

法治

周刊

责任编辑:卢越
新闻热线:(010)84151683
E-mail:grrbly@163.com

吉林

“信息跑腿”方便户籍业务办理

本报讯(记者柳姗姗)“只需提交不动产登记证编号和身份证号,不到5分钟落户手续就办妥了,真是太方便了!”近日,刚刚办完购房落户手续的长春市民孙先生,切实感受到吉林公安户政改革带来的“飞速度”。据统计,近3个月内,该省47138个新生儿落户全部免交材料手续,办理购房落户和夫妻投靠落户的8632人中,有一半以上也享受了免交材料的便利。

据了解,此前由于跨部门、跨地区信息资源整合不到位,特别是婚姻、房产、教育、社保等基础信息资源的碎片化分布,导致很多能够通过信息共享方式核对的信息需要通过开具证明进行证实。因此,吉林省公安厅户政总队将积极推动跨部门信息资源整合作为推动“只跑一次”改革的关键点。

具体工作中,吉林省公安厅与民政、人社、卫生计生等6个部门建立了信息共享协作机制,实现部门信息数据动态更新、实时查询;进一步完善全省人口出生、死亡、亲属关系等基础信息的完整性、准确度和关联度。此外,户政总队全面改造了现有业务办理流程,大力推行网上前置审批新模式,并对现有的户籍、居民身份证业务办理规范进行全面“瘦身”,精简群众办理死亡注销、户口登记项变更更正等5大类、37项业务所需各类证明材料26件,购房落户、婚姻状况变更等20项主要户籍业务全部实现“零手续”办理。

江西

设立鄱阳湖环境资源法庭

本报讯(记者卢翔)3月18日,江西鄱阳湖环境资源法庭正式成立,这是江西省首个跨行政区域集中管辖环境资源案件的法庭,将有助于进一步服务鄱阳湖全流域保护。

据悉,鄱阳湖是中国最大的淡水湖,也是国际性重要湿地和全球最大的候鸟栖息地,具有十分重要的生态价值。为此,江西省高级人民法院在该省九江市永修县鄱阳湖自然保护区管理局吴城保护站成立鄱阳湖环境资源法庭,为鄱阳湖“一湖清水”提供司法服务和司法保障。

据介绍,鄱阳湖环境资源法庭将管辖九江市8个辖区涉鄱阳湖环境资源刑事、民事、行政以及环境公益诉讼一审案件。经江西省高院指定管辖,九江辖区行政区划外的涉鄱阳湖环境资源案件,也可由该法庭受理。

“通过探索涉鄱阳湖跨行政区域集中管辖环境资源刑事、民事、行政‘三审合一’的审判模式,将有利于进一步加强鄱阳湖的污染防治,加强湖区生态安全保护。”九江市中级人民法院相关负责人表示,通过采取惩治、教育和预防相结合的司法理念,还将不断推进生态修复多样化发展。

青海

启动“公安专递”送达法律文书

本报讯(记者邢生祥 通讯员李勇)近日,西宁市公安局城北分局联合中国邮政速递物流股份有限公司西宁分公司签约通过“公安专递”邮寄送达法律文书,这标志着青海启用首个用于联系警方和当事人的法律文书专用快递。

“公安专递”是指警方依托辖区邮政速递部门,将邮政速递公司统一印制“公安专递”封套和送达详情单,通过邮政速递业务统一揽收送达法律文书、准确记录投递详情。同时,案件当事人签收后将签收联返回公安机关的,由邮政速递部门将投递情况“回执联”反馈给公安机关的专用快递。

通过“公安专递”新机制的启动,将进一步提高公安机关执法办案效率,确保法律文书送达及时、快捷、准确,有效提升公安法律文书送达的严肃性、规范性,充分保障案件当事人的合法权利,促进执法效益和社会效应双提升。

山东

一重大责任事故5名责任人获刑

本报讯(记者丛民)日前,山东淄博市周村区人民法院对淄博某热力公司施工人员在焊接作业时,因违反操作规程,造成5人死亡、6人受伤的重大责任事故进行了宣判,判处5名相关责任人两年至一年两个月不等有期徒刑。

2016年5月16日,江苏某环保公司承包了淄博某热力公司的超低排放改造工程项目;同年6月20日,江苏某环保公司将该项目中的安装工程转包给河北某建设公司第五工程分公司。2016年11月8日,淄博某热力公司施工人员到该项目施工现场的氨水储罐,进行直管段倒U型弯管焊接作业时,因违反有关安全操作规程,致使氨水储罐发生爆炸,造成5人死亡、6人受伤。

