

帮人“开药”、送货竟成贩毒帮凶?

典型案例揭示犯罪手段,提醒“小哥”切勿上当受骗

阅读提示

随着新兴寄递业态的发展,毒品犯罪分子使用国际、国内物流快递甚至同城跑腿等平台走私、贩运毒品,一些外卖员、快递员成为运毒“跑腿人”,值得警惕。

挂号购买上述药品。

为大量获取这些药品,陈某刚在“跑腿人员”微信群中发布消息,招揽他人到医院开药由其收购,马某、卢某辉、马某义看到消息后,分别使用本人身份证多次到上述两家医院购买阿普唑仑、佐匹克隆,并贩卖给陈某刚。

其间,陈某刚多次向多人贩卖阿普唑仑、佐匹克隆,销售金额共计17.4万余元,从中非法获利4.7万余元。马某、卢某辉、马某义也分别非法获利。

法院经审理认为,陈某刚、马某、卢某辉、马某义明知案涉药品是国家管制的精神药品而多次贩卖,其行为均已构成贩卖毒品罪,且情节严重,依法判处陈某刚等4名被告人有期徒刑,并处罚金。

“去年11月和今年5月,国家禁毒办连续两次发布警示通告,提醒相关企业和个人在从事相关经营活动时严格遵守相关法律法规,防范前体化学品和流入制毒渠道。”国家禁毒办常务副主任、公安部禁毒局局长魏晓军介绍,近年来,邮政部门敦促寄递企业严格落实“实名收寄、收寄验视、过机安检”三项制度,持续开展宣传教育,切实提升寄递行业从业人员对重点敏感化学品的防范意识。

替“老同学”配送“上头电子烟”被查

对于上述案件,法院表示,案涉4名“跑腿人员”明知阿普唑仑、佐匹克隆属于国家管

制的麻醉药品,但为牟取暴利,利用本人或他人身份信息频繁在医疗机构挂号购药再贩卖,将原本用于治疗救人的处方药变为毒品,实质上充当了毒品犯罪的“跑腿人”。

记者梳理多地已生效司法判决发现,当前,骑手涉毒案件中,有的是不知情被利用,有的是被高薪利诱做“兼职”,有的则是主动入伙分销。个别“跑腿人员”心存侥幸,认为只是帮忙买药,实则成为滥用人员持续获取毒品提供了便利。

2024年7月,外卖员葛某在不知情的情况下,替“老同学”送“上头电子烟”,实则成为贩毒帮凶。这起案件中,葛某的同学陆某做代购生意,经常找葛某私下跑腿送货。后来,陆某开始贩卖含“飞鸟”(注:“飞鸟”学名为“乙基氟胺酮”,2024年7月1日起被列管)的电子烟弹,让葛某帮忙取货并同城配送。送货后,陆某支付葛某50元至200元作为跑腿费。

葛某后来说,即便当时心里隐约觉得取送的货物“不是好东西”,但仍选择继续跑腿送货。2024年10月,陆某因吸毒被福建省福州市公安局长乐分局民警抓获,其贩卖毒品的线索很快也被警方发现。该案由检察院提起公诉后,葛某被以贩卖毒品罪判处有期徒刑10个月,并处罚金3000元。

国家禁毒办副主任、公安部禁毒局副局长兰卫红介绍,全国禁毒部门于2025年4月至同年11月开展禁毒“清源断流-2025”专项行动,严密陆路、海上、寄递渠道毒品堵截,部

署13个省份开展寄递渠道毒品违法犯罪专项整治,指导沿海省份加强海上查缉,侦破8起海上跨境走私毒品大案,缴获毒品10余吨。

惩治寄递毒品犯罪力度持续加大

面对层出不穷的涉毒套路,一些骑手、快递员抱有“我只是送货的,大不了罚点钱”的错误认知。事实上,涉毒的法律后果远比他们想象中严重。

记者了解到,对于一些配送人员确实不知情、也不具备预见可能性的情况,司法实践中可能并不追究刑事责任。但是,一旦触犯刑法,依据刑法第347条规定,走私、贩卖、运输、制造毒品,无论数量多少,都应当追究刑事责任,予以刑事处罚。

