

犯罪嫌疑人被核准追诉意味着什么

见习记者 陈璐媛 王芳
本报记者 汪盼宏

4月8日,“河北检察”微信公众号就河北省邯郸市肥乡区初一学生被害案发布情况通报,经最高人民检察院审查,依法决定对犯罪嫌疑人张某某、李某及马某某核准追诉。什么是核准追诉?三人或面临什么样的刑罚?嫌犯的家长又将承担什么样的责任?记者采访了相关法律专家来进行解读。

什么是核准追诉?

2021年3月1日起施行的《中华人民共和国刑法修正案(十一)》在刑法第17条新增第3款规定:“已满十二周岁不满十四周岁的人,犯故意杀人、故意伤害罪,致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾,情节恶劣,经最高人民检察院核准追诉的,应当负刑事责任。”

在4月8日“最高人民检察院”微信公众号发布的北京师范大学法学院教授、博士生导师何挺的《低龄未成年人严重暴力犯罪可通过核准追诉依法追究刑事责任》一文中指出,2021年3月1日起施行的《中华人民共和国刑法修正案(十一)》在刑法第17条新增第3款规定,将我国的刑事责任年龄从之前的十四周岁,个别性地、有条件地下调到十二周岁,提供了在司法体系内处理低龄未成年人严重暴力犯罪的一种路径。这一调整是在考虑未成年人犯罪新形势、新特点的前提下,兼顾被害人和社会

感受的立法应对,同时也表明,追究刑事责任和施以刑罚是处理低龄未成年人犯罪最后的手段,并需要针对每个案件和每个行为人的不同情况进行审查决定。

上海邦信阳(杭州)律师事务所高级合伙人吴迪说,就本案而言,核准追诉是依据前述法律规定办案的程序性要求,即已满十二周岁不满十四周岁的人哪怕存在“故意杀人、故意伤害罪,致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾,情节恶劣”等情形的,也不必然追诉及追究其刑事责任,需要由各地检察机关层报并由最高人民检察院核准是否追诉,经最高检核准追诉的,才需要追究其刑事责任。换个通俗的说法,最高人民检察院的核准追诉,代表着这三名犯罪嫌疑人将要被判刑。

三人可能面临什么样的刑罚?

核准追诉后,三名未成年犯罪嫌疑人可能面临什么样的刑罚?刑法第49条第一款规定:“犯罪的时候不满十八周岁的人和审判的时候怀孕的妇女,不适用死刑。”刑法第232条规定:“故意杀人的,处死刑、无期徒刑或者十年以上有期徒刑;情节较轻的,处三年以上十年以下有期徒刑。”

吴迪律师表示,本案嫌疑人会在232条规定的范围内量刑(具体以法院判决的内容为准),但根据《中华人民共和国刑法》规定,对未成年人犯罪不适用死刑,即



三名犯罪嫌疑人在本案中,最高刑期是无期徒刑。

犯罪嫌疑人的家长和校方要担责吗?

案件发生后,网上也有声音表示,在这个案件中,受害者、犯罪嫌疑人都是留守儿童,犯罪嫌疑人的家长和校方也应当承担 responsibility。对此,浙江泽大律师事务所律师陆江表示,留守儿童的教育看护,是一个复杂的社会问题,可能融合了家庭、社会、地域、经济等各种因素,不能简单地将留守儿童

的标签,作为法律上追责的依据。本案除了未成年犯罪嫌疑人应承担刑事责任之外,还涉及民事赔偿责任。根据民法典的规定,未成年人的父母作为监护人,应当承担赔偿责任。

北京师范大学法学院暨刑事法律科学研究院副教授苏明月则认为,并不能主张因为未成年人不能判死刑就判监护人死刑的观点。这里面涉及刑责的分配,该进行什么样的责任分配就做什么样的责任分配,加害者、加害者父母、加害者所在学校等,各自的责任是多少,应该厘清,不能把刑责跨得太远太深。

微信朋友圈咋成了加班“隐秘的角落”

阅读提示

一些用人单位要求员工在微信朋友圈转发公司广告,并认为这是员工的日常工作之一。为了让员工“合理”“有效”地在朋友圈转发或推动微信链接,有的用人单位直接推出了“相关制度”。

专家认为,虽然每次转发不过是动动手指,耗费不了多少时间,但公司不能默认这是义务劳动。如果员工在非工作期间或超出工作时间发朋友圈,应当留存证据,可以向劳动行政部门、工会组织寻求帮助,要求单位支付加班工资,从而维护自身权益。

《工人日报》吴铎思 马安妮

“我们公司天天让发朋友圈”“不发还扣钱”“还要求换头像”……面对公司要求,在新疆奎屯市某建设工程公司上班的史娟(化名),只因没有将房屋销售信息转发朋友圈被累计罚款600元。售房提成没到手,还被罚了款,一气之下,史娟选择离职并通过法律途径讨要提成、罚款、工资等。最终,新疆生产建设兵团第七师中级人民法院终审判决,该建设公司需向史娟支付劳务提成、扣发工资、罚款、经济补偿金,共计31891.3元。

