

哪些违法犯罪受到从业禁止处罚？

保护公民的人身权利、民主权利和其他权利，维护社会秩序、经济秩序，是刑法的重要任务之一。从刑法的历次修改原因及目的来看，其对刑罚的关注已从报应刑向预防刑转变。其中，从业禁止已经成为预防再犯罪的有效手段与举措。所谓从业禁止，是指根据犯罪分子的犯罪原因、犯罪性质、犯罪手段，有针对性地禁止其在刑罚执行期间及刑罚执行完毕后的一段时间内或终生从事某种职业行为。由于从业禁止已经成为刑罚常态，劳动者应当注意规避哪些可能影响自身就业的行为呢？以下案例，分别对4种违法犯罪行为进行了详细的法理阐释。

【案例1】 多次制假售假，判刑+从业禁止

有犯罪前科的刘某系个体烟酒零售者。早在7年前，刘某曾因酒类制假售假、侵犯知识产权犯罪两次被判处有期徒刑。2020年11月至2021年4月期间，刘某进购假冒某品牌注册商标的洋酒并对外销售，金额达10万余元，非法获利1万余元。经他人举报，公安机关侦查后，人民法院以销售假冒注册商标的商品罪，依法判处刘某有期徒刑11个月，并处罚金55000元。同时，在刑罚执行完毕之日起5年内被禁止从事与酒类生产、销售等相关职业。

【评析】

经《刑法修正案（九）》修正的《刑法》第三十七条之一规定：“因利用职业便利实施犯罪，或者实施违背职业要求的特定义务的犯罪被判处刑罚的，人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要，禁止其自刑罚执行完毕之日或者假释之日起从事相关职业，期限为三年至五年。被禁止从事相关职业的人违反人民法院依照前款规定作出的决定的，由公安机关依法给予处罚；情节严重的，依照本法第三百一十三条的规定定罪处罚。其他法律、行政法规对其从事相关职业

另有禁止或者限制性规定的，从其规定。”

本案中，刘某明知其销售的是假冒注册商标的商品，且多次制假售假，被判决刑罚后仍不知悔改。为预防其再犯罪，警示其他市场经营主体，打造诚信有序的市场环境，加强对知识产权的司法保护力度，法院对刘某依法作出上述判决是正确的。

【案例2】 生产销售防腐剂超标咸菜，判刑+从业禁止

李某常年在露天市场摆摊销售咸菜等食物。2021年2月初，李某将从菜市场买回的一批白菜腌制成大桶咸菜。为了防止咸菜腐烂，确保存放时间长，不起白腐毛，李某又向咸菜中加入大量防腐剂，即焦亚硫酸钠。市场监督管理部门在抽查中发现，李某销售的白咸菜二氧化硫超标十倍多。最终，法院以李某犯生产销售不符合安全标准食品罪，判处其拘役4个月并处罚金7000元，同时，禁止其在刑法执行完毕之后3年6个月之内从事食品生产、销售等相关经营性活动。

【评析】

《刑法》第一百四十四条规定：“在生产、销售的食品中掺入有毒、有害的非食品原料的，或者销售明知掺有有毒、有害的

非食品原料的食品的，处五年以下有期徒刑，并处罚金；对人体健康造成严重危害或者有其他严重情节的，处五年以上十年以下有期徒刑，并处罚金；致人死亡或者有其他特别严重情节的，依照本法第一百四十一条的规定处罚。”亦即上述行为致人死亡或者有其他特别严重情节的，处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑，并处罚金或者没收财产。

食品安全一直是维护人身安全的重中之重，而现实中，小商贩法律意识普遍偏低，所以，才会出现乱用添加剂现象。对此，法律应当以零容忍树起高压线，对制售有毒有害食品行为一经发现坚决严惩不贷。

【案例3】 禁渔期内非法捕捞，判刑+从业禁止

根据农业农村部关于《调整海洋伏季休渔制度》的通告规定，2019年5月1日12时至9月1日12时，渤海和黄海海域为休渔时间，禁止在休渔区内进行渔业捕捞生产作业。但是，苏某志雇佣张某义等人违反这一禁令，在禁渔期内利用夜色掩护携带单船及拖网、鱼饲料等工具，进入休渔区域进行捕捞作业。次日早晨，他们返回时在秦皇岛海域38渔区附近被海警局查获。法院审理后，以其构成非法捕捞水产品犯

罪为由，判处苏某志等3人1至3年有期徒刑并缓刑、没收其作案工具、追缴犯罪所得。同时，禁止3人在缓刑考验期内从事渔业捕捞作业及相关活动。

【评析】

《刑法》第七十二条规定：“宣告缓刑，可以根据犯罪情况，同时禁止犯罪分子在缓刑考验期限内从事特定活动，进入特定区域、场所，接触特定的人。”对于非法捕捞行为，法律零容忍，并通过追究犯罪分子刑事责任实现从业禁止，在一定时间段内限制剥夺其从事特定职业的权利。这样做既保证其在刑罚后能正常回归社会，又加大了惩罚的力度，让其更加清楚地认识到自己行为的危害，有效预防再犯的可能。这种刑事打击与生态修复并用的措施，可以有效地为海洋生态环境资源保护提供坚实的司法保障。

