

有企业经营不善按下“暂停键”，由此引发的劳动者权益问题引关注

企业停工停产，员工工资怎么发？

本报记者 裴龙翔

今年年初，某新能源汽车品牌宣布停工停产的消息一经发出，相关话题随即冲上网络热搜。企业因经营不善而选择按下“暂停键”的新闻，不时见诸报端。

停止下属所有全资及控股子(分)公司的日常运作，全体员工进入停工停产状态，仅发放基本工资……对于劳动者而言，企业突如其来通知不仅打乱了正常的工作节奏，各方面的权益维护问题也备受关注。企业需要符合怎样的条件才能停工停产，其间又该如何维护劳动者的权益、停工停产能持续多久？带着这些劳动者关心的问题，记者采访了上海杨浦区人民法院和中智北京法律服务中心。

关注1：怎样才算得上停工停产？

在法律意义上，究竟怎样才能算得上停工停产？对此，法律工作者表示至今未有较为详尽的规定。

“法律法规并未对‘停工、停产’的定义作出规定。司法实践中一般认为，停工停产，是指企业非因劳动者本人的原因停工、停产或无法正常进行生产经营也无法为劳动者提供劳动条件的行为。”中智北京法律服务中心法律顾问陈瀚这样解释。

上海市杨浦区人民法院民事审判庭法官祝杨盈也有类似看法：“1994年12月原劳动部颁布的《工资支付暂行规定》中，对停工停产的规定主要从保障劳动者工资待遇角度出发规范企业行为，事实上相关法律对企业停工停产的条件并无明确规定。”

造成企业停工停产的原因究竟有哪些？“一是政策原因，二是处罚，如因企业的违法违规行为导致企业被责令停业整顿、

阅读提示

企业能否以一纸通知的形式直接宣布停工停产？停工停产期间，劳动者的工资、社保是否受影响？劳动者可否解除劳动合同并要求企业支付经济补偿金？带着这些劳动者关心的问题，记者采访了上海杨浦区人民法院和中智北京法律服务中心。

吊销营业执照、冻结账户等，第三则是企业出于经营需要，如因资金困难、经营不善、业务量下降等原因，或企业因自身发展需要而选择停工停产。”祝杨盈解释，她特别强调：“企业出于自身经营所选择的停工停产更带有企业的自主性，不应滥用。在法律对此无明确规定的情况下，企业应就自身停工停产决定的合理性负举证责任。”

对于企业能否以一纸通知的形式直接宣布停工停产，法官和律师都认为应更谨慎。祝杨盈表示：“停工停产直接影响劳动者切身利益，属于劳动合同法第四条规定的‘重大事项’，应履行相应流程，向职工说明停工停产原因、期限、工资支付标准等相关情况，听取职工意见并作出解释答复，并将相关事项予以公示。”

陈瀚以此次新能源汽车企业停工停产事件进行分析：“企业的目的应当是保障劳动者基本生活的同时通过停工停产作为过渡期，采取各种办法努力实现复工复产。如果其目的是通过降薪迫使劳动者主动提出辞职，那么就与停工停产的立法旨意相违背，其目的就不具有正当性。”

关注2：劳动者的工资和社保有无变化？

停工停产期间工资该怎么发，这是劳动者颇为关注的问题。祝杨盈引用《工资支付暂行规定》第十二条的规定解释：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个

工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”

各地对以上工资支付标准进行了补充，对于一个工资支付周期内的工资支付，各地规定大致相同，即按照劳动合同约定的正常工作时间支付劳动者工资。对于一个工资支付周期之后的工资支付标准，各地略有不同。祝杨盈以上海的情况为例介绍，根据《上海市企业工资支付办法》规定，企业停工停产超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方新的约定支付工资，但不得低于本市规定的最低工资标准。

“上述文件对‘一个工资支付周期’及‘工资标准’均无明确规定，从最大程度保护劳动者的合法权利而言，停工满一个月后视为停工停产超过一个工资支付周期为宜，工资标准应按照劳动者正常提供劳动的情况下的工资金额为准，原则上不包含具有浮动性质的、补贴性质的收入及加班费。”祝杨盈说。

此外，陈瀚和祝杨盈都表示，停工停产期间，企业仍应为劳动者正常缴纳社会保险和公积金。根据上海市人社局2023年发布的《关于调整本市最低工资标准的通知》，企业向劳动者发放的最低工资中不包括个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金。如果企业向劳动者发放最低工资的，还须另行承担劳动者社会保险费和住房公积金的个人依法缴纳部分。

关注3：遭遇裁员后该如何应对？

停工停产为企业争取了调整经营策略的宝贵时间，随之而来的组织架构调整可能会涉及裁员。离开的员工又该如何维护自身的合法权益？

“在实践中有不同的裁判观点。”陈瀚介绍，“其中一种观点认为，停工停产是企业出于某种需要所做出的暂缓经营的决策，如果企业因自身经营策略问题而导致的全部或部分业务永久性停工停产，依据劳动合同法第三十八条规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同，且用人单位应当支付经济补偿。”

