

泗阳县司法局：“队建制”改革助力社区矫正高质量发展

■ 杨珊珊

不久前，第四届长三角社区矫正工作创新发展交流会在安徽省合肥市召开。会上，泗阳县司法局作为发言代表介绍了社区矫正“队建制”改革经验。

近年来，泗阳县司法局牢牢把握社区矫正工作发展大局，不断探索新路径，深化改革新举措，持续优化社区矫正机构实体化运作机制，突破了人员编制缺乏、专业力量薄弱、场所功能单一等现实困境，构建完善了一套科学、规范、高效的执法监督管理体系，实现了社区矫正职能从以司法所为主体到社区矫正机构为主体的根本性转变，推动全县社区矫正工作高质量发展。

系统集成，建立“一体化”直管机制

泗阳县司法局社区矫正执法二中队的办公场所设在该县王集镇，承担着对县域北片区包括王集、庄圩、穿城、爱园、三庄五个乡镇社区矫正对象的监管职责。队员刘凡光在开展日常调查评估和实地走访等工作时，各属地司法所人员共同参与，做好协助配合，这也让刘凡光的工作事半功倍。

“队建制”改革初期，泗阳县在县社区矫正中心成立社区矫正大队，并按区域相邻、便于工作的原则，将全县13个乡镇(街道)划分为三个片区，每个片区设立一个股级建制执法中队。中队由大队垂直管理，形成了“县大队+片区中队”的直管模式，构建了大队负总责、中队重监管教育帮扶、司法所辅助走访调查的协作机制。

按照“集中执法、规范执法、高效执法”原则，通过整合力量、编内调剂等方式，采取“3+1+1+N”模式组建执法中队，每个中队配备3名执法人员

员、1名互帮共建民警、1辆执法用车和按不低于1:15比例配备N名社区矫正专职工作者，配备配强专职工作队伍，有效提高了矫正效率。

“队建制”改革让社区矫正工作从司法所剥离，由社矫机构专人专职，监管责任更加明确，业务素质和实战能力迅速提升，切实保障了刑事执行依法高效实施。同时，也解决了以往由于司法所事多人少，在承担社区矫正工作时期面临着有心无力的状况。社区矫正机构化运行，有效为司法所减负，实现了“1+1>2”的双赢局面。

数字赋能，构建信息化智能平台

“与以前相比，现在借助声纹智能查验系统和电话机器人等科技手段，能更加及时准确地掌握社区矫正对象的动态，工作效率和质量大大提高。”王瑞达是泗阳县智慧矫正中心的一名工作人员，他每天都会通过信息化智能平台对社区矫正对象进行实时监控和管理。

为进一步提升社区矫正功能室规范化和智能化水平，泗阳县按“三区十八室”标准，高标准建设了实用面积超800平方米的智慧矫正中心和王集、新袁、众兴3个分中心。强化指挥中心科技支撑，配备了声纹智能查验系统、无纸化审批系统、视频督查系统，并与宿迁市司法局数据集成与调度系统、泗阳县“雪亮工程”监控系统无缝对接，将日常监管延伸到移动端，让工作人员对社区矫正对象的监管帮扶更精准、更快捷、更智能。

配置自助矫正终端、心理测评终端、VR教育设备等30余台(套)智能矫正设备，实现社区矫正工作全流程智能化。强化智慧监管，依托中心信息化和智能化建设成果，实现社区矫正对象从入矫到解矫全流程、全时段网上流转、网上监管。



