责任编辑 章炜 见习编辑 魏艳阳 E-mail:fzbfzsy@126.com

www.shfzb.com.ci

搭建全市首个非羁押人员报告平台

打造非羁押诉讼模式"闵行样本"

□记者 季张颖

本报讯 近日,闵行区人民 检察院联合闵行公安分局召开 "非羁押人员数字化智能监管"新 闻发布会,介绍了全市首个非羁 押人员报告平台相关情况。记者 获悉,自 2021 年 5 月适用至今, 已有 294 名采取非羁押强制措施 的犯罪嫌疑人被陆续纳入 "云报 的"平台进行监管,无一脱漏管, 其中 144 人已完成监管,该平台

据闵行检察院副检察长曹化介绍,"云报告平台"是智能化监管平台,搭载手机定位、日常打卡、外出请假、越界告警等功能,运用大数据监控系统,对非题押人员实现'云监管'"。

在纳人平台监管的犯罪嫌疑人中,从其人身危险性来看,初犯、偶犯占比达 98%以上;从认罪态度来看,自愿认罪认罚比例达 100%;从监管地分布来看,异地监管比例为 18.7%;从社会关系修复来看,犯罪嫌疑人与被害人 达成 赔偿谅解的占比62.6%,目前纳入"云报告"平台监管的犯罪嫌疑人仍以轻刑、缓刑为主。

"以往,对于在沪无固定工作及住址的犯罪嫌疑人,尽管情节轻微,但因为考虑到异地监管的问题,往往还是会选择强制羁押,这会造成一定的司法负累。"曹化坦言,云报告平台解决了这一问题,实现了非羁押人员实时

移动监管以及外省市犯罪嫌疑人 异地监管。

"犯罪嫌疑人每天于固定时 间段进行打卡,自动上传其实时 定位供司法机关监管,平台专管 员可通过后台随时查看犯罪嫌疑 人实时定位、打卡记录并实时发 起点名通知,以远程监管代替强 制羁押,降低了监管成本,减轻 司法负累。

针对在沪无固定工作及住址、 因生活成本较高欲返回常住地的 犯罪嫌疑人,司法机关通过"云 报告"平台对其实行异地监管, 通过电子围栏功能自动将犯罪嫌 疑人监管地设置在其常住地,监 督其不离开所居住的市、县并进 行日常打卡、自动上传实时位置 信息,保证随传随到。

记者获悉,由于非羁押人员监管期间全流程留痕,"云报告职合"还会自动统计各诉讼阶段监管时长,一旦超过预设时间即发出预警提示,督促承办人加快办案进程;同时对事实清楚、证据确实充分的案件,设置"14天-10天-10天"的标准化诉讼周期模式,从而大幅压缩诉讼周期、节约诉讼资源。

下一步,闵行检察院与闵行公安分局将继续秉持客观公正立场,运用法治智慧,以"云报告平台"推动数字化科技手段在司法工作中的创新应用,更好实现惩罚犯罪与化解矛盾、促进社会和谐有机统一,为推动闵行高质量发展、创造高品质生活提供法治保障。

超半数电信诈骗嫌疑人不足30岁

虹口检察院这场反诈发布会走进社区

□法治报记者 胡蝶飞

2020 年至 2021 年,虹口区人民检察院共办理涉电信网络犯罪案件 651 件 1113 人,其中审查起诉案件 294 件 507 人。值得注意的是,上述 507 名电信网络犯罪涉案人员中,年龄在 30 岁以下、文化程度在初中以下的均超过半数。这是记者近日从虹口检察院召开的打击电信网络犯罪新闻发布会上获得的信息。

当天,检察机关走进广中路街道社区,现场发布涉电信网络诈骗典型案例,在互动中普及反诈防骗知识。虹口区人大代表、22名居委会治保主任及部分社区居民、企业代表参与。

办理涉电诈案件651件 共同犯罪比例高

据虹口检察院第三检察部主任柳文彬介绍,2020年至2021年,该院共办理涉电信网络犯罪案件651件1113人,其中审查逮捕案件357件606人,审查起诉案件294件507人。

"自 2020 年 10 月全国开展 '断卡行动'以来,受理涉电信网 络犯罪案件明显增加,在案件数 及人数上, 2021 年比 2020 年分别 上升了 58.7%和 50.4%。"柳文彬 说。

两年来,虹口检察院积极贯彻"少捕、慎诉、慎押"和宽严相济的刑事政策,2021年相较于2020年,不捕率上升17.7%。同时通过多渠道追赃挽损,在主要实行人员未到案的情况下,为被害人追赃挽损到位超百万元。

据悉,近两年来,涉电信网络 犯罪案件呈现共同犯罪比例高,上 下游犯罪交织,形成黑灰产业链等 特征。

超半数嫌疑人不足30岁不乏在校大学生

年轻人居多,文化程度偏低, 是涉电信诈骗网络案件人员呈现的 特征。

发布会上介绍,2020-2021年,虹口检察院审结的507名电信网络犯罪涉案人员中,年龄在30岁以下、文化程度在初中以下的均超过半数,其中有43人年龄不到20

"一些在校学生、刚步人社会的青年人,受利益诱惑出售个人银行卡、电话卡等,为网络犯罪提供帮助,有的甚至被发展为收售'两

卡'的职业卡商。"虹口检察院第三检察部副主任曹婧介绍,还有部分低收入群体或失业、无业人员被"高薪""兼职"诱惑,入职诈骗集团担任"业务员",或出租银行卡、收款二维码等,为犯罪推波助