祝杨盈对此也进行了补充：“单位停工停产的情况下，劳动者是否可以依据劳动合同法第三十八条规定以未及及时、未足额支付劳动报酬或未提供劳动条件为由解除劳动合同并要求经济补偿，关键应考量用人单位停工停产是否合理，该行为是否存在主观恶意及是否违反诚实信用原则。”

针对劳动者关心的裁员问题，祝杨盈表示，若单位在停工停产期间生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，方可在支付经济补偿的前提下裁减人员。

“值得注意的是，此类经济裁员不包含几类人员，比如患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的、患病或者负伤，在规定的医疗期内的，以及女职工在孕期、产期、哺乳期内的等情形。”祝杨盈说。

“停工停产对劳动者及企业的切身利益均有重大影响，在处理相关争议时应注意本着兼顾劳动者合法权益与用人单位生产经营需要的理念，秉持诚实信用原则，以促进和谐用工。”祝杨盈这样总结道。

最高检依法惩治重点领域黑恶犯罪

重点打击侵犯民企合法权益涉黑恶势力

本报讯 近日，最高检扫黑除恶专项斗争领导小组从7个方面对2024年检察机关常态化开展扫黑除恶专项斗争作出具体部署，对不断提高扫黑除恶的法治化、规范化、专业化水平提出明确要求。

“检察护企”和“护民生”是最高检今年部署的两个专项行动。最高检扫黑除恶专项斗争领导小组办公室负责人指出，要加强重点领域、重点案件的办理，保持依法惩治力度。协同参与“检察护企”专项行动，聚焦金融放贷、工程建设、市场流通等经济领域，重点打击惩治侵犯民营企业合法权益的非法高利放贷、恶意阻工、插手企业经济纠纷等涉黑恶势力，依法惩治严重破坏营商环境和经济金融秩序的黑恶犯罪，深挖严查涉黑洗钱犯罪，维护公平公正的市场秩序。要完善办案机制，重点解决涉黑恶案件难确定问题，提升案件质量。

如何进一步完善办案机制，提升办案质效？该负责人表示，要深入推动数字检察赋能法律监督，加强线索发现核查以及风险排查，对黑恶组织惯常实施的犯罪的警情、线索、案件，重点审查、串并分析、建模深挖，及时发现掌握“乱生恶”的动向，“恶变黑”的线索、信号，监督督促公安机关及时查处、查深查透。持续完善省级院统一把关机制，继续开展省级院统一把关制度落实情况督导检查，压实把关责任，切实做到“是黑恶一个不漏、不是黑恶一个不凑”。

如何更好防范整治行业领域涉黑恶犯罪？该负责人认为，要坚持“标本兼治”不动摇，持续加强行业治理整顿和综合治理。立足检察职能，坚持以案促治，结合办理的涉黑恶案件，用好检察建议机制，开展黑恶势力犯罪破坏营商环境调研，持续巩固深化征迁拆迁、矿产资源、信息网络、金融放贷、市场流通、交通运输、工程建设、教育医疗等重点领域整治成果，定期开展检察建议回头看，配合职能部门构建防范黑恶势力长效机制。

2024年，最高检将把发挥检察侦查职能查处“保护伞”情况作为扫黑除恶工作重要考核项目。该负责人强调，检察机关聚焦惩治突出黑恶犯罪，切实加强法律监督，高质量办好每一个案件，深入参与社会治理，不断提高扫黑除恶的法治化、规范化、专业化水平，助力更高水平平安中国建设。

(法文)

公司犯罪情节轻微，一旦法定代表人被判刑，将严重影响经营

不起诉决定挽救“犯错”企业

本报讯 (记者刘旭)2023年8月，海关缉私部门指控，大鹏公司(化名)业务经理王丽(化名)将国家限制出口的货物到达地修改为不受限制出口的目的地国家，逃避海关监管，并营利2万元。日前，辽宁大连市人民检察院对大鹏公司涉嫌走私国家禁止进出口货物罪依法作出不起诉决定书，给该企业一个自纠自查、合规经营的机会。

经调查，该公司法律意识淡薄，为了出口营利对客户的要求未尽审查责任，完全是按客户的要求填写出口目的地。由于货代公司通过大鹏公司的业务经理王丽填写的出口目的地为允许出口，便订舱起运，该批货物离开大连港后未在王丽填写的出口目的地卸货，而是卸在国家不允许出口的国家港口，最终被货主提走。

大鹏公司营利2万元，主动将2万元上交海关监管部门。辩护律师认为大鹏公司犯罪情节轻微，通过公司制定规章制度、加强出口货物管理，以后会避免类似事件的发生，便向检察院申请企业合规审查并建议免于对企业进行刑事处罚。

大连市检察院公开召开了听证会。大鹏公司表示，为了企业能够良好发展，一定要以此次事件为教训，定期组织工作人员学习相关法律知识，对于没有把握的情况，要及时向海关监管部门咨询，制定完善的规章制度，一定合法合规经营。