【案例4】 猥亵未成年学生，判刑+终身禁业

王某某系某学校外聘指导教师，其在教学过程中多次猥亵不满14周岁的未成年女学生。2022年3月，王某某利用“一对一”单独授课的机会，多次触摸该校一名10岁女学生的隐私部位，后被被害学生家人报案，王某某被

公安机关以涉嫌猥亵儿童罪立案侦查。本案经法院审理，综合考量王某某多次猥亵未成年女学生之可恶行为，以及被害人的家长要求对王某某依法从重处罚的意见，法院依法对王某某从重处罚，对被告人王某某宣告从业禁止，即终身不得从事密切接触未成年人的工作。

【评析】

最高人民法院、最高人民检察院、教育部联合发布自2022年11月15日起施行的《关于落实从业禁止制度的意见》，明确了司法机关在办理教职员工犯罪案件中适用从业禁止、禁止令规定的具体规则。根据该《意见》规定，教职员工实施性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等犯罪的，人民法院应当依照《未成年人保护法》第六十二条的规定，判决禁止其从事密切接触未成年人的工作，即终身不得从事密切接触未成年人的工作。老师作为专业教职人员，应当坚持师德为上、教书育人原则，在为人处世上更加知荣明耻、严于律己，若其利用教学职务之便猥亵未成年人，不仅严重违背职业道德，破坏教师队伍在社会中的美好形象。为保护未成年人的合法权益，应当对其性侵害未成年人行为坚持“零容忍”态度。

杨学友 检察官

社保缴费满15年后 就可以不缴了吗？

【案例】

许先生于年初到一家新公司工作，在拟定劳动合同条款和内容时，公司的人事专员了解到许先生社保缴费已15年了，就跟许先生商量不再为其缴纳社会保险，并解释说这样既不会影响他退休，也不用再扣个人缴费部分，可以增加个人现金收入。那么，社会保险费已经缴满15年，就真的可以不缴了吗？

【评析】

这种说法和做法显然是没有法律依据的。

首先，国家实行社会保险强制征缴制度，参加社会保险并缴纳社保费是用人单位和劳动者的法定义务。《社会保险法》第四条、第五十八条、第六十条、第六十三条分别规定：用人单位和个人依法缴纳社会保险费；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，未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费；用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免；用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。

其次，根据《社会保险法》的上述规

定，用人单位只要与劳动者建立了劳动关系，就应当履行参加社会保险的法定义务，直至双方的劳动关系解除或者终止。用人单位不履行缴费义务的，要承担相应的不利法律后果。至于缴费已满15年，这是《社会保险法》关于劳动者退休时领取基本养老金的最低缴费年限要求，而不是说基本养老保险累计缴费满了15年就不用再缴了。而且，缴费已满15年的规定，与医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险也毫无关联。因此，即使社保缴费满了15年，只要存在劳动用工关系，就要依法依规继续参保缴费。

最后，我国社会保险制度实行保障功能与激励机制相结合的原则。只有依法依规参保，才能享受权益与保障。就基本养老保险而言，实行多缴多得的原则，缴费年限越长，缴费水平越高，则退休后享受的养老金待遇就越高。对用人单位来说，依法缴费其实也是解除了后顾之忧，从而可以把全部精力放在生产经营方面。比如在工伤保险方面，依法缴纳工伤保险的单位在员工发生工伤事故后，由工伤保险基金支付规定的医疗费用、工伤待遇等，这样就可以大大减轻用人单位的压力和负担。还有，在有些地方，社保缴费年限与买房、买车、积分落户等资格相挂钩。另外，如果社保断缴，享受的权益就少甚至无法享受，比如，医保如果断缴，中断期间就不能享受医保待遇。

潘家永 律师

劳动合同到期续延， 职工在续延期满时有权要求 签订无固定期限劳动合同

常律师：

您好！

我于2018年12月入职，公司与约定的劳动合同期限为2018年12月28日至2020年12月27日。不过，该劳动合同最后附了一张劳动合同续延单。在劳动合同期满前，公司与我协商一致约定合同到期续延，双方在劳动合同续延单上签字盖章，续延期限为两年，未再次订立劳动合同。续延期限到期时，我提出与公司订立无固定期限劳动合同，但被公司拒绝。

请问：公司的行为合法吗？

答：

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会纪要（二）》第33条规定：“用人单位与劳动者约定劳动合同到期续延，且实际续延劳动合同的，合同约定了续延期限的，续延期限届满时，劳动者以连续订立两次固定期限劳动合同为由，提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。”

《劳动合同法》第十四条规定：“……有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳

动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

依据上述规定，在公司与您约定劳动合同到期续延并且合同已经实际续延的情况下，尽管公司未与您再次签订书面劳动合同，但是，续延期限届满并且在您不存在《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形时，您依然有权以连续订立两次固定期限劳动合同为由要求公司与您签订无固定期限劳动合同。在此情况下，公司拒绝订立无固定期限劳动合同的行为不符合法律规定。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com

