



帮一把 扶一程

涉案企业合规经营后年纳税额破千万

本报首席记者 许梅 通讯员 董妍真

本报讯 朱检察官,新年好!1月28日,春节假期后上班第一天,武义县人民检察院检察官朱美仙拨通了武义某矿业有限公司负责人的电话,对春节前刚刚办结的一起非法占用农用地案进行回访。电话里,对方高兴地说,正月初八起矿区内将开始设备搬迁,待搬迁完毕,就可以开工,新的一年,我们有信心发展得更好。另外,我们复垦的农田里,现在青菜、蚕豆长势也特别好,员工食堂可以自给自足了。

武义某矿业有限公司隶属于浙江某诚控股集团。该集团是一家经营建筑砂石矿开发的大型民营企业。2018年2月,企业在依法竞得武义县某村建筑石料采矿权后,在当地成立了武义某矿业有限公司。矿业公司成立后的两年多里,企业共投资7.32亿元,累计向当地财政交纳税款逾1590万元,解决了当地大量就业并带动运

输物流业的发展。

2018年12月,武义县自然资源和规划局经审批,同意该矿业公司将加工场内除了基本农田的地块(面积为11.94公顷)作为破碎加工场地使用。2019年,矿业公司开始对该加工场地进行表土处理。因涉及的基本农田部分位于加工场地中间,矿业公司总经理慎某与矿长陆某认为保留农田部分会影响工程整体进度,且农田性质调整无法在短期内完成,便决定在基本农田性质未调整前对农田地块进行开采和平基工程作业,最终该块基本农田被严重损毁。

2021年7月,相关部门发现了矿业公司非法占用农用地情况。经金华市自然资源和规划局鉴定,该块被损毁的农田面积6260.41平方米。

2022年4月,矿业公司涉嫌非法占用农用地案移送武义县检察院审查起诉,由武义县检察院检察长曹九利主办。农用地被占用情况具体如何?为摸清具体情况,

检察官立即实地调查。走访的情况让他们稍微安下了心。原来,矿业公司案发后即对损毁的农田进行了部分复垦,2022年4月19日通过验收。综合农田已复垦及该企业其他相关情况,检察机关认为矿业公司有进行合规整改的条件。2022年5月,该矿业公司提交《涉案企业合规申请书》,检察机关经审查分析,同意对其进行为期6个月的合规考察。

此后,矿业公司向武义县检察院提交了系统全面的合规整改计划书。整改过程中,在前期复垦的基础上,对被损坏的农田配置水利灌溉系统,种植作物,长势良好。为避免在开发利用过程中出现越界或其他违法违规行为,矿业公司用显著的边界标识进行标注并树立界桩。

矿业合规整改期间,某诚控股集团根据检察机关的建议开展全集团合规自查,发现旗下其他企业的问题并及时整改,挽回了上亿损失。

2023年1月,矿业公司企业合规考察期到期,武义县检察院召开公开听证会,听证人员根据该公司合规整改情况和第三方监管人员的监督考察报告等,对企业合规整改成果表示认可,武义县检察院通过了该公司合规整改。

感谢检察院依法给予企业合规经营的机会。2022年我公司纳税1227万元,比2021年新增近500万,突破了千万。听证会后,浙江某诚控股集团有限责任公司负责人对武义县检察院通过企业合规建设护航民企健康发展表示感谢。

在矿业公司企业合规整改通过后,检察机关就是否对慎某、陆某适用相对不起诉再次进行公开听证。鉴于慎某、陆某认罪悔罪,案发后对土地复垦,且有自首情节,同时主观上认识到自身错误,通过合规整改提升了法治意识,建立健全企业合规机制,避免今后发生类似案件,可以适用相对不起诉,武义县检察院对两人作出了不起诉决定。



鼓干劲 聚合力

1月28日上午,节后上班第一天,我省各地政法部门举行升国旗仪式,以饱满的热情迎接新一年的工作。图为温州市中级人民法院升国旗现场。

通讯员 唐克龙 温萱

节后求职迎高峰 法律问题要注意

通讯员 南宣 张鸿翊 本报记者 陈贞妃

春节假期刚过,企业招工、劳动者求职也将迎来高峰。求职时需要注意哪些法律问题,确保自己的合法权益?28日,记者就几个常见问题采访了一线办案法官。

入职后最迟什么时候签劳动合同?

劳动合同是产生劳动法律关系的法律事实,是建立劳动关系的基本形式,有利于避免或减少劳动争议。可一些人特别是职场新人对什么时候签劳动合同并不清楚。

用人单位必须在用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同。湖州南太湖新区人民法院一级法官施佳萍提醒说,如果迟迟没有签订书面劳动合同,那么从用工之日起满一个月的次日,即第二个月开始,就可以计算双倍工资,直到双方补订

书面劳动合同的前一日。不过,如果自用工之日起满一年都未和用人单位订立书面合同,根据法律规定,此时就已经视为和用人单位订立无固定期限的劳动合同,在这之后的双倍工资也就不会再被支持。

试用期内公司是否需要帮我买社保?

不少人都知道入职后单位或公司应该为自己买社保,不过试用期员工有社保吗?施佳萍很肯定地说,需要!她说,社会保险法规定了用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。如果用人单位以试用期为由不为员工缴纳社保,那么这种行为是违法的,应当由社会保险行政部门责令限期改正,逾期不改正的,对用人单位及其直接负责的主管人员和其他责任人员处以罚款。员工也可以按照劳动合同法第三十八条的

规定,解除劳动合同,并主张经济补偿金。

试用期过了,用人单位能以需要再考核为由延长试用期吗?

对于这个问题,衢州市柯城区人民法院员额法官汪佳丽说,签订劳动合同时,用人单位与劳动者应当依法约定试用期。劳动合同法第十九条规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。她提醒,试用期考核不合格的,用人单

位可按劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同,以员工有待继续考核为由延长试用期是不符合法律规定的。

公司实行末位淘汰制度,辞退排名靠后的合法吗?

用人单位应当依法解除劳动合同,实行末位淘汰制解除劳动关系缺乏相应的法律依据。汪佳丽说,劳动合同法第四十条规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。末位淘汰制度不等于不能胜任工作,也不是用人单位可以解除劳动合同的法定情形。如果用人单位以末位淘汰制考核为由辞退劳动者,属于违法解除劳动合同,劳动者有权依法要求用人单位支付经济赔偿金。