

群成员冬泳受伤,群主被判赔偿;微信群有人出车祸,群主不需担责——

群主担责的边界在哪儿?

专家认为,群主负责群管理,并不等同于活动组织者;群主、群成员及网络平台均应是群组行为的责任主体

阅 读 提 示

“群员违规,群主担责!”“微信群中出现这些内容,一旦发现,群主将担责,已有人被判刑!”“公安提醒:群聊有这3种违法行为,群主要担责!”……部分自媒体文章将“谁建群谁管理”误读成“谁建群谁担责”。法律界人士认为,互联网群组中,不只有群主一个责任主体,群成员、网络平台提供商、相关主管部门都是责任主体。群主不应成为其他责任主体转移责任的“背锅侠”。

人员的人身安全负有保障义务,应承担一半侵权责任,赔偿4.3万元。

9个月前,“自驾游”微信群成员李锋参加自驾游,出了车祸。群主赵泽明被索赔,法院判其不担责。法院审理认为,赵泽明不是活动的组织者,也没参与其中,还在群里公告说明,该群不组织或承办任何线下活动,仅做交流使用。因此,不需要承担相应责任。

两个群主一个担责一半,一个不担责,这是为何?张文英法官表示,国家互联网信息办公室2017年出台的《互联网群组信息服务管理规定》第九条明确,互联网群组建立者、管理者应当履行群组管理责任,依据法律法规、用户协议和平台公约,规范群组网络行为和信息发布,构建文明有序的网络群体空间。

“群主负管理责任,不是所有责任。”张文英进一步举例说,群里有人侮辱他人,群主制止,不会承担民事责任;群员在群里散播谣言,群主制止并将其踢出群组,不会被治安处罚;群员涉嫌刑事犯罪,群主行使监管职责,主动上报,在主观上不构成间接故意,就不会被当成共同犯罪。一句话,群主只负管理责任,而不是连带责任。

群主成转移责任的“背锅侠”

“群主有服务群成员的义务,也有维护公

共秩序的义务,根据我国法律,群主只有在自己存在故意或者过失的情况下,且群内违法信息造成严重危害后果的,才会被追究相应法律责任。”张文英说。

然而,她在审理相关案件时发现,群内出了事,被告的大多是群主。而《互联网群组信息服务管理规定》第十一条明确规定,互联网群组信息服务提供者应当对违反法律法规和国家有关规定的互联网群组,依法依规采取警示整改、暂停发布、关闭群组等处置措施,保存有关记录,并向有关主管部门报告。

“所谓谁建群谁担责,应当是负相应管理责任,而不是全部责任。”上海段和段(沈阳)律师事务所律师孟宇平说,互联网群组中,不只有群主一个责任主体,群成员、网络平台提供商、相关主管部门都是责任主体。现实中,群主成了其他责任主体转移责任的“背锅侠”。

赵泽明觉得,群主可以移出任何群成员,也可以决定哪些成员可以进入群组。群成员习惯了有事情、有需求找群主。这让群成员忽视了后台的监管责任,将群主的责任被放大。

《互联网信息服务管理办法》第十条规定,互联网群组信息服务提供者 and 使用者不得利用互联网群组传播法律法规和国家有关规定禁止的信息内容。法律明确了不得违法

的对象包括信息服务提供者 and 使用者,不只是针对建立者和管理者。然而,“群员违规,群主担责!”“微信群中出现这些内容,一旦发现,群主将担责,已有人被判刑!”“公安提醒:群聊有这3种违法行为,群主要担责!”……部分自媒体文章将其误导为群主承担连带责任甚至主要责任。

平台需要进一步加强监管

早在2000年,我国就发布了《互联网信息服务管理办法》,其中第十五条规定,互联网群组信息服务提供者不得发布、传播反对宪法所确定的基本原则,散布谣言,扰乱社会秩序,破坏社会稳定,侮辱或者诽谤他人,侵害他人合法权益等9类信息。这也被称为“九不准”。

事实上,这些违法行为在现实中就不被允许,而且有相应的处罚。同样,在互联网群组中也不被允许。并不只是针对群主,还包括信息服务提供者。

“一是疏于管理造成损害后果,二是管理中有没有主观过错。”张文英表示,司法实践中,通常判断群主是否担责有两个标准。如果群主有主观故意,不作为、慢作为,一定要被追责。但是不能苛求群主时刻保持对群内言论密切关注,只要群主积极预防、阻止群内侵权行为,就可以认定其尽到了应尽的责任,而更多地需要平台加强监管。

2021年1月8日,国家网信办就《互联网信息服务管理办法(修订草案征求意见稿)》公开征求意见。“国家正在完善、细化法规,让群组认真判定更明确清晰,同时也明确了平台该尽的职责。”孟宇平说。此外,孟宇平提醒群主,在群里转载“九不准”不能免责,主动劝阻、处理并及时上报才是正确的管理做法。

法 问

公司股东变更了,原有劳动关系受影响吗?