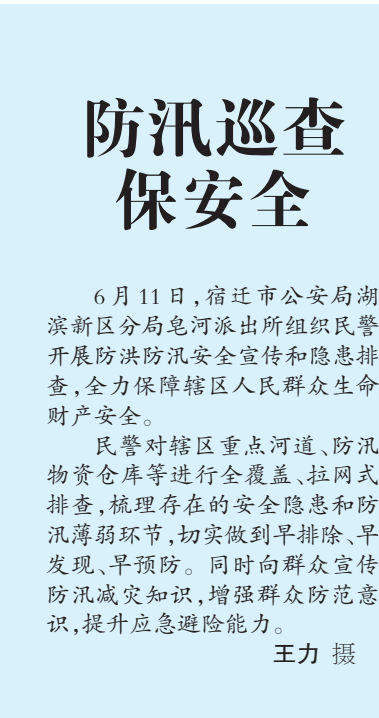
高效协同，提升精准化帮教水平

社区矫正对象小吴由于年纪较小，学历低，再加上缺乏相应的劳动技能，导致其在找工作时屡次“碰壁”。一中队负责人张杉了解情况后，推荐小吴报名参加由人社部门组织开展的就业指导和技能培训活动。如今，小吴已经掌握了一门技能，并顺利地找到了工作。

为切实提升帮教水平，促进社区矫正对象更好地融入社会，泗阳县积极推行“积分制”管理，制定《泗阳县社区矫正对象积分制考核管理办法(试行)》，从个体风险、矫正期间表现和矫正小组评价三个方面，百分制量化评估再犯罪风险，结果作为调整管理等级和落实不同教育管理处罚的重要依据；创新“双分式”教育，制定《泗阳县社区矫正对象“双分式”教育实施方案》，按照分阶段、分类别的原则开展矫正教育活动。探索形成教育矫治质量评估量表，并根据结果动态调整教育矫治方

案，实现教育矫治多做“时令菜”、避免“一锅煮”；探索“定制化”帮扶，联合人社、民政等6部门制定《泗阳县社区矫正对象社会适应性帮扶工作实施方案》，采取问卷调查、入户排查等方式，全面了解社区矫正对象遇到的问题和困难，研究制定个性化帮扶方案、需求档案，做到“一人一档、一人一策”。

泗阳县的教育帮扶创新举措进一步深化拓展了“精细管理、精准矫正、精心帮扶”三项机制，引导社区矫正对象自觉服从管理、积极主动融入社会，对预防和减少犯罪起到了显著效果，切实提升了社区矫正工作的精准化和科学化水平。



汤巧茹：办案需要感同身受



■ 沈晓棠

汤巧茹，现任沭阳县人民检察院第五检察部副主任、二级检察官。“工作有思路、做事有方法”“办案既有力又有温度”……这是汤巧茹给同事们留下的深刻印象。

“办案需要感同身受，既是对他人负责，也是对自己负责。”这是汤巧茹经常挂在嘴边的一句话。

办案中不妨“多想一步”

“不放过每一处细节、每一个疑点，多想一步，线索也就来了……”在汤巧茹看来，做好公益诉讼检察工作，离不开其他检察职能的支持，刑事检察就是发现公益诉讼线索的一个重要渠道。

2017年，在对一起非法采砂案件“回头看”时，汤巧茹发现，犯罪嫌疑人虽被追究了刑事责任，但是公益诉讼受损的状态可能还在持续。

随后，经调查发现，涉案采砂船已全部取缔，但仍存在部分砂矿随意

堆积、沉船未清理，受损堤岸及破坏的土地未得到恢复的情况。

汤巧茹多次走访行政机关和属地政府，针对良田复垦、河道疏浚、堤防修缮等恢复生态工作，及时制发行政公益诉讼检察建议，促成6家单位共同出台了《关于加强生态环境和资源保护公益诉讼工作协作配合的意见》。经过一年的持续打击与公益监督，辖区内非法采砂犯罪得到全面遏制，河畔再焕生机。2018年2月，该案入选2017年度江苏省检察机关“十大优质检察建议”。

“公益诉讼案件背后往往有着复杂的案件事实和法律关系，想要更好地开展公益诉讼工作，不仅要有敢于攻坚克难的勇气，还要有‘日拱一卒’的恒心。”汤巧茹说，检察建议是检察机关公益诉讼办案的最主要载体，制发检察建议必须符合相关规定，援引的法律法规须准确无误。

