

浅析企业合规不起诉下的企业与个人责任分离

作者：辜鸿鹄 | 胡沁

近日，最高人民检察院(“最高检”)公布了第二批企业合规典型案例，我国企业合规不起诉试点改革工作如火如荼，企业合规不起诉制度在我国逐渐生根发芽。但作为借鉴域外经验的“舶来品”，企业合规不起诉在我国本土化的过程中，会遇到许多阻碍。例如企业责任与个人责任的绑定，造成目前企业合规不起诉制度适用企业对象以及犯罪类型较为有限。因此，建立健全有效的合规体系，是帮助减轻企业责任与个人责任的必经之路。本文将结合我国企业合规不起诉实践，浅析企业与个人责任分离问题。

一. 企业合规不起诉的域外经验与中国探索

企业合规不起诉制度并非为我国本土实践产物，而是源于对域外经验的借鉴。追本溯源，该制度于 1974 年起源于美国，此后，该制度的成功经验陆续被英国、法国、澳大利亚等国借鉴并本土化。该制度的基本理念旨在当企业涉嫌犯罪时，要求涉案企业建立合规计划，以合规计划作为寻求不起诉、无罪抗辩乃至与监管机构签署暂缓起诉或不起诉协议的依据，企业由此最大限度地降低损失。¹从域外国家适用企业合规不起诉的情况看，域外国家主要是对重大企业犯罪案件适用合规考察，比如，美国暂缓起诉协议(DPA)和不起诉协议(NPA)的适用对象包括西门子、波音、沃尔玛等大型企业涉嫌实施的重大犯罪案件。

我国最高检于 2020 年起，开展部署启动企业合规不起诉的试点，大刀阔斧推行具有中国特色的“企业合规不起诉”的改革探索。2020 年 3 月起，最高检在上海浦东、金山，江苏张家港，山东郯城，广东深圳南山、宝安等 6 家基层检察院，开展企业合规改革第一期试点工作。2021 年 4 月，最高检下发《关于开展企业合规改革试点工作方案》，启动第二期企业合规改革试点工作，开始在 10 个省、直辖市扩大试点范围。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

¹ 陈瑞华：《企业合规制度的三个维度——比较法视野下法分析》，载《比较法研究》，2019 年第 3 期。

我国引进企业合规不起诉的初衷是为了扶持企业发展，优化营商环境。但毕竟我国的企业合规不起诉改革仍在初期探索阶段，在取得重要进展的同时也不免遇到许多问题。由于我国刑法下，单位犯罪中企业责任和个人责任密不可分，对直接责任人的刑事责任追究，需以单位构成犯罪为前提。而合规不起诉改革却意在豁免企业责任，只单独追究直接责任人的责任，矛盾之处显而易见。

二. 企业和个人的责任难以分离的原因

关于企业责任与相关人员责任难以分离的问题，究其成因，主要有以下几点：

首先，我国对单位犯罪多实行“双罚制”的追责原则，即在认定单位构成犯罪的情况下，同时追究单位和相关责任人员的刑事责任。

根据《刑法》第 30 条：“公司、企业、事业单位、机关、团体实施的危害社会的行为，法律规定为单位犯罪的，应当负刑事责任。”《刑法》第 31 条：“单位犯罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员判处刑罚。”在最高人民法院《全国法院审理金融犯罪案件工作座谈会纪要》中，提出以单位名义实施犯罪，违法所得归单位所有的，是单位犯罪。据此，在我国，如果企业高管、部门负责人等个人以单位名义实施犯罪行为的，企业极有可能因此而招致单位刑事责任，这也导致了企业责任和个人责任之间难以分离。

其次，一般认为，企业无独立意志和行为，单位犯罪均由自然人实际实施。也即，企业是法律拟制的人格，本身不能独立作出决策，只能由内部管理人员或其他负责人员来对外行事。比如，企业与外部第三方供应商的交易往来，就需要相关员工负责执行。

另外，当企业自身缺乏有效的合规治理结构及制度时，企业难免会出现合规管理失职现象。在此情况下，某一部门或某一员工以单位名义实施了犯罪活动，违法所得又归单位所有，即便该犯罪行为没有经过企业集体决策或者有关负责人的授意，根据相关法律规定，仍可以构成单位犯罪。