"我们也借此提醒广大年轻人 及在校学生,在找工作或兼职时, 一定要注意分辨所在公司的性质, 尤其当应聘的工作是从事股票、金 融理财等专业领域时,可通过甄别 公司及从业人员是否具备相关从业 资格进行判断,如发现公司存在异 常情况要及时退出,或报警求证, 切勿越陷越深成为犯罪分子的帮 凶。"曹婧说。

在办案中, 虹口检察院对不同 层级、不同环节的犯罪嫌疑人坚持 区别化对待, 结合认罪悔罪态度、 退赃退赔等情况, 准确定性、科学

虹口检察院将打击重点对准团伙负责人、积极参加者和"卡商""卡头",对初犯偶犯、在校学生、底层员工等落实少捕镇诉镇押,不捕不诉率分别为30.9%和4.7%。同时法院将认罪认罚从宽与落实宽严相济、督促退赃退赔相结合,认罪认罚适用率达92%,精准量刑采纳率96.7%。

企业调整考核制度 可"随疫"不可"随意"

疫情时期,一些企业纷纷调整或重新制定了考核制度,一些不合理规定引发员工"吐槽"。有的企业要求员工上班必须测体温打卡,没有按时打卡的每人每次罚款 10 元;有的以防止疫情传播为由,对在企业收发快递的员工每次罚款 500 元;还有的要求员工必须回到公司所在地居家办公,在其他地区办公均属于请假,没有工资和补贴。但有员工认为,有的企业单方面临时更改考核制度,其中有些标准并不合理。公司制定考核标准的依据是什么?需要遵循怎样的程序?律师表示,用人单位在制定规章制度时,须严格履行相应的民主和公示程序,充分保障员工通过民主程序参与用人单位民主管理的权利。

考核制度遭遇"随心而定"

王森是某科技开发公司程序员,最近半个多月,因为年终奖发放问题,与公司闹得有些不愉快。入冬以来,因为疫情反复,在公司人事部门默许下,王森与其他程序员选择居家办公。没想到,单位的年终考核却以实际出勤天工来及从遗址工具人员。

王森的遭遇不是个例。晓琳是广州某房地产营销部门的文员。疫情发生以前,自己的收入非常可观。疫情发生后,公司为了"自救"裁掉了一部分员工,现有员工由原来的双体变为主,,并且公司要求员工必须在主管规定的日期内完成工作、完不

成的扣任务期间 50%的薪资,情 节严重的扣 100%。

疫情期间,一些企业制定了相应的考核制度,其中涉及罚款规定。比如某销售公司对员工临时作出业绩指标罚款的考核制度;还有的公司将原本的月考核更改为日考核;某知名房地产公司要求员工必须领回处有工资和价值,这期间没有工资和补贴;另有一家平台公司将部分工资划拨为全勤奖,请假一次扣除当天工资和部分全勤奖等。

同样面对不可抗力,一些企业在制定考核制度方面的措施就

给其他企业提供了可借鉴的经验。 有关媒体报道的携程员工居家办公 不仅没有被降薪,绩效反而提高 13% 的报道引起关注。据报道, 这得益干 携程数据化业务运营管理系统,该系 统具有统计电话记录和时长的功能、 公司通过系统预先设置的衡量指标 监督员工,根据每分钟电话接听量 来计算员工的劳动效率、实现了远 程办公场景高效管理。专家指出,大 中型企业具备成熟的管理机制和抗 风险能力,不仅能够平稳过度甚至 可能冲出重围、逆盘增长,而小微型 企业不论是经济基础还是管理者能 力都相对薄弱, 所以才会出现为了 安全而剑走偏锋的现象。

修改规章制度有法律底线

疫情之下,许多企业不可避免地 受到影响,生存发展面临挑战。面对 这种不可抗力,一些企业基于居家办 公的实际情况,以及经营状况的现实 考量,对原有的考核制度进行修改或 重新制定。这是企业自主管理权的一

不过,企业更改考核制度,可以"随渡"不能"随意",并非单方面随度使就能改弦易张。《劳动合同法》第四条明确规定:"用人单位酬、作时间、休息休假、劳动安全报酬、工作保险福利、职工培技涉及劳动安全被制度,应当经职工代表大会或者全体的时,应当经职工代表大会或者全体及对身利益经职工代表和意见,与工程和工行战和定战,提出方案和商确定。"因此,须严格履行相应民主和公示程序,单位民主管理的权利。

没有规矩,不成方圆。制定规章制度进行管理,是用人单位的法定权利;保障员工参与民主管理,是用人单位的法定义务。根据《劳动法》和《劳动合同法》,用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的,由

劳动行政部门给予警告,责令改正; 对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任,劳动者可以解除劳动合同。在现实生活中,不乏企业"搬起石头砸自己的脚"的案例。一些企业根据单方面制定的规章制度,对员工予以处罚或辞退,当员工提出质疑向法院起诉后,企业往往因处罚依据未经员工讨论协商而输了官司。

在疫情面前,企业管理者和员工是同一战壕的战友,只有同仇敌忾,才能共渡难关。企业不能只想着如何压缩人工成本,将疫情带来的损失转嫁给劳动者,而应开诚布公,将企业好协商,在更改考核制度上达到企业利益和员工权益的最佳契合点。这既是法律法规的内在要求,也更能赢得负工的理解认同,增强员工对企业的归属感。

同时,对于企业随意更改制度, 侵犯员工合法权益的现象,有关部门 应加强监督检查,及时叫停不合法、 不合理的规章制度。广大劳动者也要 提高法律意识,在遭遇企业违反法律 的不公平处罚时,主动向劳动监察部 门或工会组织投诉举报,通过正当渠 道维权。

综合工人日报、东方网、央视网等 (思源 整理)