工作中，汤巧茹会将自己多年来总结的工作经验和经历感悟，毫无保留地分享给同事们。她主要参与撰写的《如何以“证据链”为导向开展行政公益诉讼调查工作》相关课程入选《江苏检察小课堂》汇编书籍。

变“破坏者”为“修复者”

沭阳素有“花乡”美誉，自然环境优越，也孕育了数量庞大的野生动植物资源。然而，非法狩猎、盗伐林木资源等涉野生动植物资源违法犯罪活动时时有发生。

2020年，在办理一起非法狩猎刑事附带民事公益诉讼案件时，汤巧茹发现，2019年9月至11月期间，崔某多次前往某村田地，非法狩猎3351只灰头鸦。最终，沭阳县人民法院判处

崔某除需承担刑事责任外，还需承担100万元的生态功能修复费用。

案子虽然办结了，但崔某作为一名普通农民，显然难以承担巨额赔偿，生态修复效果也会大打折扣。

汤巧茹和同事加班加点梳理近年来涉野生动植物资源违法犯罪案件，主动与沭阳县人民法院、沭阳县司法局等单位对接，推动宿迁市首家检察机关生态修复基地落地沭阳，探索建立用“劳务代偿”的生态环境替代修复模式，着力破解生态环境领域行政公益诉讼中生效判决执行难这一窘境。

维护生态平衡，还需要多部门共同努力。为了进一步加强检察机关与行政机关监督和协作，汤巧茹促成沭阳县人民检察院和沭阳县公安局、沭阳县人民法院、沭阳县自然资源和规划局等9家单位共同出台《关于建立野生动植物保护检察监督协同发展机制实施方案》。

“通过建立‘检察+行政’协同监督机制，推动各部门共同履职，实现资源共享。”汤巧茹介绍，该机制自实施以来，逐步建立形成了线索移送、信息共享、生态司法保护和修复、巡查保护、违法犯罪溯源保护、联合执法检查等一整套工作机制，野生动植物大保护格局已初步形成。

把“小事”当成大事办

在汤巧茹看来，公共利益无小事，办好群众身边的“关键小事”更能体现司法温度。她时刻提醒自己，面对人民群众反映强烈的公益受损突出问题及民生民利重点领域，更需要多倾听群众声音、多关注群众需求。

2023年5月，在开展代表委员联络工作时，一份关于某镇某村界桥维

修的政协委员提案吸引了汤巧茹的注意。

获悉上述线索后，汤巧茹随即赶往现场进行勘查。经调查发现，该界桥始建于1983年，随着经济发展，通行车辆、人员日趋增多，该界桥年久失修，存在一定的安全隐患，需要重新维修。

但该界桥位于两个村镇交界处，重建该找谁？维修费用如何分摊？为此，汤巧茹先后多次赴主管部门和属地政府座谈交流，最终就界桥修建主体、修建标准以及资金来源等问题达成一致意见。

2023年8月，沭阳县人民检察院公益诉讼部门对该路段开展“回头看”时，发现破损的桥面已经启动重建。“完成后桥面将由3.5米拓宽至6米，荷载能力从5吨增至20吨，附近居民日常出行会更加便捷、安全。”汤巧茹说。

案件办结后，汤巧茹及时总结、研判，将该案向典型案例方向升华提炼。2023年11月，该案被江苏省人民检察院评为“政协主席出题”检察公益诉讼典型案例。

办公桌上摆放着十几份摊开的卷宗，笔记本留有密密麻麻的类案分析……这些都已经成为汤巧茹办公的常态。参加工作以来，她先后获评“江苏省行政检察业务竞赛优秀能手”“宿迁市检察机关社会治理检察建议撰写标兵”“沭阳县杰出青年”等称号。