我国当前在企业合规不起诉的初试阶段，多对小微企业的轻微犯罪适用企业合规不起诉。且根据已公布的两批典型案例，对企业适用合规不起诉后，如符合合规要求，往往企业与负责人、相关责任人员双双被免责。基于上述因素，对于情节更严重的犯罪行为，检察机关难以对责任人员适用合规不起诉，从而限制了企业合规不起诉的适用范围。正如陈瑞华教授所指出的，“我国合规不起诉改革推进的过程中，将企业的刑事责任和直接责任人员刑事责任加以分离，已成为合规不起诉改革的头号难题。”²

² 陈瑞华：《企业合规不起诉的八大争议问题》，载《中国法律评论》，2021 年第 4 期。

三. 对企业的启示

1. 企业必须构筑合规体系

从企业合规的本意出发，企业合规不起诉的适用对象应当是企业，而非某个特定个人。其主要的原因是企业合规制度引入刑事的初衷是为了区分企业和个人之间的责任，帮助企业整改重生，并将合规作为企业出罪或减轻处罚的抗辩事由。³目前我国企业合规不起诉改革仍在探索阶段，企业和个人责任分离问题的解决仍有待多方共同努力。但是，从企业自身的角度，更重要的还是关注于事前的合规体系搭建。

一方面，在有效的合规体系下，企业的意志与企业高管等责任人员的个人意志之间，可以保持着明晰的分离界线，即避免任何个人能作出代表集体意志的决策，从而实现企业责任与个人责任的分离，有效地预防单位犯罪的发生。另一方面，当企业建立了完善的合规体系，对员工涉嫌违法犯罪制定了完善的禁止性规定，并做出相关的防范、提示和处理，即能体现出公司拒绝违法犯罪行为的制度意识。在此基础上，员工仍然实施了违法犯罪行为，则能证明员工的行为与公司制度规定相悖，使得合规成为阻却企业承担刑事责任的事由。

正如被视为“合规无罪抗辩第一案”的雀巢公司案件，雀巢公司的六名员工为了抢占市场份额，通过支付好处费等不正当手段，多次从多家医院非法获取数万条个人信息。在案件审理过程中，员工抗辩其系为了完成公司的工作任务而犯罪，由此主张构成单位犯罪。雀巢公司将企业合规制度，以及员工接受合规培训的承诺函，作为证据提交至法院，证明公司已建立合规管理体系，明确禁止员工向医务人员支付费用获取公民信息。最终，法院认定“雀巢公司政策、员工行为规范等均证实，公司禁止员工从事侵犯公民个人信息的违法犯罪行为。员工违反公司管理规定，为提升个人业绩而实施犯罪的，属于个人行为。”由此雀巢公司成功避免受刑事追责。

2. 企业如何构筑合规体系

当然，企业合规体系的搭建需根据自身的特点量身定做。基于企业经营管理的相通性，我们总结以下合规体系重要内容，为企业构建、提升自身合规体系提供思路。

构建稳定独立的合规组织体系。企业需重视合规组织体系的独立性，设立独立于其他部门的合规委员会，以确保合规部门独立行使管理职责。

构建合法有效的合规制度体系。“欲知方圆，则必规矩”，企业的规章制度既要遵守外部法律法规和行业准则，更需在风险高发的经营环节，设置符合自身特点且具实操性的行为准则。企业在制定、修改规章制度时，仍应注意经民主程序及公示的合法性要求。

³ 李玉华：《企业合规不起诉制度的适用对象》，载《法学论坛》，2021年第6期。

构建可执行的合规管理体系。合规管理的构成部分包括常规化合规培训、内部举报和合规调查等。对于高管以及其他关键高风险业务岗，应当进行常规性针对性的合规指导，帮助其加强对“红线”的认识与理解。而内部举报与合规调查，不仅可以及时处理违法违规情形，保护企业的利益，更能形成合规威慑力，向全体员工明示行为规范界限，增强纪律管理。

良好有效的合规体系能够令企业做到事前防御、事中识别与事后应对，不仅可以避免企业因不合规而陷入犯罪的泥潭，亦有助于提升企业的生命力与竞争力，为企业持续有序经营加码赋能。

如您希望就相关问题进一步交流, 请联系:



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求, 请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考, 并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 本篇文章首次发表于律商网。