大鹏公司委托的律师表示，根据刑法规定，单位犯走私普通货物罪对单位判处罚金，对单位的法定代表人和其他直接责任人员判处刑罚。由于单位的法定代表人和业务主管往往都涉案，一旦被羁押、判刑，将会严重影响企业的正常经营，甚至面临倒闭、破产。因此，检察院的不起诉决定，无疑是挽救了大鹏公司。

运营团队发布的视频多次被平台标记“违规”

制作“擦边”视频被解雇法院判“不冤”

本报讯 近日，湖北省武汉市青山区人民法院审结一劳动争议案件，三名劳动者因试用期作品不符合社会规范，考核不达标被解除劳动合同，法院确认用人单位行为合法。

2023年3月，李某、赵某、秦某三人入职汉某科技公司，分别从事短视频编导、摄影师岗位，劳动合同约定试用期为6个月。三人入职后组成运营团队，工作内容为制作短视频发布至平台以推广公司业务，同时签订《岗位说明书》，约定试用期考核要求包含专业能力、责任心、价值观及行为规范、点击率、爆款数量、粉丝数量、粉丝增长率等。

2023年4-5月，李某、赵某、秦某团队共制作并发布短视频作品46个，其中30余个视频状态被平台标记为“不适宜公开”，后因“违反了《平台社区自律公约》，涉及违规行为”，短视频账号被封号。

2023年6月，该公司向李某、赵某、秦某送达《试用期考核表》及《试用期不录用通知书》，以三人未通过试用期考核、不符合《岗位说明书》中所述的录用条件为由，解除与三人的劳动合同。2023年8月，三人诉至法院，要求公司支付经济赔偿金。

法院审查涉案短视频截图及微信聊天记录等证据后认为，李某、赵某、秦某团队制作的部分视频作品存在内容低俗现象，宣扬的价值导向、理念与社会主义核心价值观相悖。该团队在运营该公司短视频账号的两个多月试用期间，多部作品被平台标记为“不适宜公开”，账号受到平台“禁言一个月”的处罚，说明团队作为新媒体行业从业者的专业能力不足。同时，账号的涨粉数量、转发次数、爆款数量等指标并未有突出表现。因此，该公司依据劳动合同解除与三人的劳动合同，未违反法律规定。

2023年11月22日，法院判决驳回李某、赵某、秦某的诉讼请求。三人不服，上诉至武汉市中级人民法院。2024年3月，二审驳回上诉，维持原判。

(邹明强 郑玲玲)



体验模拟法庭

4月1日，浙江省金华市婺城区人民法院汤溪镇人民法庭，中学生在体验少年模拟法庭。当天，婺城区蒋堂镇团委联合当地公安派出所举办主题为“与法同行，守护少年的你”法治宣讲活动，增强青少年的规则意识和法治观念。

本报讯通讯员 胡肖飞 摄

北京朝阳法院发布白皮书显示，散播个人隐私等网络犯罪样态日趋复杂

男子控制18万多个摄像头搜集画面出售获利

本报讯 (记者卢越)非法控制他人摄像头搜集画面出售、假扮女性与男子网恋、利用职务之便获取并泄露公民个人信息……3月29日，北京市朝阳区人民法院发布《网络犯罪案件审判白皮书(2019—2023年度)》，通报该院近5年审结的网络犯罪案件办理情况。据介绍，许多传统犯罪行为通过网络在线上不断延伸，犯罪样态日趋复杂。

数据显示，2019年至2023年，朝阳区人民法院审结各类网络犯罪案件744件，覆盖非法获取计算机信息系统数据罪、侵害公民个人信息罪等17种案由。

“在网络犯罪案件审理过程中我们发现，许多传统犯罪行为通过网络在线上不断延伸，在互联网散播个人隐私、网络赌博赌资结算等犯罪样态日趋复杂，且跨地域的网络犯罪案件占58.6%。”朝阳区人民法院刑事审判庭副庭长杨妮介绍，犯罪活动呈现出公司化、组织化趋势，犯罪团伙往往组织严密、技术性

强，犯罪链条完整封闭、去中心化明显。这些特点导致案件办理面临着证据收集审查难、犯罪事实认定难、法律适用定性难、追赃挽损工作难等问题。

朝阳区人民法院通报了五起网络犯罪典型案例。其中一起案例中，男子非法控制18万多个摄像头搜集实时画面出售，获利5年。

案情显示，被告人巫某某通过反编译软件，获取了某品牌摄像头的用户名和密码数据库。后巫某某委托他人搭建了某APP网站，并将上述数据库置于APP中，通过指令调取数据库里的用户名和密码实现入侵并控制目标摄像头。

服务器ECS镜像文件显示，巫某某控制的摄像头有18万多个，分布在包括中国在内的多个国家，场所涵盖医院、家庭、养老院、实验室等。巫某某通过互联网宣传“足不出户看世界”，向“客户”收取68元至668元不等的会员费并提供实时监控画面，获利80余万元。