全市法院劳动争议典型案例

案例：公司制定罚款制度因违反法律强制性规定，被判无效

【案情】张某于2018年入职某公司工作，劳动合同约定在职期间不得利用职权吃拿卡要、不得接收客户各种名义的馈赠，如违背上述约定，自愿接受涉案金额五倍罚款，给公司造成损失另行承担赔偿责任。同时，张某签订廉洁自律承诺书、员工手册对上述内容再次确认。2020年，张某收受客户红包并交纳五倍金额罚款。2022年1月，某公司对张某作出处罚及辞退处理决定。张某申请仲裁，要求某公司退还罚款并支付经济赔偿金。仲裁委终结审理后，某公司诉至法院，要求不予退还罚款。

【审判】法院经审理认为，某公司罚款制度因违反法律的强制性规定，故对某公司的主张不予支持。

【典型意义】关于企业能否对员工进行罚款，1982年颁布实施的《企业职工奖惩条例》第十二条规定了“可以进行一次性罚款”，但该条例已于2008年被废止，并被《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》所代替，此后用人单位无权对劳动者进行罚款。虽然企业有权根据自身生产经营需要制定各项规章制度，但用人单位通过制定规章制度管理劳动者的权利应当遵循合法合理原则，不能逾越边界。从内容上看，规章制度既要合法更要合理，必须符合法律法规，也应符合常情常理。从程序上看，用人单位在制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经职工代表大会或全体职工讨论，平等协商确定，并且应向劳动者公示或告知。(泗洪县人民法院、宿迁市中级人民法院民四庭)

案例：用人单位管理权与职工休息治疗权产生冲突时应优先保护职工休息治疗权

【案情】贺某某于2020年5月25日进入某公司从事件件工作，双方签订书面劳动合同。2021年7月19日，贺某某因急性坏死性胰腺炎(重症)需住院住院治疗向某公司请假至2021年11月19日。请假期间，贺某某四次进入徐州市中心医院治疗住院治疗。2021年11月15日，某公司通知贺某某2021年11月20日到岗，否则按旷工处理。2021年11月17日，贺某某收到通知，但未到岗。2021年11月20日至2021年12月9日，贺某某第五次因急性坏死性胰腺炎(重症)进入徐州市中心医院治疗。2021年11月25日，某公司以贺某某连续旷工超过3天为由解除劳动合同。贺某某申请仲裁要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金28000元，但未获支持。后贺某某诉至法院。

【审判】法院经审理认为，病假是劳动者因患疾病需要休息而缺勤时间，用人单位在决定解除劳动合同时应当审慎到慎重注意义务，特别是在用人单位已经知晓劳动者已经患病的情形下，应以保障劳动者的休息休假权为原则，对其未上班旷工的具体原因应当进行核实，不能简单地以劳动者未办理请假为由解除劳动合同。本案中，贺某某所患疾病是急性坏死性胰腺炎(重症)且多次住院治疗，在请假

期满的当日，即2021年11月20日，贺某某又入院治疗。在贺某某住院期间，某公司以贺某某未履行请假手续为由解除劳动关系缺乏必要的合理性。遂判决支持贺某某经济赔偿金19276元的请求。

【典型意义】医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，是法律给予病患或非因工负伤劳动者的一种特殊保护。职工患病或非因工负伤需要停止工作休息治疗，需向企业提供诊断证明，履行请假手续，这也是企业行使管理权的必然要求。当二者出现冲突时，特别是在单位已经知晓职工需要休息治疗的情况下，或职工因客观原因不能履行请假手续的情况下，应优先保护劳动者休息治疗权。单位也有义务调查核实职工未能到岗的原因进而对解除劳动合同的必要性、合理性作出判断。本案综合考虑法理情理、弱势群体保护、当事人主观善恶以及社会价值观念进行利益衡量，认定用人单位违法解除劳动合同。(宿豫区人民法院)

