

依法治疫

细化5种犯罪类型 筑牢国境卫生检疫防线

■刘炫麟

为了依法及时、从严惩治妨害国境卫生检疫的各类违法犯罪行为,切实筑牢国境卫生检疫防线,坚决遏制疫情通过口岸传播扩散,3月16日,最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部、海关总署联合颁发了《关于进一步加强国境卫生检疫工作依法惩治妨害国境卫生检疫违法犯罪行为的意见》(以下简称《意见》)。

自1986年制定《国境卫生检疫法》开始,我国已形成以《国境卫生检疫法》《国境卫生检疫法实施细则》为主、以《国境口岸传染病监测试行政办法》《国境口岸卫生

监督办法》等法律规范为辅的国境卫生检疫法律体系,在防止传染病由国外传入或者由国内传出、保护人体健康等方面发挥了至关重要的作用。

当前,国内疫情防控取得阶段性成绩。世界卫生组织报告显示,截至北京时间3月22日6时59分,全球累计确诊29.21万例,其中21.06万例来自中国境外,占比超72%,新冠肺炎跨境传播风险显著增加。因此,我国疫情防控的重点也逐渐由“内防输出”变成“外防输入”。

2020年1月20日,经国务院批准,国家卫生健康委员会将新冠肺炎纳入我国《传染病防治法》规定的

乙类传染病,并采取甲类传染病的预防、控制措施,同时纳入我国《国境卫生检疫法》规定的检疫传染病管理,但在我国国境卫生检疫法律体系中,难以直接找到相应的法律规范,尤其在涉及违反我国国境卫生检疫制度时的行政处罚和刑事责任,无论是在法律适用上,还是在应急场景下的尺度掌握上,均缺少统一和细致的规范标准。

《意见》的亮点之一,就是对《刑法》第332条规定的妨害国境卫生检疫行为进行了5种类型化的明确列举,并通过设定兜底性条款的立法技术保持一定的灵活性,有效弥补了其原有规定过于抽象的缺陷。可以说,《意见》将为人民法

院、人民检察院、公安机关、海关在办理妨害国境卫生检疫案件时如何准确理解和严格适用《刑法》、《国境卫生检疫法》等有关规定统一了思想和尺度,一方面可以依法惩治相关违法犯罪行为,另一方面也要规范国境卫生检疫执法活动,保护行政相对人、犯罪嫌疑人的合法权益,实现公平正义。

目前,各地要求入境人员须(集中)隔离观察14天。3月18日,浙江发布境外疫情防控新规定,对14天内来自或到访过疫情严重国家(地区)的入境来浙人员,实施全程集中或受控转运,并按照属地管理原则,一律实施集中隔离14天。这些举措的目的在于

进一步防控境外输入疫情风险,守住国内来之不易的抗“疫”成果,切实维护国民的生命健康。随着各国的科研攻关和联防联控,新冠肺炎疫情一定会得到彻底遏制。疫情过后,我们亟须全面修订包括《国境卫生检疫法》《国境卫生检疫法实施细则》在内的公共卫生法律,在借鉴国际先进经验和国内先进做法的基础上,从宏观理念到制度规则,均应适应现代风险社会的需要,全面提升国家治理体系和治理能力的现代化水平,为“健康中国”和“法治中国”建设的全面推进提供强大助力。

(作者系中国政法大学副教授、中国卫生法学会副秘书长)

数说维权

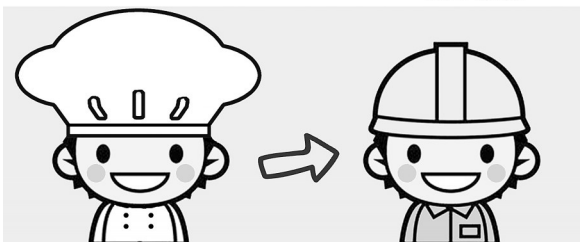
安置职工 25842人

通讯员王华卫报道 近日,浙江省高级人民法院发布《2019年浙江法院破产审判工作报告》及十大典型案例。报告显示,2019年,全省法院审结1704件破产案件,共处置金融债权628亿多元,安置职工25842人,更好地保证职工切身利益,维护社会稳定。