当前,国家禁毒部门对于可能涉毒物质的管制不断加强。国家禁毒办副主任、公安部禁毒局副局长单叶骅表示,任何纳入《非药用类麻醉药品和精神药品目录》管制的物质,就是法律意义上的毒品,禁止任何单位和个人生产、买卖、运输、使用、储存和进出口。

近年来,毒品犯罪案件呈现犯罪网络化明显等特征。犯罪分子普遍使用互联网进行毒品交易,采用电子支付等非接触方式结算,交易流程“人、毒、财”分离,“网络+寄递”的形式成为贩运毒品的重要方式。司法机关对此依法予以严厉打击。最高人民检察院对办理的寄递违禁品犯罪情况进行深入调研分析后,于2021年10月向国家邮政局发出“七号检察建议”,积极推动寄递行业严格落实收寄验视、实名收寄、过机安检“三项制度”,提升对涉毒可疑物品的发现、识别能力,惩治寄递毒品犯罪力度持续加大。



安全知识宣传在身边

6月23日,在贵州省黔西市大关镇桂菁村农家院子,司法人员向村民普及安全知识。连日来,黔西市司法局组织司法工作人员深入乡村农家,向村民普及反诈、禁毒、防溺水、交通安全和打击网络谣言等安全知识,压实防护责任。

本报通讯员 周训超 摄

《中国未成年人检察工作40年发展报告》发布

依法惩治和帮教涉罪未成年人更加精准

本报记者 卢越

1986年6月,上海市长宁区检察院设立全国第一个“少年起诉组”;2018年10月,最高人民检察院就加强校园安全建设、预防性侵害未成年学生违法犯罪问题,向教育部发出“一号检察建议”;2026年2月,最高检发布《关于进一步强化检察监督促进未成年人犯罪预防和治理工作的意见》……我国未成年人检察工作从无到有、逐步发展,已走过40年历程。

6月23日,最高检发布《中国未成年人检察工作40年发展报告》,报告提出,未成年人检察工作理念不断更新,制度体系日趋完善,专业化建设持续推进,社会影响力明显提升。

最高检副检察长史卫忠介绍,40年来,未成年人检察工作推动未成年人保护法治体系更加健全。探索建立的社会调查、亲情会见、合适成年人到场、犯罪记录封存、强制报告、入职查询等一系列特殊保护制度被上升为法律规定。2020年5月以来,通过强制报告发现案件1.7万件,对不报告造成严重后果的,督促追责1900余人。

“对于主观恶性大、犯罪性质恶劣、手段残忍、后果严重的涉罪未成年人,坚决依法惩治。”史卫忠介绍,依法惩治和帮教涉罪未成年人更加精准。

2018年以来,检察机关起诉涉罪未成年人34.9万人,其中,2025年,最高检依法核准追诉已满12周岁不满14周岁未成年人严重暴力犯罪24人。同时,对于犯罪情节较轻、社会危害性较小的未成年人犯罪,依法从宽,附条件不起诉14.4万人,95%以上的未成年人没有再犯。近5年来,7100余名涉罪未成年人经检察机关帮教考上大学。

2018年以来,检察机关起诉侵害未成年人犯罪53.1万人。严厉打击性侵害未成年人犯罪,加强未成年被害人关爱救助。针对校园性侵害等问题向教育部发出“一号检察建议”,督促持续抓好落实。推动加强营业性歌舞娱乐场所、住宿经营场所、纹身等重点场所和领域治理。

数据显示,2025年,检察机关受理审查起诉未成年人犯罪和起诉侵害未成年人犯罪人数同比分别下降9.8%、2.2%,实现近年来首次“双下降”。

史卫忠介绍,强化未成年人综合司法保护更加全面,促推未成年人保护协同共治格局更加完善,未成年人检察工作体系更加完备。全国2200余个检察院设立未成年人检察部门或办案组织,近1.5万名检察官专门从事未成年人检察工作,24个省份建立统一的未成年人检察工作品牌,渝检护“未”团队代表荣获“时代楷模”称号。