法院认为,被告人李某甲作为承包江苏某环保公司施工工程的负责人,应对氨水的灌注及可能产生的危险采取防范措施,却未采取,负有监督过失责任。被告人刘某甲作为河北某建设公司的项目施工指挥者,对氨水在使用过程中产生的风险,应当预料到,并提醒河北某建设公司、淄博某热力公司防范,却未提醒,负有管理过失责任。被告人耿某甲作为生产单位负责项目进展的负责人,在不具备投产运行的条件下领导工人违章冒险作业,负有指挥过失责任。被告人刘某乙明知上罐维修的工人没有焊工操作证,让他们上岗操作,负有指挥过失责任。被告人李某乙作为安全员,未按规定对参与施工人员教育培训、审查施工资质、制止违章施工,负有安全监管过失责任。最终,法院以重大责任事故罪判处5名被告人有期徒刑。

职工冒用他人身份入职,发生工伤后能否享受工伤保险待遇?对这一问题,司法审判给出的答案并不相同

冒名入职,工伤赔偿争议待解

焦点

本报记者 刘友婷

2010年,广东珠海的周某冒用唐某身份入职,2017年周某因工死亡,社保中心作出《工伤保险待遇不予受理通知书》,不予受理公司提出的工伤待遇申请。2018年12月,法院判定,社保中心应履行发放工伤保险待遇的职责。

2015年,周某以雍某的名字入职惠亚公司(后来被皆利士公司吸收合并,以下统称皆利士公司),2016年发生工伤。广东中山市社保基金局认为周某冒用他人证件,不予办理周某的工伤保险待遇,并得到法院支持。

同样的情形,法院判定结果却截然相反。冒用他人身份入职的职工,认定工伤后能否享受工伤保险待遇?

社保中心不予办理工伤待遇,法院支持

2015年9月,周某持雍某身份证件原件,以雍某的名义入职皆利士公司,双方签订劳动合同,公司以雍某名义为周某参加社会工伤保险。

次年10月1日,周某因交通事故死亡,后被中山市人力资源社会保障局认定为工伤。周某父亲向社保基金局申报工伤死亡待遇时,社保基金局认为周某冒用他人证件,不予办理其工伤保险待遇。周某父母不服,诉至法院。

该局认为,根据《广东省社会保险基金监督条例》第61条“以欺诈、伪造证明材料、冒用他人证件、虚构劳动关系等手段办理社会保险业务

的,社会保险行政部门、社会保险费征收机构、社会保险经办机构不予办理……”的规定,周某冒用他人证件在中山市参加社会保险,社保基金局不予办理其社会保险业务,并无不妥。

对此,周某父母则认为,上述条例适用范围应当是准许时即购买社会保险时一经发现而不予办理,并非是购买后理赔阶段。法院认为该条款并没有对办理社会保险业务的具体阶段作出限定,也未排除申领社保待遇的适用。

“周某冒用他人身份违反了劳动合同法第8条规定的‘如实说明’的法定义务,也违反了诚实信用原则,由此产生的不利后果只能自行承担。”2018年11月30日,广东省高级人民法院作出判决。

工伤保险关系成立,参保人为真实劳动者

同样是因工死亡,和周某结果不同的是,2018年12月12日,周某家属委托公司申请工伤待遇则得到了法院的支持。

2017年8月23日,强台风“天鸽”登录珠海前夕,周某与同事在外出工作中不幸意外受伤,经抢救无效于当天死亡。周某所在的珠海太阳鸟公司与家属协商善后事宜时,家属揭示死者真名为周某,而不是唐某。原来,周某自2010年以来冒用其姨父唐某的身份入职,签订所有合同和协议及缴纳社保金等都是借用唐某的身份。

2017年9月20日,珠海市人力资源和社会保障局认定周某为因工死亡。12月25日,社保中心作出《工伤保险待遇不予受理通知书》,不予受理太阳鸟公司提出的工伤待遇申请。太阳鸟公司不服,诉至珠海市中级人民法院。

法院认为,周某因工而亡,已被人社部门认定

为工伤,其亲属应当享有工伤待遇。社保登记部门对用人单位的工伤保险申报负有审核义务;审核通过用人单位的申报后,用人单位、职工与社保机构三者之间的工伤保险关系就已建立。太阳鸟公司为职工周某(冒名唐某)投保,社保中心已实际承保,即可认定三者之间早已成立工伤保险法律关系。

不过,在该关系成立后,参保人只能是真实的劳动者周某,而不是被冒名的唐某。因此,法院认定,社保中心称周某未在珠海市参加工伤保险与本案客观事实相悖,应予撤销。

法院判定,社保中心应向太阳鸟公司支付工伤保险待遇。在周某工亡后和获工伤认定之前,太阳鸟公司即先行向其家属垫付的工伤保险待遇款,该公司及时的人道关怀和诚信友善值得弘扬。基于此,太阳鸟公司已获申请工伤保险待遇的授权。因此,太阳鸟公司请求撤销《工伤保险待遇不予受理通知书》,判令社保中心重新做出行政行为,法院应予支持。

不能享受工亡保险待遇,过错在谁?