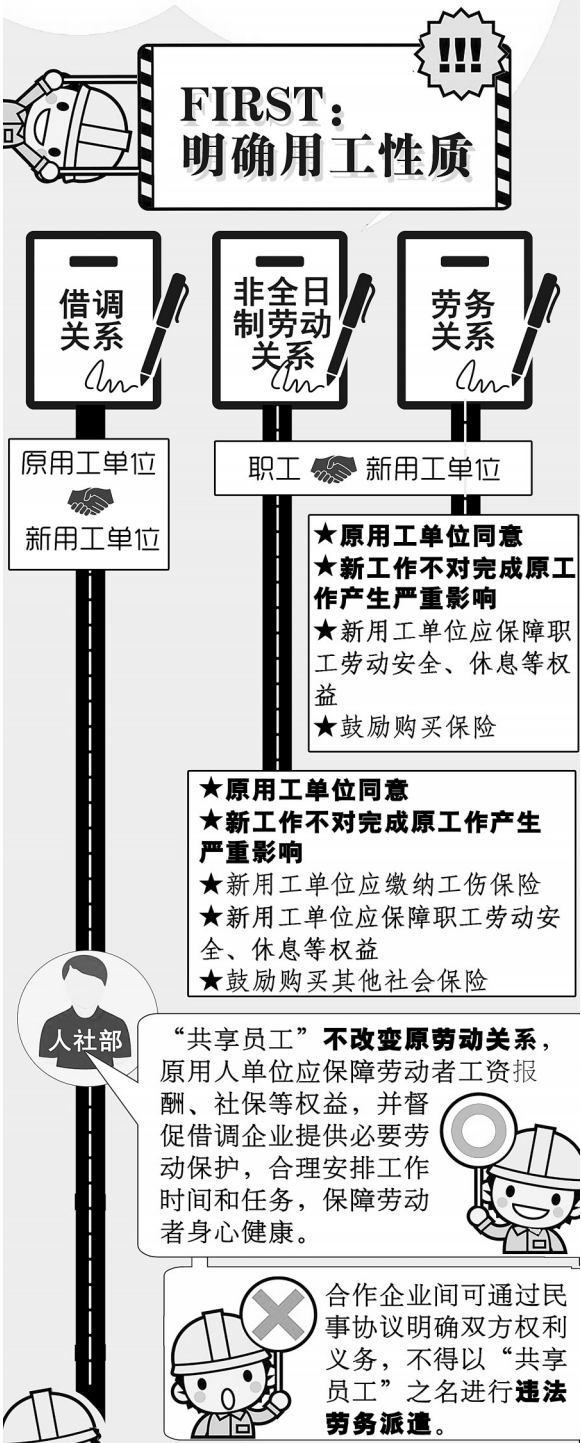
在案件的审判工作中,我省法院通过府院联动等工作方式,有效维护职工的劳动权益。在衢州凯士力鞋业有限公司破产清算案中,法院受理后,一方面与管委会协商继续垫资,并依法将垫付款项认定为劳动债权。经核查,劳动债权约202万元(管委会垫付118万多元),涉及职工160余名。另一方面,因公司主要资产已抵押,资产账面价值虽高于抵押权债权,但若折价变现则仍有劳动债权不能清偿的风险。为此,管理人及抵押权人协商,推动其同意在企业资产不足时承担包括劳动债权在内的各项费用,职工工资得以快速全额清偿。



制作:陈金波



但是,“共享员工”时,职工和用人单位应该如何规范操作呢?需要注意哪些事项?



- 1/明确薪资报酬
☆原用人单位: 应按照原劳动合同与疫情期间相关政策执行;
☆新用人单位: 保证“同工同酬”。
- 2/明确工伤责任
借调协议应明确, 职工在新用人单位劳动期间受到工伤时, 承担工伤责任的主体和具体方案。
- 3/明确“辞职权”
☆向新用人单位辞职时, 单位有重大过错, 职工可即时辞职; 单位无过错的, 职工可提前一个月预告辞职;
☆向原用人单位辞职时, 但需告知新用人单位, 职工可即时辞职, 但需告知新用人单位, 单位无过错的, 可提前一个月预告辞职。

资料: 人社部《复工复产中的劳动用工、劳动关系、工资待遇、社保缴费等问题的解答》、浙江人社厅《关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》、《万金油还是双刃剑? 解析“共享员工”中的法律问题》等

新规专递

促就业 稳经济

名称:《关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》

发布时间:2020年3月20日

发布单位:国务院办公厅

主要内容:

- ◆支持多渠道灵活就业,合理设定无固定经营场所摊贩管理模式,支持劳动者依托平台就业,取消灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的省内城乡户籍限制;
- ◆引导农民工安全有序转移就业。强化重点企业用工调度保障、农民工“点对点、一站式”返岗复工服务,推广健康信息互认机制;
- ◆保障失业人员基本生活,4月底前实现线上申领失业保险金。对领取失业保险金期满仍未就业的失业人员,不符合领取失业保险金条件的参保失业人员,发放6个月失业补助金;
- ◆大规模开展职业技能培训,实施农民工等重点群体专项培训。

网约车防疫指南

名称:《网络预约出租汽车平台公司疫情防控服务规范》团体标准

发布时间:2020年3月下旬

发布单位:中国城市公共交通协会、滴滴出行

主要内容:

- ◆司乘必须戴口罩,乘客未佩戴,网约车驾驶员可无责取消订单;
- ◆司机上报体温;
- ◆车内勤消毒、勤通风;
- ◆免费安装车内防护膜。

咨询频道

■王吉祥

为充分发挥协调劳动关系三方工作机制作用,积极开展“2020集体协商要约行动”,全面落实宁波市人力社保局与市总工会、市工商联等七部门联合发布的《关于做好当前稳定劳动关系工作的通知》精神,3月18日,宁波市总工会会同市人力社保局、市工商联,举办疫情期间企业集体协商有关问题答疑会。

答疑人

杨真照 宁波市总工会法律工作部部长

王吉祥 宁波市总工会法律工作部、二级调研员

李红 宁波市人力资源和社会保障劳动关系处处长

傅卫国 宁波市工商业联合会经联部部长

1. 受疫情影响,企业出现困难,去年的集体协议有条款无法履行,企业能否与工会协商变更?