一公司将员工月薪从25500元降至2360元

法院判决公司支付工资差额和经济补偿金

本报记者 吴泽思 本报通讯员 叶琳艳

用人单位以“经营严重困难、停工停产”为由,将员工月薪从25500元直接降至当地最低工资标准2360元。员工忍了9个月发出《被迫解除劳动合同通知书》,要求公司补足工资并支付经济补偿金。

记者获悉,近日,江西省南昌市中级人民法院对这起案件作出终审判决,认定公司未足额支付劳动报酬,须向员工支付工资差额195377.61元及解除劳动关系经济补偿金15.3万元。

黄某于2019年入职某公司,2022年与该公司签订劳动合同,工作地点涵盖南昌、广州等地。2024年3月至5月,黄某每月应发工资为25500元。自2024年6月起,公司主张因资金链紧张、业务停滞,在未与黄某协商、无书面变更协议的情况下,单方将其工资降至最低工资标准2360元,持续发放9个月。

2025年3月10日,黄某以公司未足额支付工资为由,发出《被迫解除劳动合同通知书》,随后申请劳动仲裁。仲裁委裁决,该公司支付黄某2024年6月1日至2025年3月10日期间的工资差额196550.02元;支付黄某解除劳动关系经济补偿金15.3万元等事项。

公司不服,诉至法院。江西省南昌市红谷滩区人民法院审理认为,公司以停工停产为由大幅降薪,缺乏充分事实与法律依据,扣除已发工资、社保公积金个人承担部分及合理考勤扣款后,应支付工资差额195377.61元。因公司未足额支付劳动报酬,黄某被迫解除劳动合同,公司应支付经济补偿金153000元(按工作年限6个月、原正常工资标准25500元计算)。

公司提起上诉,称降薪系停工停产期间合法行使经营自主权,黄某长期未提出异议应视为达成合意;即便支付补偿,也应按降薪后实际发放工资计算基数。

南昌市中级人民法院审理认为,公司主张因经营困难并按最低工资标准支付工资,于法无据,证据不足。黄某依据劳动合同法第三十八条解除劳动合同,公司应依法支付经济补偿。关于计算基数,黄某离职前每月应发工资为25500元,公司自2024年6月起按2360元发放已属未足额支付,其主张按降薪后实际收入计算补偿,依据不足。

二审法院据此驳回上诉,维持原判。

“法官建了个微信群,问题很快解决了”

“群联沟通+批量审理”护权益、稳经营

本报记者 柳姗姗 彭冰
本报通讯员 孙静辉

“原以为打官司要耗很久,没想到法官建了个微信群,问题很快解决了!”近日,某企业30名劳动者的心头事终于解决。吉林省长春市绿园区人民法院合议庭通过“群联沟通+批量审理”的方式,妥善处理这起劳动争议纠纷,既保障了劳动者合法权益,又帮企业稳住了经营秩序。

据介绍,这起纠纷的起因,是30名劳动者与所在企业在工资结算、用工手续合规等问题上产生分歧。由于涉案人数多、诉求同质化强,若分案审理,不仅耗时数月,还可能出现“同案不同判”的情况。对劳动者来说,维权要来回奔波,耗费精力;对企业而言,长期诉讼会影响正常运营。

了解情况后,法官把“减少双方诉累”放在首位。针对30名劳动者分布分散、当面沟通不便的问题,法官提议建立线上沟通群,明确员工代表诉求传递、企业及时反馈、焦点集中讨论等群内规则,沟通成本大幅降低。法官在群里开展普法,并在线解答疑问。原本对立的劳资双方慢慢放下情绪,愿意坐下来协商解决方案。

沟通顺畅后,审理流程也要同步“提速”。法院采用“要素式审判”,梳理出双方无争议事实和核心争议点,避免重复开庭、重复举证;判决书也简化格式,重点列明裁判结果和关键理由,让双方一目了然。最终,这起牵涉30人的复杂纠纷快速一次性审结。



