

# 篡改他人高考志愿“犯了什么法”？

## 对于登上热搜的这则新闻,专家分析了几个法律点

见习记者 邓新圣

近日,学生恶意篡改同学高考志愿被行拘的新闻引发网友关注,并迅速登上热搜榜。7月2日,湖北省荆州市沙市区公安分局西区派出所接到报警,有群众称自己的高考志愿被篡改。民警很快锁定违法行为人并积极劝投。7月3日下午,违法行为人项某宇到派出所自首。据悉,项某宇因与同学关系不好,在学校拍下同学的准考证号,使用电脑登录高考招生平台多次试密码,成功登录同学的账号后,非法篡改其高考志愿。目前,公安机关已依法给予项某宇行政拘留五日的行政处罚,湖北省招办已准备让受害人重新填报志愿。

“差点害别人一辈子……”“为什么能如此轻易篡改他人志愿?”“为何是被行政拘留五日?”众多网友纷纷留言。针对网友关注的一些法律细节,记者近日采访了相关专家。

### 篡改他人高考志愿可能涉及什么罪名?

“实践中,类似篡改他人高考志愿的

情况并不常见,这一行为适用的法条主要是治安管理处罚法和刑法。”浙江六律师事务所律师事务所副主任、二级律师柳沛认为,《中华人民共和国治安管理处罚法》第二十九条规定,行为人违反国家规定,侵入计算机信息系统,造成危害的,处五日以下拘留;情节较重的,处五日以上十日以下拘留。“据媒体报道,荆州这起案子因为没有结案,警方说处罚依据不方便透露。从目前披露的信息看,对项某宇的处罚可能是依据该规定。”

柳沛表示,幸好管理部门及时给予受害者重新填报志愿的机会,“假如被篡改的志愿无法修改,延误被篡改考生的读书机会,造成了不可逆的后果,项某宇的行为则可能涉嫌触犯刑法”。她举了个例子,2016年,山东菏泽单县曾发生一中学生陈某篡改四名同班同学高考志愿的案件。被告人陈某出于嫉妒,偷偷记住同班四名同学的身份证号,使用初始密码登入报考系统篡改了他们的志愿,导致四名同学无法进入心仪的高校就读,最终陈某被法院以犯破坏计算机系统罪判处有期徒刑7个月。

“判断是否应该追究刑事责任,关键是看后果是否严重。”柳沛说,刑法第286条规定,违反国家规定,对计算机信息系统功能进行删除、修改、增加、干扰,造成计算机信息系统不能正常运行,后果严重的,处五年以下有期徒刑或者拘役;后果特别严重的,处五年以上有期徒刑。违反国家规定,对计算机信息系统中存储、处理或者传输的数据和应用程序进行删除、修改、增加的操作,后果严重的,依照前款的规定处罚。“菏泽的案子就是依据了这一规定。”

### 破解他人密码违法吗?

项某宇登录高考招生平台多次试密码,成功登录同学的账号,非法篡改其高考志愿。那么,破解他人密码这一行为会涉嫌犯罪吗?

中国计量大学法学院副教授、法学博士汪江连表示,对于这一行为,如果从侵犯公民个人信息的角度来说,未必构成犯罪,需要从其行为所产生的危害、结果等角度,适当考虑刑事惩罚的

可能性。根据最高人民法院、最高人民检察院2017年发布的《关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释》中明确规定:非法获取、出售或者提供第三项、第四项规定以外的公民个人信息五千条以上的,应当认定为刑法第二百五十三条之一规定的“情节严重”。

### 填报志愿一定要保管好密码

篡改他人高考志愿的情况虽然少见,但对相关当事人的影响极大。采访中,专家都建议考生应妥善保管自己的准考证号码和密码,及时修改初始密码,尽可能设置包含一些特殊字符、大小写等不容易被破解的密码,不要随意透露个人相关信息。同时,考生志愿填报后,要反复确认志愿填报信息,如发现信息被篡改或者出现无法填报志愿等异常问题,应第一时间联系公安机关及时报案,并向学校老师、教育主管部门反映,寻找补救办法。