本期主持人 本报记者 张楠

读者来信

编辑您好!

我是一家外国独资企业职工,现在有一家公司以股权转让的方式,100%收购我公司的外方股权,企业性质将由外资企业完全变成内资企业。

请问,股权转让后,原有职工工资、工龄、福利待遇等劳动条件会不会发生变化?企业是否应当继续履行与职工签订的劳动合同?如果我们想与公司解除劳动合同,能否得到经济补偿?

青岛 王先生

为您释疑

王先生您好!

公司因股权转让引起股东变更,劳动关系不受影响,用人单位应当继续履行与职工签订的劳动合同,职工的工资、工龄、福利待遇等劳动条件不会发生变化。

《劳动合同法》第三十二条、第三十五条分别规定:“用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行”。“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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”。鉴于同劳动者签订劳动合同的是用人单位,而不是用人单位的股东,决定了作为劳动合同主体的劳动者与用人单位并未发生变化,劳动合同的法律效力也未发生改变,变更股东后的用人单位,应继续履行与劳动者此前签订的劳动合同,非经与劳动者协商一致,并履行法定程序,之前约定的工资、福利待遇等不得轻易变更。《劳动合同法》第38条规定:“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同”。第46条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同,但应当向劳动者支付经济补偿金”。第47条规定:“经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月的标准向劳动者支付,六个月以上不满一年的按一年计算;不满六个月的向劳动者支付半个月工资的经济补偿”。

从以上规定可知,股东的变更若导致公司劳动条件发生变化,公司不能按原劳动合同的约定提供劳动保护,劳动者可以主张解除劳动合同,用人单位应当按照法律规定支付劳动者经济补偿金。

山东瀚生律师事务所律师 闫浩

全国公安机关建成2500余个“一站式”执法办案管理中心

本报讯(记者周倩)为不断提升公安工作法治化水平和执法公信力,全国市、县两级公安机关建设集执法办案、监督管理、服务保障等多功能于一体的“一站式”执法办案管理中心,实现公安机关“一站式”办案和管理服务。记者从9月14日公安部召开的新闻发布会上获悉,截至2021年7月底,全国公安机关已建成执法办案管理中心2500余个。

据介绍,执法办案管理中心设置办案区、案件管理区、涉案财物管理区,并提供合成作战及其他辅助支撑,具备执法办案、监督管理和服务保障等功能。公安机关开展执法规范化建设,不仅对执法活动提出了更高标准和要求,规范了民警执法行为,同时也在办案场所、办案机制和信息化建设等方面为民警执法提供了全方位的保障,实现了执法办案质量和效率双提升。

在办案场所保障方面,开展执法办案管理中心建设,打造集多功能于一体的办案基地,配备专门管理队伍,强化全程质量管控和服务保障,使办案民警从事务性工作中解脱出来,专注侦查办案工作,办案效能得到有效提升。在办案机制保障方面,使用执法记录仪,既规范了民警现场执法行为,也固定了现场证据,同时也为民警依法理性文明执法提供了保障。在信息化建设保障方面,全面推行网上办案,实现从接报案到案件办结的执法办案各环节在网上高效流转。在具体执法环节上,研发证据收集指引、应用法律适用指引、裁量基准提示、电子签名和电子指纹捺印等系统功能和技术手段,有效地提升了民警办案效率。

此外,公安机关加强对执法源头的管理,在全国公安机关推行受案立案制度改革,全面规范受案立案工作流程,加强监督管理。目前,18个省级公安机关增设了案件管理机构。各地通过警情回访、受案立案巡查,对不予立案决定复议复核等方式,着力解决报案不接、接案后不受案不立案、违法受案立案等突出问题。公安部将不断推动执法规范化建设向纵深发展,持续提升公安工作法治化水平和执法公信力。

江苏盐城3万余张服务卡畅通信访渠道

本报讯 江苏盐城经济技术开发区信访联席办创新信访服务举措,推出《便民服务卡》《便民服务手册》,进一步畅通人民群众“急难愁盼”问题反映渠道,真正把信访服务送到群众家门口。

