

新规速递

6月新规来了
涉及婚姻登记、交通管理、
个人信息保护等方面

6月,一批新规开始施行。21个省份婚姻登记可“跨省通办”、扩大私家车新车上牌免查验试点、加强个人信息跨境安全保障……涉及社会生活方方面面。

21个省份婚姻登记可“跨省通办”

在前期试点基础上,按照国务院授权,北京、天津、河北、内蒙古、辽宁、上海、江苏、浙江、安徽、福建、江西、山东、河南、湖北、广东、广西、海南、重庆、四川、陕西、宁夏21个省(区、市),实施内地居民婚姻登记“跨省通办”试点。试点地区婚姻登记机关统一自2023年6月1日起受理婚姻登记“跨省通办”事项。

据悉,2021年6月1日起,民政部在辽宁、山东、广东、重庆、四川5省(市)开展内地居民婚姻登记“跨省通办”试点;在江苏、河南、湖北武汉、陕西西安开展内地居民结婚登记“跨省通办”试点。本次扩大试点后的21个省份将覆盖我国总人口的78.5%,能够基本满足群众异地办理婚姻登记的需求。

更多私家车新车可享受上牌免查验

10项公安交管便利措施自6月1日起实施,涵盖车驾管办牌办证、城市交通秩序、事故和违法处理等。

新措施进一步方便群众生产生活。其中,扩大国产小客车注册登记生产企业预查验试点,试点城市从10个增至31个、试点企业从11家增至29家。生产企业与公安交管部门共享车辆信息,申请人办理注册登记时免于交验机动车,更加便利群众办理新车登记。

新措施还包括优化城市公交专用道管理、实行二手小客车转让登记“一证通办”、推广轻微交通事故线上视频快处等。

规范个人信息出境活动

《个人信息出境标准合同办法》自6月1日起施行,进一步保

护个人信息权益、规范个人信息出境活动。

办法明确,个人信息处理者向境外提供个人信息前,应当开展个人信息保护影响评估,重点评估个人信息处理者和境外接收方处理个人信息的目的、范围、方式等的合法性、正当性、必要性;出境个人信息的规模、范围、种类、敏感程度,个人信息出境可能对个人信息权益带来的风险;个人信息出境后遭到篡改、破坏、泄露、丢失、非法利用等的风险,个人信息权益维护的渠道是否通畅等内容。

强化一次性塑料制品使用管理

《商务领域经营者使用、报告一次性塑料制品管理办法》自6月20日起施行,对商品零售、电子商务、餐饮、住宿、展览等商务领域经营者使用一次性塑料制品的行为作出规定。

办法鼓励商品零售经营者通过设置替代产品自助售卖装

置,提供购物筐、购物车租赁服务等方式减少一次性塑料制品使用。鼓励电子商务平台(含外卖平台)企业与快递企业、环卫单位、回收企业开展合作,在写字楼、学校、大型社区等重点区域投放一次性塑料制品回收设施。鼓励住宿经营者通过激励措施引导消费者减少一次性塑料制品使用等。

明确电信领域违法行为举报处理程序

《电信领域违法行为举报处理规定》自6月1日起施行。

根据规定,举报主要由被举报违法行为发生地通信管理局负责处理。电信主管部门在受理举报后应当对举报材料进行初步审核,可以认定符合行政处罚立案标准的,及时立案;可以认定被举报人涉嫌违反电信管理规定但缺乏立案所需证据的,进一步调查;举报的问题已经有处理定论或者可以判定不存在相关违法行为的,直接向实名举

报人进行答复。

电信主管部门自收到举报之日起60日内,应当根据调查情况作出分类处理。

加强和规范性侵害未成年人犯罪惩治预防

最高法、最高检、公安部、司法部联合发布的关于办理性侵害未成年人刑事案件的意见,自6月1日起施行。

意见规定,办案机关发现被害人陈述、证人证言中提到其他犯罪线索的,均应调查核实。对于具有密切接触未成年人便利条件的人员涉嫌性侵害犯罪的,要摸排犯罪嫌疑人可能接触到的其他未成年人。对于发生在犯罪嫌疑人住所周边或者相同、类似场所且犯罪手法雷同的性侵害案件,应当及时并案侦查。