记者了解到,对于职工冒用他人身份入职,发生工伤后如何获赔问题,实践中存有争议。有专家认为,企业在职工入职时审查不严,属于过错方,应当承担相应社保待遇的给付义务;现实审判中,也有法院认为,用人单位只有在未参加工伤保险或未按时缴纳工伤保险费的情况下,才需要对工伤职工按照工伤保险条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。而冒用他人身份入职的职工,事实上公司已为其缴纳工伤保险,并不需要给付社保待遇。

广东阳江市中级人民法院就受理了这样一起案例。

邹某因担心年纪大不被录用,以其弟邹某湛的名义与深圳某物流公司签订书面劳动合同。该公司为邹某以邹某湛名义在深圳参加了工伤保险。2014年6月20日,邹某驾驶二轮摩托车在上班途中发生交通事故,经抢救无效死亡。

此后,邹某被认定为工亡。阳江市劳动人事争议仲裁委员会作出裁决,深圳某物流公司应支付一次性工亡补助金、丧葬补助金及医疗费用。

公司不服,诉至阳江市中级人民法院。法院认为,深圳某物流公司以邹某湛的名义为邹某缴交工伤保险费,其真实意思表示应理解为投保对象实际为该公司职工邹某,而不是与公司不具备劳动关系的邹某湛。公司事实上已为邹某参加工伤保险。因此,法院判决,深圳某物流公司不需支付一次性工亡补助金、丧葬补助金及医疗费用。

对此,广东闻彰律师事务所律师李道君认为,工伤保险合同关系本质上是特殊的保险合同关系,保险合同的成立,并不因冒用了他人名称而无效,即不因违背诚实信用原则而导致保险合同无效。

“如果确实发生了工伤或工亡,且工伤保险合同是有效的,社保局以冒用他人身份参加保险而拒绝赔付,不符合工伤保险制度和公平的原则。”李道君说。

广东耀文律师事务所律师张爱东则持不同看法。“社保机构是根据用人单位申报来登记职工工伤保险的,对用人单位投保是有信赖的,并不会审查企业递交的劳动者名单与劳动者本人是否为同一个人。若发生工伤事故了,工伤保险相关赔偿是依据参保人名字。”张爱东认为,冒用他人身份入职并购买工伤保险,此工伤保险关系是无效的,社保机构也无须赔偿相关保险待遇。



的哥专挑公交车“碰瓷”

因两年“碰瓷”公交车19次,出租车司机张某3月20日在北京朝阳法院出庭受审。根据公诉机关的指控,2016年8月至2018年8月间,张某在北京市朝阳区安慧桥西辅路、安翔北路等路段,驾驶出租车故意与公交车发生事故,敲诈勒索公交车司机钱款,总计作案19起,获利4.4万余元。法庭上,张某对于检方的指控表示认罪,此案未当庭宣判。

东方IC 供图

警惕网络“软暴力”

演变为新型犯罪

刘圣源

如今,作为新型犯罪手段的网络“软暴力”越来越引起人们的注意。近日,中央纪委国家监委网站发布了一组题为《2019扫黑除恶“六个延伸”》的漫画,其中第二点就指明了未来的工作将向网络空间进一步延伸。新业态、新商业模式在加速发展的同时,也给新型涉黑涉恶犯罪提供了新空间。

网络“软暴力”指的是通过网络实施的、区别于肢体伤害的暴力行为。两高两部《关于办理黑恶势力犯罪若干问题的指导意见》中将“有组织地采用滋扰、纠缠、哄闹、聚众造势等手段侵犯人身权利、财产权利,破坏经济秩序、社会秩序”的行为定性为“软暴力”。《人民法院报》近日报道也指出,“软暴力”犯罪以技术暴力、语言暴力和精神暴力为代表。借助网络空间这一平台,“软暴力”也有了更大的规模和更深远的影响。