案例：用人单位不得通过逆向派遣规避法律责任

【案情】2021年8月4日李某某经某彩印公司招聘入职。2021年8月5日起李某某即开始在该公司工作。后李某某与案外人某人力资源公司签订《外包工协议书》，约定某人力资源公司派遣李某某至某彩印公司工作。2021年9月，李某某收到某人力资源公司发放的劳务费数额与某彩印公司向李某某出具的公司计算结果一致。后李某某发生交通事故。在交通事故案件中，某彩印公司向李某某出具《收入证明》提交给法院，载明“证明李某某系我单位职工，月收入4500元”。李某某向宿城区人力资源和社会保障局申请工伤认定，但某彩印公司否认与李某某之间存在劳动关系。李某某遂申请仲裁并提起诉讼，要求确认其与某彩印公司之间存在劳动关系。

【审判】法院经审理认为，某彩印公司与李某某协商工资待遇，将李某某招聘至该公司工作，在李某某至该公司工作一个月后，才在某彩印公司安排下与某人力资源公司签订外包工协议，该协议实际上是某彩印公司与某人力资源公司将李某某逆向派遣到某彩印公司工作，遂判决认定李某某与某彩印公司自2021年8月即存在劳动关系。

【典型意义】劳务派遣作为灵活性用工方式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。用人单位实际招聘劳动者、确定工资待遇，在劳动者实际工作后，再指定特定劳务派遣机构与劳动者签订合同，该行为与《中华人民共和国劳动合同法》中所禁止的“用人单位设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者”行为性质一样，均为通过假派遣损害劳动者合法权益、规避用人单位法律责任的行为。本案依法确认劳动者与用人单位成立事实劳动关系，维护劳动者的合法权益。用人单位应当诚实守信、依法用工，逆向派遣的“面纱”并不能遮盖用人单位实质的用工行为。(宿城区人民法院)

这样的“教练”要不得

■ 陆叶 何燕燕

“过科一、科二、破科三”……一路过关斩将之后，好不容易拿到机动车驾驶证，然而有人不懂得好好珍惜，实习期内就敢驾车上路，还大胆当了“教练”。这不，驾驶证还没“转正”，又得“回炉”。

2023年7月，贾某经考试取得机动车C1驾驶证，今年3月，尚在实习期内的贾某竟自信地教别人开车，上演了一场“酒后驾车”的错误示范。

今年3月的一天晚上，贾某参加朋友生日聚会，一晚上喝了三两左右白酒，又喝了八九瓶啤酒，直到凌晨5点才散场回家。贾某到自家小区楼下，遇到朋友邵某来玩，邵某称最近想学车，询问贾某可否试开一下他的车，顺便请贾某指导一下。贾某欣然答应。于是，贾某坐在副驾驶位指导邵某操作车辆，俨然一个“教练”模样。邵某因不熟悉车辆操作规范，数次熄火后停在路中间。因阻碍交通，后方来

车便按喇叭催促，贾某便决定自己驾车，刚好向邵某示范一下如何挂挡踩离合。可是在酒精作用下，贾某刚驾车行驶3分钟，便迷迷糊糊撞向了停在路边的车辆，导致自己的车及路边另外两辆车受损严重。

经路人报警，执勤民警赶到现场将贾某查获。经呼气酒精含量检测，贾某体内的酒精含量为174mg/100ml，后抽血备检。经鉴定，贾某血样中的酒精含量为156mg/100ml。

沭阳县人民检察院经审查，认定贾某醉酒后驾驶机动车，且具有造成交通事故并负事故全部责任的从重处罚，遂以贾某涉嫌危险驾驶罪向法院提起公诉。

检察官提醒：学开车务必到正规驾校找正规教练，酒后驾车是违法行为，驾驶员血液酒精含量达80mg/100ml则涉嫌犯罪，造成事故、逃避检查等更是从重处罚情节。酒后驾车害人害己，大家一定要引以为戒，莫要心存侥幸、以身试法，否则终将追悔莫及。