接报或发现性侵害未成年人线索后,无论是否属于本单位管辖,均要在第一时间采取制止侵害行为、保护被害人等紧急措施。

据新华社

为车辆“体检”
助力平安高考



为进一步加强送考客运车辆的源头安全管理,连日来,浦江县公安局交警大队走进辖区汽车运输公司,对46辆参加高考接送客车的制动、转向、导向轮胎等安全技术性能和灭火器、安全锤等安全设施配备逐一进行安全“体检”,并提醒驾驶人提

前熟悉送考路线,注意行车安全,从源头消除交通安全隐患,为高考期间学生乘车安全撑起平安伞。

图为6月3日,浦江交警在县汽车运输有限公司对即将参加高考接送的客运车辆进行安全“体检”。 通讯员杨晓东 摄

触目惊心!

宁波海关查获5035张走私鳄鱼皮

本报讯 通讯员孙佳丽、张珂、鲍雨菲报道 近日,宁波海关对外通报,该海关在进口货运渠道查获一批走私鳄鱼皮,共计5035张。该案为全国海关近年来在货运渠道查发走私鳄鱼皮数量最大的一起案件。

据介绍,不久前,宁波海关依托自主开发的“风险防控实战化平台”,在对大数据模型输出的一批高风险报关单清单开展分析时,发现几票来自东南亚地区货物的报关单存在异常,随即锁定高风险境外发货人,并下达布控指令。

大榭海关现场查验关员打开集装箱门后,发现货物堆放杂乱,不符合正常进口货物装箱情况,于是在宁波海关监管实战化平台工作组远程指挥下,扩大倒箱范围。

随着一件件货物被依次卸下,查验平台上堆放有大小不一、缠绕厚厚胶带纸的旧纸箱,有脏兮兮的塑料桶,有长条形的塑料编织袋。查验关员随后在一些塑料编织袋内,发现了纹理和背甲高度疑似鳄鱼皮的货物。

“发现疑似鳄鱼皮后,现场报关员无法提供濒危动植物允许进出口证明书,我们随即派员将样品送至宁波海关技术中心鉴别物种,同时将货物入库清点分类。”宁波海关所属大榭海关查验二科副科长应展说。

经宁波海关技术中心鉴定,所查获的疑似鳄鱼皮为经鞣制的鳄鱼皮,属于《濒危野生动植物种国际贸易公约》附录所列濒危野生动物物种。

“小”法庭 “大”能量

瑞安一企业陷困局
法院助其“重获新生”

通讯员芮法报道 “感谢陈法官和管理人的帮忙,公司终于可以轻装上阵了!”日前,瑞安市振兴发展有限公司(化名,以下简称“振兴公司”)提前履行破产和解协议最后一期款项。瑞安市人民法院成功审结该公司破产和解一案,帮扶陷入绝境的企业重获新生。

据了解,振兴公司成立于2008年,注册资本2000万元,系一家具备建筑业企业资质、主要从事标准厂房开发的民营企业。2013年,振兴公司为另一公司向银行贷款提供最高额担保1600余万元,后主债权人公司经营不善未归还贷款。2019年,振兴公司因无力偿还高额定担保债务被银行申请执行。

2021年,法院执行部门征询债权人意见后将振兴公司移送破产审查。经依法审查,该公司另有多笔到期债务还未清偿,瑞安法院认为该公司已具备破产条件,故裁定受理破产清算申请,并依法指定破产管理人。

该案进入破产清算程序后,经办法官多次走访企业,指导破产管理人对企业经营情况、资产状况以及市场发展前景等开展尽调工作。

经审计,振兴公司名下财产仅400余万元,另有部分对外应收账款,但相关义务人在接到通知后未及及时履行。法官、破产管理人经过多方努力,最终通过电话联系、发函、走访等多种方式督促17名相关义务人清偿债务,并诉讼追回6家购房企业尾款,共成功追回收账款260余万元。

然而,面对该公司高达2800余万元的债务,经办法官

犯了难。“从发展前景看,该企业具备建筑业资质,具有市场潜力。如果进行破产清算,宣告公司破产,债权人债权清偿率仅为23.6%,对各债权人和企业都不利。”