记者采访发现,一些用人单位要求员工在微信朋友圈转发公司广告,并认为这是员工的日常工作之一。

人不在岗朋友圈却被迫打卡

2019年,史娟到新疆奎屯市一家建设工程公司上班,负责房屋销售。入职后,公司要求她每天将售房信息发到朋友圈以拓宽销售渠道。于是,史娟从此开始在自己的朋友圈“打卡”售房信息。然而,时间一长,总有疏忽。公司规定一次未发朋友圈罚款100元,就职期间,史娟被罚600元。

“我因病请假住院,当天没有发朋友

圈,也被罚了款。”谈起罚款的经历,史娟感到无奈,虽说是动动手指、几分钟能够完成的事情,但毕竟是工作,需要付出时间和精力。尤其是下班有事或生病休息时,即便人不在岗,朋友圈却仍要被迫营业。

2023年3月31日,她向公司提出辞职。同年7月,史娟申请劳动仲裁,要求该公司支付工资、退还罚款以及支付经济补偿金等。仲裁院支持了史娟的申请。公司不服,提起上诉。

该公司认为,根据《案场销售管理制度》扣款是合理的,况且史娟在该制度下发后签了名,已经表示了认同;即使史娟认为不合理,可未发朋友圈的罚款是销售团队自发行为,公司又没有收到钱。

法院审理后认为,罚款是一种剥夺公民财产权的行为。根据法律规定,罚款只能由法律法规和行政规章设定,且实施主体仅限于法律法规授权的行政机关等。企业不是行政处罚主体,不能对员工进行经济处罚。况且,史娟所交罚款的实际收款人是公司工作人员,可见罚款未缴纳到公司账户,是该公司有意规避。最终判定,公司罚款属违法行为,需向史娟退还所罚600元。

对这一结果,该公司不服,继续上诉。新疆生产建设兵团第七师中级人民法院驳回上诉,维持原判。

发朋友圈成了日常工作内容

记者调查发现,不少销售类的公司存在让员工转发朋友圈的现象。“转不转?发不发?”让不少职场人头疼。

“本来发朋友圈也不算什么大事,可天天发、天天转,要求越来越多,谁都受不了。”在乌鲁木齐市一家装修公司上班的李强说,入职之前,公司并没有明文要求必须在朋友圈转发信息,可入职后,发朋友圈逐渐成了他的日常工作之一,“发什么内容、什么时候发、有没有点赞,都是事儿。”

李强告诉记者,在朋友圈发公司信息太多,原本一些有意思、想要传递给朋友的装修指南、装修好物也被当成广告屏蔽,不仅没有起到好的宣传效果,反而让好好的朋友圈变了味儿。

一部分劳动者为了将生活和工作区分开,选择注册两个微信号或者设立分组,将需要转发的内容仅领导可见。也有人表示“发朋友圈是对自身工作的一种支持,但不要频繁刷屏。”不少劳动者表示,“看似发朋友圈或转发是一件小事,但也希望公司和员工之间能相互尊重,多听取双方意见。”

然而,为了让员工“合理”在朋友圈转发或推送微信链接,有的用人单位直接推出了“相关制度”。

2023年5月,重庆市高级人民法院发布一起因员工未在朋友圈转发公司广告被罚款1万元后遭开除的案例。该案中,重庆某妇产医院制作了《关于常规开展全院微信链接推荐活动的通知》,明确规定员工转发内容、时间及处罚方式。专职司机陈某因未按要求转发朋友圈,被扣1万元,并被开除。

双方对簿公堂。法院审理后认为,该医院制定的通知并未经过职工代表大会或

全体职工讨论,不具有合法性,公司克扣员工工资并解除劳动合同既不合理也不合法。最终判决该医院支付陈某被扣工资1万元、违法解除劳动合同赔偿金5万多元。

定时发朋友圈不该是义务劳动

“一般来说,个人的社交媒体账号,如微信朋友圈,属于个人私域,公司无权强制要求员工转发特定的内容。”上海市锦天城(乌鲁木齐)律师事务所律师张芬说,“在劳动关系中,劳动者对于自己的个人信息拥有完全的决定权与支配权,员工个人隐私并非公司财产,公司不得私自使用。员工有权决定是否发朋友圈,不受公司支配。”

“企业可以依据劳动法要求制定相关制度,或者在劳动合同中明确‘工作时间内发朋友圈是员工工作内容的一部分’,但要支付相应的报酬。”上海兰迪(乌鲁木齐)律师事务所合伙人王慧霞律师说,“如果是工作时间内,定时定量要求转发朋友圈的行为并不能算是线上加班;但若在40个工作小时之外,且并非员工自愿完成,员工能够举证证明加班的,可以算是线上加班,并要求支付加班费。”

虽然一次转发不过是动动手指,耗费不了多少时间,但次数多了占用的休息时间也是不可忽视的。而且,公司一方不能将转发朋友圈的行为默认为劳动者一方的义务劳动。同时,王慧霞表示,为避免侵犯个人隐私权,应尽量让员工使用企业微信或者工作号,约定好工作范围及工作号、企业微信使用及归属。

“如果员工在非工作期间或超出工作时间发朋友圈,应当留存证据,可以向劳动行政部门、工会组织寻求帮助,要求单位支付加班工资,维护自身权益。”王慧霞说。