

私拆承重墙层出不穷 其根源在于“法不责众”

特约评论员 俞柏鸿

哈尔滨私拆承重墙的4名责任人被依法采取刑事强制措施,媒体与网民一片点赞。这个赞该点,但我也在思考另一个问题:如果不是多个楼层墙开裂的严重后果立马显现,如果不是200多户业主紧急疏散,如果不是市委市政府领导高度重视,这4个人会被刑事拘留吗?

承重墙,是建筑与住户的“生命墙”,承重墙一旦被砸、被拆,会让楼房变成危楼,危及住户生命安全。不能动承重墙是绝对的红线,这在多个法律法规中有明确的规定。

然而,生活中,一些住户和商户为了

扩大空间和调整结构,会私自砸损甚至拆除承重墙。承重墙被砸、被拆所出现的危险状态和危害后果,很多并不是如这次哈尔滨私拆承重墙事件中即时显现的,而是要经过很长时间才显现,但实质性的损害与安全隐患已经产生。

就在哈尔滨私拆承重墙事件发生的前几天,我看到某报上的一篇新闻《业主私自拆除承重墙,社区及时介入化解邻里矛盾》,讲的是苏州某小区居民张某在房屋装修时,不顾邻居劝阻,私自拆除了承重墙,后在社区调解下、城管教育下,张某终于修复了承重墙。看了这篇新闻,我哭笑不得,这只是邻里矛盾吗?这只要修复就了事了吗?

正是对砸拆承重墙的行为不予依法查究,导致很多人滋生了“法不责众”的侥幸心理。甚至,一些监管部门明知法律有明确规定,可违反的人多了,就只把它当作了野蛮装修,且不说常态化的监管,就是有人投诉了、举报了,最多也只是责令停止和恢复原状。因为砸拆承重墙被追究法律责任尤其是刑事责任的,非常少见。如此的“法不责众”,其背后透出的是执法不力,无形中也纵容了砸拆承重墙的不法行为。

法不能向不法让步,这是法治精神的基石。即便砸拆承重墙的违法者再多,也一定要法必究之。只有走出“法不责众”的怪圈,承重墙才能真正承起安全之重和生命之重。

政府“埋单” 野生动物损害补偿 合理合法

万周

北京市房山区法院近日审理的一起案件中,原告林某在公园广场晨练时,不幸被野猪撞伤。经医院诊断,林某存在左耻骨骨折等多处伤情。后林某诉至法院,要求经济补偿,法院最终判决当地政府向林某支付补偿款2.3万元。

保护野生动物是我国的基本生态国策,包括野猪在内的不少“三有”野生动物(列入《国家保护的有重要生态、科学、社会价值的陆生野生动物名录》的动物)依法受到保护,我国刑法设置了非法猎捕、杀害珍贵、濒危野生动物罪。在刑罚威慑下,面对野生动物损毁财产或伤人的无奈,人们一般不会对肇事的野生动物采取打击行为,由此也引发了如何合理补偿受损者的问题,而政府能否对此有所担当,就成了关键。在上述案件中,法院依法判决当地政府向被野猪撞伤的林某支付补偿款2.3万元,契合公平正义原则,让政府“埋单”野生动物损害补偿具有典型示范意义。

在法理逻辑上,公民个体依法不对损害自己的野生动物采取非法措施,是主动替政府分担了保护野生动物部分法定义务的体现。根据权利义务对等的法治原则,公民个体为负有保护野生动物主体责任的政府分担了部分法定义务而致利益受损,有权获得合理补偿。否则,就有悖权利义务对等的公平原则,并由此产生“国家保护野生动物却由公民个体埋单”的不良后果。因此,政府理当遵循公平正义原则,在野生动物损害补偿方面承担合理责任。

关于政府应对野生动物损害补偿承担“埋单”责任,我国野生动物保护法第19条明确规定,因保护本法规定保护的野生动物,造成人员伤亡、农作物或者其他财产损失的,由当地政府给予补偿。现实中,不少地方政府在处理野生动物损害补偿问题时,还多停留在象征性补偿的层面,既难以从根本上解决问题,也对受损者有失公平。司法作为公平正义的最后屏障,有必要对政府合理“埋单”野生动物损害补偿作出示范性的引领。

近年来,随着生态环境的逐步改善,野生动物损毁财物或伤人的事件逐渐多发,客观上对政府如何合理“埋单”野生动物损害补偿提出了挑战。司法实践中,因政府对野生动物肇事后对受损者补偿不及时或不尽合理而引发的纠纷并不鲜见,这不仅透支了政府公信力,也不利于社会和谐稳定。对此,司法应通过典型个案的处理,督促政府把合理“埋单”损害补偿作为依法行政的自觉行动。