为充分发挥破产审判的拯救功能,最大程度地保护各相关方的利益,经办法官综合考量,决定调整审判方向。经办法官指导破产管理人最大程度推进债务人与债权人达成和解,实现债权有序清偿、企业主体存续的双赢目标。

为提升债务清偿实效,破产管理人积极与债务人股东沟通协商筹款还债,与债务人、债权人开展座谈、分析利弊,促使债务人与各债权人最终达成和解意向。

2022年7月,该案召开第三次债权人会议,债务人提交了破产和解申请与和解协议方案,和解协议方案经债权人一致表决通过,并获法院裁定认可,债权人最终获得1500余万元清偿款。

该案的成功审理,使普通债权的清偿率从23.6%提高到53.6%,最大限度地保障了各债权人的合法权益,有效化解了担保人债务危机,摆脱债务困境,助“病企”重获新生。

中小微企业是国民经济和社会发展的基础,是扩大就业和改善民生的有力支撑。为助力中小微企业创新发展,加大困境企业救助力度,2022年以来,瑞安法院积极帮扶困境企业,成功引导12件破产清算案件进入和解,化解破产债权7000余万元,司法助力具有拯救价值企业重获新生,实现债权人和企业双赢局面。

紧急救援

本报讯 通讯员宗琳玲、宋国民摄影报道 杨梅已满林,一颗值千金。日前,鲜美的杨梅进入了采摘“旺季”,但在采摘杨梅的过程中稍有不慎,会出现安全事故。这不,义乌市赤岸镇就发生了一起农户采摘杨梅坠树的意外。

赤岸镇是义乌的网红杨梅镇,四面八方的游客蜂拥而至,本地农户也会热情地邀请客人上山摘杨梅。6月4日,里仁村61岁的农户朱阿姨刚吃过午饭,就陪亲戚上山摘杨梅,可是还没摘满一篮,朱阿姨就不小心从三米高的杨梅树上摔了下来,瞬间跌落在地动弹不得,急得亲戚赶忙报警求助。

赤岸镇专职消防队接到市消防救援支队119指挥中心调派指令后,火速赶赴出事山脚,并迅速带上软担架、绳索等救

援装备,与120医护人员徒步上山救援。

“伤者的右锁骨、手臂都有可能骨折了。”到达现场后,120医护人员初步判断说。消防救援人员顾不上歇口气,立即小心翼翼地将朱阿姨抬上软担架,做好固定,由5名队员合力从陡峭的山坡上转移到山脚。经过约半个小时的紧张救援,朱阿姨被顺利抬上120救护车紧急送医。

消防部门提醒,现在正值杨梅采摘季节,但由于天气炎热、山高路陡,给农户和游客带来了一定的安全隐患。杨梅树树枝非常松软,上树要特别小心,千万不可盲目攀爬。此外,也要注意预防中暑,针对蛇虫、马蜂等要做好安全防范措施。万一遇到危险,请第一时间报警。



以案释法

请了假却四处“游荡” 未准假却强行休假
公司辞退“泡病假”员工获法院支持

案情简介

苏某于2008年12月26日入职某客运公司。2020年6月9日,苏某因意外摔伤申请病假,至当年11月24日期间累计休病假117天后,苏某以“肩关节痛”为由再次提交病假申请要求休7天。公司未予批准。11月25日起,苏某未再到岗。

公司当日起每天均以短信形式通知苏某回车队办公室参加候派工作,同时向苏某邮寄未经批准不上班已按旷工处理的告知书,还亲自上门家访,苏某仍未到岗。当年12月9日,公司以苏某严重违反公司的规章制度为由解除与其的劳动关系。

苏某认为,休病假是劳动者正常的福利待遇,公司不考虑其伤病情况而作出违纪处理,并因此辞退他,要求公司支付因违法解除劳动合同赔偿金15万余元,案件经过仲裁、一审、二审。

公司表示,苏某于2020年6月9日至11月24日期间已累计休病假117天,由于休假时间过长,且病情并不严重。公司曾对苏某的伤病情况进行调查核实:一是根据病假材料,苏某只需要隔天回医院接受约一小时的理疗;二是苏某此前病假期间的打卡记录显