经开区通过深入调研,紧贴实际,制定便民服务卡、册。《便民服务卡》印有镇街书记、镇长(主任)、纪(工)委书记、分管领导、村居负责人、片警民警、网格员等联系、投诉、监督电话,《便民服务手册》公布了职能部门法定清单、法律依据、工作流程、注意事项。群众反映问题只需对照清单,拨打相应电话,工作人员就会热情答复,并及时处理诉求,让群众足不出户就能反映情况,充分发挥了便民服务卡、册的作用,实现服务群众“零距离”。

该区网格员、调解员、法律顾问、平安法治志愿者进村入户,将34959张(册)便民服务卡、册送进千家万户。据悉,该区发放《便民服务卡》、《便民服务手册》后,回应群众来电咨询200多人次,协调解决各类问题116个。

(张晚青)

未取得教师资格 签了劳动合同也无效

根据我国法律规定,民办学校的教师、受教育者与公办学校的教师、受教育者具有同等的法律地位。

例如,民办教师寒暑假享有带薪休假的权利;民办教师患病治疗期间学校不可以随意解除劳动关系。

然而,有一种情况需要注意啦——

未取得教师资格,签订劳动合同有效吗?

李某入职北京某民办中学从事英语教学工作,但李某并未取得教师资格。

合同到期后,双方未再订立书面协议但李某继续在该校从事教学工作。

后该校进行体制改革,学校以改制及李某未取得教师资格为由停止了李某的工作。

李某诉至法院,要求与学校订立书面的教师岗位劳动合同。

审判结果

北京市东城区人民法院审理认为,由于李某不具有教师资格,其不具备与该学校继续订立劳动合同的条件,故对李某的诉讼请求不予支持。

《教师资格条例》第二条规定:中国公民在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作,应当依法取得教师资格。

国家实行严格的教师资格准入制度,未取得教师资格的劳动者不是教师岗位的合格主体。该规定系效力性强制性规定,故未取得教师资格的劳动者所订立的劳动合同无效。

法官提醒

法官宋帅、李彦宏提醒,民办老师在应聘时必须取得教师资格证,否则即使签订了劳动合同,也会因违反法律规定而被确认无效,从而使自己的权益得不到法律的保护。

同时,民办学校在招聘教师时,应事先审核应聘者是否取得教师资格证,否则不予聘任。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔



西安绕城高速对载货汽车限行 首次违规只警告不处罚

9月13日,西安绕城高速限行首日,民警对违反限行规定的载货汽车只警告不扣分,许多外地司机发朋友圈宣传限行通告。按照《关于第十四届全国运动会和残特奥会期间实施载货汽车交通管控措施的通告》,西安绕城高速正式开始对载货汽车限行。

人民视觉 供图

打了欠薪条又不承认劳动关系,这种公司该罚

G 说 案

本报记者 吴铎思 本报实习生 李瑞清

平时工资由公司发放,没发工资的那几个月,公司还给出了欠条,劳动者不明白:为啥公司说双方“没有劳动关系”呢?近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院审判了这样一起案件。

【案情回顾】

2019年3月,邱某到新疆某体育文化公司从事乒乓球教练员工作,起初,邱某第一个月的工资由杨某发放,自2019年4月15日后,邱某工资均由该公司发放。

据了解,2019年3月,杨某与新疆某体育文化公司签订合作协议,约定由公司出具场地、球台,及其他相关设施并协助招生。杨某负责安全、卫生、培训、招生、组织比赛等。双方按50%比例分成。

2020年5月7日,新疆某体育文化公司向邱某出具欠条一份,载明欠付邱某2019年12月至2020年4月工资总计16473元。

之后,公司一直未支付所欠薪水,邱某遂申请劳动仲裁,仲裁裁决:新疆某体育文化公

司支付邱某工资16473元,以及未签订书面劳动合同二倍工资54461.25元。

新疆某体育文化公司不服诉至法院。

【庭审过程】

新疆某体育文化公司称:该公司与杨某是合伙关系,邱某与杨某系雇佣关系,公司与杨某自负盈亏,五五分成,邱某的工资由杨某支付,后来邱某要求公司替杨某代发工资。因此,该公司不同意代发工资。

一审法院认为,新疆某体育文化公司与邱某双方之间虽然未签订书面劳动合同,但存在事实劳动关系。该公司在未能提交证据证明邱某系由杨某以个人名义招用的情况

以案说法

认定劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系,关键需要审查劳动者是否向用人单位提供劳动。邱某在新疆某体育文化公司经营场所提供劳动,接受公司的安排,并由该公司发放报酬,双方之间的权利义务符合劳动关系属性;且该公司以自己名义向邱某出具了工资欠条,因此法院认定双方存在劳动关系,并无不当。