用人单位不得克扣劳动者工资,有下列情况之一的,用人单位可以代扣劳动者工资:(一)用人单位代扣代缴的个人所得税;(二)用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用;(三)法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费;(四)法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。本案中,王某未有涉及到用人单位代扣工资的情形,所以A服装厂不应以劳动者违反《劳动合同法》第三十六条、三十七条规定扣发王某的工资。

“不起诉宣告+普法”护航民企健康发展

通讯员 **林杰荣**

“考虑到你们主动投案自首,又积极退缴税款,还在防疫期间紧急复工,免费为生产口罩的客户提供原材料及帮助,我院依法对你和你的单位作出相对不起诉决定……”近日,区检察院对小武(化名)及其经营的纺织品有限公司依法作出相对不起诉决定。小武向承办检察官赠送锦旗,感谢检察官公正办案,为企业健康平稳发展提供保障,并承诺严格遵纪守法,更积极地承担起社会责任。

2018年1月至2019年4月,武某在经营某纺织品有限公司期间,通过虚开增值税专用发票抵扣税款37万余元。2020年1月中旬,区公安分局将该案移送区检察院审查起诉。

在办案过程中,承办检察官秉持深入了解的态度,实地走访涉案企业,通过查看企业规模、经营模式等,了解到该企业以往纳税记录良好,在疫情防控期间还主动承担社会责任,紧急复工复产,免费为生产口罩的客户提供原材料及生产、加工技术支持等。

鉴于该涉案企业系主动投案自首,且积极向税务部门退缴税款,并在疫情防控期间有较大贡献,区检察院在坚守司法底线的前提下,秉持“宽严相济”原则,严格贯彻落实上级有关要求,合理运用不起诉裁量权,对本案依法作出不起诉决定,让涉案企业吃下“定心丸”,用司法“温度”助力企业复工复产。

在不起诉宣告的同时,区检察院还积极发挥检察法律服务的职能作用,认真落实“谁执法谁普法”的普法责任制,结合该案及企业经营中易触犯的法律问题向在场人员释法说理,并向该涉案企业当场送达最高检“三号检察建议”,从源头上预防和消除涉企案件的风险隐患,努力营造和谐、稳定、法治的营商环境。