示,苏某曾多次外出酒店、棋牌房、旅游景区和多个工地,且打卡时间大多数是凌晨0点~5点等深夜,可以证实苏某并没有进行真正的休养,存在利用病假外出旅游和到工地兼职的嫌疑;三是苏某中途多次变换医院,且10月19日后的病假单是远距其居住地20公里的一家卫生院出具,“泡病假”嫌疑极大。

公司认为,苏某2020年11月24日以“肩关节痛”为由再次携带病假资料到其司营运二车队处请病假7天,为不使其长期脱离岗位,其司按照制度不予审批其病假,同时建议苏某回车队上班候派,负责临时辅助车队相关队务工作,并进行安全知识再培训,但苏某拒不签字并自行离开,此后苏某拒不返岗,多次联系均不理睬。

《公司劳动管理奖惩规定》中明确规定了无正当理由连续旷工10天以上(含10天)的,属于严重违反单位的规章制度,苏某的行为属于严重违纪,公司解除与苏某的劳动关系合法有据。

庭审经过及法律分析

一审法院认为,劳动者提交的病假建议书仅是医生对病休期限提出的建议,用人单位享有相应的病假审批权,用人单

位可据劳动者的病情及是否能从事用人单位安排的工作等情况,决定劳动者实际可否休病假及休病假天数。

苏某自2020年6月9日意外摔伤后,断断续续进行了117天病休。2020年11月24日提交病假申请时,苏某未能举证证明其病情无法提供任何劳动。

根据公司提交苏某在病假期间的打卡记录显示苏某曾多次去外地,苏某对此都予以确认,苏某辩称是去外地农村找赤脚医生看病以及顺路去朋友家。一审法院认为,苏某在病假期间经常到外地,其去外地农村找赤脚医生看病的解释不符合常理也无证据证明,对其休病假的必要性存疑的情况下,另行安排其从事其他工作并无不妥,苏某应服从公司的工作安排。

其次,苏某自2020年11月25日起未经批准而未再到岗是否属于旷工并严重违反公司的规章制度。公司以2020年11月25日起每天均以短信形式通知苏某回车队办公室参加候派工作,同时向苏某邮寄告知苏某未经批准不上班已按旷工处理的告知书,还亲自上门家访,苏某确认收到信息、告知书。

可见,公司已尽安排岗位、催告复工及告知相应责任的义务,但苏某仍未到岗上班,拒绝复工。

《公司劳动管理奖惩规定》已告知苏某,可以作为对苏某进行用工管理的依据,该规定中载明:“员工有下列行为之一的,属于严重违反公司的规章制度,公司可按《劳动合同法》第三十九条的规定依法解除劳动合同,且不支付经济补偿金:无正当理由连续旷工10天以上(含10天)的……”,苏某在2020年11月25日至12月6日期间未经批准而未上班的时间已连续超过10天,已严重违反用人单位的规章制度。

公司以苏某严重违反公司的规章制度为由解除与其的劳动关系,符合公司的规章制度,也符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定。

再次,爱岗敬业是人们社会经济活动的基本道德准则,也是社会主义核心价值观的重要内容,作为劳动者应该克服自身的一些困难,努力要求工作服务社会,而不能一味要求用人单位满足自身的一些不合理要求,苏某的种种行为有违社会主义核心价值观。

综上,苏某主张公司违法解除并要求支付违法解除劳动合同的赔偿金,无事实和法律依

据,一审法院不予支持。

苏某不服一审判决,提起上诉。

二审法院认为,作为用人单位依法享有用工管理权,病假管理亦属于用人单位用工管理权限范畴。

对于劳动者的病假申请,用人单位享有审批权,有权根据劳动者的病情、病历资料、病假建议等实际情况,决定是否同意劳动者休病假及病假天数。

本案中,苏某于2020年11月25日申请休病假,公司对苏某的病假申请未予同意,苏某之后未再回公司上班,公司自11月25日起每天通过短信方式通知苏某回车队参加候派工作。

结合苏某的伤情、已休病假天数、病历资料,以及苏某在病假期间多次到外地等情况,公司该处理未超出行使用工管理权的合理范畴。

苏某未经公司批准离开岗位,亦确认收到公司发出的短信,但其未按照通知要求返岗且未提交证据证明未返岗的合理理由,在此情况下,公司以苏某旷工为由解除劳动关系符合法律规定。

综上,二审判决如下:驳回上诉,维持原判。

据劳动法库