当然,政府承担野生动物损害补偿责任,并不是无限的。尤其是在公共财政支付压力巨大的情形下,由政府全额“埋单”野生动物损害补偿,并不现实。这就要求政府在遵循公平正义的法治原则下,通过引入第三方力量,比如建立由政府主导的野生动物公众责任保险制度等方式,妥善处理野生动物损害补偿问题,主动在依法保护野生动物和合理补偿受损者之间找准平衡点。

公平正义是人类孜孜以求的目标。对于一个致力为保护野生动物营造良好法治环境的政府来说,坚持公平正义至上,让遭受野生动物损害的群众享有合理补偿,是一个法治政府的应尽职责。期待各级政府在司法裁判的示范引领下,把合理“埋单”野生动物损害补偿作为依法行政的题中应有之义,努力让群众感受到公平正义的法治关怀。



加强行业管理

加强经纪从业主体管理,合理确定经纪服务收费,严格实行明码标价,加强个人信息保护……住房和城乡建设部、国家市场监督管理总局5月8日对外发布意见,从十方面明确监管措施,加强房地产经纪行业管理,保护交易当事人合法权益。

新华社 徐骏 作

用维权案例划清员工“朋友圈”的私权边界

唐山客

你实现“朋友圈自由”了吗?在全民营销时代,为了提高传播率,一些企业盯上了员工朋友圈这块“肥肉”,部分企业甚至要求员工必须每天定点、定量转发,不然就扣钱。近日,重庆市高级人民法院发布劳动争议典型案例,其中某公司员工因未按公司要求转发朋友圈被罚款并开除一事引发关注。法院认为,朋友圈具较强私域性,用人单位不应非法干预。

近几年,员工的朋友圈频遭企业等用人单位野蛮染指,也接连引发劳动争议和纠纷,在社会上掀起过多轮讨论。重庆高院发布的这起典型案例,依法确认了朋友圈的私域属性。针对某妇产医院要求劳动者在微信朋友圈中推广相关链接,并以劳动者未按照要求操作为由扣扣劳动者工资并解除劳动合同的做法,法院给出了“既不合理也不合法”的司法评价,让某妇产医院承担了不利的法律后果。此案例划清了员工朋友圈的私权边界,也划清了用人单位利用员工朋友圈的劳动管理底线,具有普遍的法治教育意义。

这起典型案例再次重申了一个法律常识:朋友圈是员工的“私圈”,是名副其

实的“自媒体”,是员工根据个人意愿发布、分享、交流信息的“一亩三分地”,而不是用人单位天然的营销宣传资源,不能被用人单位随意“征用”。

现实生活中,如果一个人的朋友圈整天发布单位的工作信息或广告信息,很可能让亲友感到厌烦,甚至会被一些亲友屏蔽。因此,不少人都不愿意让自己的朋友圈成为用人单位的“广告圈”“宣传圈”,不愿意连篇累牍地发布单位的工作信息,不愿意给亲友带来信息骚扰。而用人单位使用员工的朋友圈应符合以下三种情形之一:其一,员工自愿让渡朋友圈的权利,自愿发布单位的相关信息;其二,用人单位与员工遵循自愿平等协商原则,在劳动合同中约定了员工利用朋友圈、公众号、QQ、微博等自媒体账号对用人单位进行宣传推介的义务;其三,用人单位制定的规章制度、员工手册明确要求员工利用朋友圈等媒介发布单位工作信息,且用人单位制定规章制度、员工手册的程序合法,充分保障了员工或工会的知情权、协商权、建议权和监督权。

如果劳动合同中未约定员工在朋友圈等自媒体发布单位工作信息的义务,用人单位也不情愿转发单位的信息,那么用人单位

无权强制员工发朋友圈。如果用人单位依托负责人等管理人员的个人意志或管理人员会议,制定程序存有明显瑕疵的规章制度,发布相关强制性要求,安排员工定时定量转发单位的相关信息,甚至将员工的转发情况纳入工作考核范畴,对拒绝转发或转发不达标的员工施以直接或变相“罚款”、调岗、开除等处罚,就触碰了法律底线,逾越了劳动管理边界,侵犯了员工的私域空间以及劳动权益。

规范用人单位的劳动管理行为,保护员工的朋友圈私域空间权利以及劳动权益,是非常重要之事。企业应该尊重员工的朋友圈空间,尊重员工的劳动权益,守住劳动管理的边界和底线。而针对企业侵犯员工朋友圈空间以及劳动权益的行为,员工也应通过向工会反映、向劳动监察部门投诉举报、提起劳动仲裁或诉讼等方式积极维权。

法院、劳动仲裁机构、劳动监察部门等应依据事实和法律规定,依法维护员工的合法权益,用鲜活的案例划清员工朋友圈的私权边界,重申保护员工朋友圈私域空间权利以及劳动权益的法律常识,引导社会各界增强尊重员工朋友圈私域空间权利的共识,呵护员工的“朋友圈自由”。