答:根据《浙江省集体合同条例》等法规,集体协议在履行过程中,因不可抗力或集体合同约定的变更条件出现,企业方可以提出变更的要

求,经双方协商一致后可以变更集体合同,但要注意:一是在提出变更要求时,应当向对方提供条款无法履行的相关证据和理由;二是拟变更的条款,经集体协商会商定后,提交职代会(职工大会)审议通过;三是由双方首席代表签订书面变更协议,依法报当地人力社保部门审查备案后,向全体职工公布实施。

2. 疫情期间开展集体协商,双方协商代表如何产生,是否一定要经过职代会?

答:根据《浙江省集体合同条例》《宁波市企业工资集体协商条例》等法规,单位方的协商代表,由法人代表选派。已经建立工会的用人单位,首席代表由工会负责人担任,其他代表由职工代表大会或职工大会选举产生;尚未建立工会的,可在地方工会或产业工会的指导下由职工民主推选产生,并经职代会全体代表或全体职工过半数同意。在疫情期间,虽然召开职代会或职工大会存在现实困难,但必须履行法定程序,在表决方式上灵活处理,可以通过网络投票或电子邮件等形式完成民主程序。职工方协商代表可通过微信、QQ等方式选出并公示,企业方协商代表因疫情无法提供书面授权的可

以采取视频授权等形式灵活处理。

3. 企业集体协议要提交职代会审议通过,受疫情影响,是否以企业行政与工会联席讨论通过?

答:根据《浙江省集体合同条例》《宁波市企业工资集体协商条例》等法规,审议通过集体协议法定唯一的方式是职代会(职工大会),不能以企业行政与工会联席会等其他民主管理制度来代替,但受疫情影响,可采取微信群、QQ群或视频会议等线上方式,组织召开职代会(职工大会),提交职工代表讨论、表决,要注意的是应固化保留讨论、表决结果的相关证据。

4. 企业去年签订的集体协议即将到期,因受疫情影响,可否延长协商期限?

答:根据《浙江省集体合同条例》《宁波市企业工资集体协商条例》等法规,集体合同有效期内,集体协商双方协商一致,可以变更或解除集体合同。在当前疫情还没有完全控制和消除的情况下,如企业因疫情影响或复工复产任务紧,不能新订或续签集体合同,可以经双方协商代表的协商变更集体合同期限,就新约定的期限形成协议附件并向全体职工公示。

5. 疫情期间,很多员工未返岗,劳动合同到期无法续签怎么办?

答:针对这个情况,日前,《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》专门作出规定:用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子劳动合同。如果企业和职工双方都有意向续签劳动合同的,但因为疫情影响员工还没有返岗,双方可以通过网络签订电子劳动合同。如有必要,等员工返岗后,可补订纸质劳动合同。

6. 因疫情影响绩效不好,是否可以不发绩效工资?

答:绩效工资是一种将员工的薪酬与业绩直接挂钩,根据员工的工作绩效发放工资的薪酬制度。因此,如果企业受疫情影响绩效不好,不等于劳动者的绩效也不好,企业还应根据原绩效工资发放规定,支付给劳动者绩效工资。当然,受此次疫情冲击,企业经营困难,可以通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬(包括绩效工资发放办法)、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位;对暂无工资支付能力的,可以与工会或职工代表协商延期支付,帮助企业减

轻资金周转压力。

7. 公司在年前已安排部分员工在2、3月休年假,目前已于2月25日复工,但因为生意不好,部分员工未复工,是否允许已安排年休假的部分员工优先使用年假?

答:根据人社部、浙江省人社厅的相关规定,对于因疫情未提供正常劳动的职工,经与职工协商一致,企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资。

公司与职工在年前已协商或已经作出年休假安排计划,根据规定,允许优先使用之前协商的或者已安排好的年休假,故贵公司可以安排这部分员工在2、3月休年假,同时,企业应根据相关休假的规定支付工资。

8. 劳动者所请事假与国家宣布的延长春节假期或延迟复工期间相重叠的,应当如何处理?

答:劳动者已提前请事假,春节延长假期不计入事假,劳动者的事假可以顺延或另行安排,但劳动者请事假期间用人单位未扣减员工工资的除外。事假与延迟复工期间重合的,应当遵从原有的约定执行。

疫情期间, 工资集体协商如何开展?