民警普及禁毒知识

6月22日,在“6·26”国际禁毒日来临之际,北京市天康戒毒康复所蒲公英戒毒康复指导站联合北京市东城区安定门街道禁毒工作站,来到北京五道营胡同开展禁毒日主题活动,用仿真毒品模型向商家介绍常见毒品的种类,宣传禁毒知识。

当日,民警走进酒吧、餐厅等场所,通过知识问答、发放宣传手册、展示仿真毒品模型等方式,普及新型毒品的伪装形式与危害,重点讲解新型毒品的识别技巧,引导大家自觉抵制毒品诱惑,共同营造无毒社区环境。

本报记者 王伟伟 摄

公司以“AI替岗”裁员,法官详解为何解雇违法

该公司的架构调整本质上是自主经营性调整,不属于“客观情况发生重大变化”

本报记者 叶小钟

本报通讯员 谢君源 张利

某智能公司以技术升级、岗位被AI取代为由,主张劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,与员工解除劳动合同。这种做法是否合法?

记者近日从广州市中级人民法院了解到这样一起案例,魏某入职某智能公司,工作岗位为平面设计师。魏某工作三年多后,该公司进行组织架构调整。调整后,原平面设计师岗位被取消,新设全案设计师等岗位。公司主张原平面设计师的工作内容可由人工智能技术取代,架构调整导致该岗位取消,已构成客观情况发生重大变化。

公司就离职补偿事宜与魏某进行协商,双方未达成协议。随后,公司出具《解除劳动合同通知书》,载明根据劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合

同无法履行,经协商不能就变更劳动合同达成协议,决定与魏某解除劳动合同关系,并向魏某支付了经济补偿金3.3万余元和代通知金0.8万余元。

对于公司的做法,魏某不服,申请劳动仲裁后诉至法院,要求该公司支付违法解除劳动合同的赔偿金差额3.6万余元。

庭审中,该公司称曾口头与魏某协商调整岗位为全案设计师,但未提供证据予以证明。

广州市南沙区人民法院经审理后作出一审判决:该公司向魏某支付违法解除劳动合同赔偿金的差额3.5万余元。公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

广州市中级人民法院经办法官陈诗媛表示,本案的争议焦点在于:人工智能技术替代人工导致岗位取消,能否认定为“客观情况发生重大变化”?

根据《中华人民共和国劳动法》第二十六

条,参考相关文件规定,“客观情况”指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况,如企业迁移、被兼并、企业资产转移等,并且排除经济性裁员所列情形。引发劳动合同无法履行的事件应源于企业控制范围之外,具有不可控性。

“AI替代劳动者岗位的技术升级是否属于‘客观情况发生重大变化’,不能一概而论,须结合该技术对特定行业、特定岗位的替代是否已达到不可抗拒、不可预见且超出用人单位合理控制的程度进行判断。”陈诗媛说。

本案中,该智能公司虽主张平面设计工作可由AI部分替代,但从其同时提出可为魏某调整至“全案设计师”岗位可知,公司对设计类人才的需求并未因AI技术引入而根本灭失。该公司的架构调整,本质上是自主经营性调整,属于可预见的商业自主决策范畴。

此外,认定劳动合同是否达到“履行不能”的程度,应审查原岗位功能是否因技术迭

代而实质性、永久性灭失,且不存在通过合理努力(如技能培训、岗位转换)继续履行劳动合同的可能。

“本案中,魏某所具备的设计类技能在公司中仍有应用场景,该智能公司未举证证明其已提供培训等支持性措施而魏某无法履行岗位职责,亦未证明双方协商后确实无法找到合理替代岗位,因此不能当然认定劳动合同已达到无法继续履行的程度。”陈诗媛说。

陈诗媛表示,即便客观情况发生重大变化,用人单位亦须履行与劳动者协商变更劳动合同的前置程序。本案中,该公司仅就离职补偿事宜与魏某进行协商,未提供有效证据证明其在解除劳动合同前,已就调整至“全案设计师”等具体岗位变更方案与魏某进行过实质性沟通,其解除程序不符合法律规定的“协商”要求。人工智能技术带来的岗位替代,并不当然构成劳动合同法规定的“客观情况发生重大变化”,用人单位不能将正常的技术更新风险转嫁给劳动者。