在网络空间中,“软暴力”最常见的实施方式就是雇佣水军,在网上进行威胁、恐吓、侮辱、诽谤和滋扰。2018年,台州一犯罪团伙因借助网络“软暴力”实施非法网络放贷业务被查获。他们发布侮辱信息,PS恐吓图片,使借款人及亲友不堪其扰。有的团伙惯于在网上捏造、抹黑国家机关或恶意诽谤他人,雇用“水军”提升热度。还有的团伙通过网络对受害人进行持续的骚扰、恐吓、敲诈勒索,雇用“水军”扩大影响,使受害人精神崩溃。这种借助信息化技术的“软暴力”“转型升级”造成的社会危害只增不减,通过网络空间造势,对人身权利和财产权利的损害比直接暴力手段隐蔽,但损害程度甚至比直接暴力手段更高。

对于在网络空间中制造“软暴力”是否构成犯罪,存在一定的认定难度。加之目前相关个案数量少,难以进行细化的研究,因此,期待司法实践能提供更多的指引。

解决网络“软暴力”,一方面,要通过法律抵制“水军”,让网络“软暴力”丧失扩大的基础。另外,网络平台的监管也同样重要,监管者要对平台上出现的“软暴力”及时处罚并作好记录。

网络“软暴力”影响广泛,不能不管。网络信息化时代虽然为人们生活带来了便利,但一个充满阳光的网络空间才是群众真正需求的。

公司以外包为由拒不承认劳动关系

职工让离职证明“说话”成功维权

4月1日从我单位离职,特此证明。下面是段某本人的签字,咨询公司在用人单位处加盖公章。

段某还提交了其在工地工作时的工作交接单、工程量确认单以及领款单复印件若干,其中在领款单中段某以会计的身份签字。

段某同时提交了其银行卡交易明细一份,显示自2016年7月至2017年2月期间,段某通过个人账户每月向其转账4000元左右。而段某系咨询公司法定代表人的亲属。

咨询公司否认与段某存在劳动关系,辩称公司已将段某工作的工地劳务包给了谭某,段某系为谭某提供劳务。咨询公司对离职证明中公章的真实性没有异议,称该证明系段某为照顾段某继续找工作私自开具的,离职证明中的内容均是段某自己书写的,公司不予认可。

咨询公司提交了考勤表一宗,上面并无段某的考勤。对此,段某认为考勤表可以单方面制作

修改,不予认可。咨询公司还提交了与段某签订的劳务外包合同,段某则称并未见过该合同。

法庭上,段某作为证人,述称段某是其招来干活的,段某的工资通过段某发放。但段某提交的离职证明,他是在本次开庭时第一次见到,并非其帮忙开具的。

法院认为,段某提交的离职证明上加盖有咨询公司的公章,非常明确地体现了双方之间建立劳动关系的事实及起止时间。咨询公司提交的证据不足以推翻离职证明证实的内容。段某除提交了离职证明外,还提交了工程量确认单、领款单等其他证据,特别是领款单上段某系作为会计签字,这侧面证实了段某亦系咨询公司的职工。据此,法院判决:咨询公司与段某2015年12月至2017年3月期间存在劳动关系。咨询公司不服,上诉至济南市中院。

近日,济南市中院判决:驳回上诉,维持原判。

女职工休产假被调岗降薪 劳动监察出面喊停

元。为此,李女士要求公司恢复其工作岗位,并按照原定工资标准支付工资。

公司方面表示,由于生产需要,在李女士请产假后,公司已安排员工顶替其工作,无法再为其提供原工作岗

位。由于车间辅助员工工资标准就是4000元,公司只愿意为其提供每月4000元的工资。

对此,嘉定劳动保障监察大队监察三科科长罗春初明确表示,这样的调岗行为违反了相关法律规

定。据罗春初介绍,《中华人民共和国妇女权益保

护法》第27条规定:任何单位不得因结婚、怀孕、产

假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。《女职工劳动保护特别规定》第5条规定:用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

该公司在李女士生育后,擅自调整了李女士的工作岗位,降低其工资待遇,违反了上述法律规定。同时,由于降低工资未经双方协商一致,也违反了《中华人民共和国劳动合同法》第35条的规定,因此,李女士有权要求该公司补发工资差额。

那么,企业在遇到这样的情况该如何正确处

理呢?据介绍,如因情势变更,企业需要变更劳动者的工作岗位,按照《中华人民共和国劳动合同法》第35条的规定:用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。该公司在李女士产假后,如确实无法再提供原工作岗位,应当与李女士通过协商的方式达成一致意见,并以书面形式予以固定,方可变更工作岗位。

最终,经劳动保障监察大队监察员法律宣传后,企业认识到了其行为违法,同意按照原工资水平补发克扣的工资,并在与李女士协商后,重新确定了新工作岗位。