## 一些用人单位设置与工作岗位无关的门槛,令人迷惑又无奈

## 量身高、限血型、卡地域,奇葩招聘为哪般?

《工人日报》 窦菲涛 陈思 钟力津

“好多单位要求应聘者形象气质佳,有的会直接询问身高,达不到要求的会直接拒绝。”最近,北京某高校硕士毕业生刘永娜(化名)正忙着找工作。虽然对一些招聘要求有些无奈,但当刘永娜和周围同学聊起求职经历时,她发现自己的遭遇算不上什么,“还有同学会在面试时被相看手相,‘手纹有福气’者录用几率更大。”

记者采访发现,在招聘市场“岗少人多”的当下,一些用人单位招聘时会提出与岗位内容、职责无关的条件,如“关心”家庭背景、恋爱经历,限制身高、籍贯、属相,侵犯求职者的隐私和平等就业权,让人啼笑皆非。

### 家境、血型、地域都能成为限制条件

“有人事经理直接问恋爱情况、家庭背景,说是为了判断会不会因为感情问题影响工作的稳定性。相比之下,家境良好、恋爱稳定的人,更容易被录用。”谈起面试经历,柳正磊(化名)有些气愤,“这些问题让人感觉不舒服,也侵犯个人隐私,说明企业的用人理念过于狭隘。”

不只是家庭背景和情感状况,血型、地域甚至有无住房等,都能成为一些单位招聘用人的限制性条件,让人迷惑又无奈。今年3月,河北唐山一企业招聘会计岗时,要求应聘者是A型血,并强调“注意一定要是A型血”的消息,引发了广泛关注。面对网友的质疑,该企业相关负责人回应称,这一要求是工作人员自行增加的,原因是觉得A型血的人员办事认真,比较适合此岗位。

还有一则“男子求职被要求需买房”的消息,也冲上了热搜榜。杭州市民周先生应聘一家企业销售岗时,人事经理表示,公司给出无责底薪7000元加提成的待遇,但要签订两年劳务合同,并要在入职第一天

买一套房子,公司出10万元,剩余款项自付。这一硬性要求,让周先生哭笑不得。

一些企业则明晃晃地搞地域歧视。2019年7月,法学专业毕业生小闫在一家求职网站向浙江某度假公司投递了简历,应聘“法务专员”“董事长助理”两个职位。很快,小闫就收到了该度假公司的回复,称她不适合这两个岗位,原因是招聘者对小闫的籍贯有偏见。

除了招聘环节,类似奇葩的用人要求还存在于劳动者入职之后。前不久,国内某航空公司对空中乘务员体重进行管控的消息,引发关注。该公司提出乘务员标准体重计算公式为“身高(cm)-110=标准体重(kg)”,对于超重10%的乘务员,要求立即停飞减重。有网友调侃道,“是因为超重费油吗?服务业要的是服务质量。”

### 畸形的用人观伤人也伤“企”

挑地域、测体重、看手相……这些花样百出的招聘要求,令不少求职者直呼“奇葩”,甚至感到“被冒犯”。

“奇葩招聘的现实成因是多方面的。”北京市兰台律师事务所律师程阳认为,在就业压力较大的当下,用人单位在劳动力市场占据优势地位,“岗位少、人多,使得各种花式招聘有了可乘之机。”另一方面,企业招聘往往由企业负责人和人事部门人员决定和完成,他们的个人善恶往往能左右招聘要求和结果。

有着多年人事工作经验的陈伟明(化名)对此表示认同,“尤其是小公司,招什么样的人,常常是老板拍脑袋决定,还有人‘信迷信’,挑生肖、限星座,不招那些和自己‘相冲’的人。”

“招聘本应是招工方和求职者结合实际、相向而行、互相成就的双向奔赴。这些奇葩的招聘要求,折射出用人单位畸形的用人观,伤人也伤‘企’,不仅是对部分求职者的不公平和不尊重,还会损害用人单位



的形象。”陈伟明说。

根据就业促进法,用人单位招用人员,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。

中央财经大学法学院教授沈建峰认为,用人单位设置一些与工作岗位无关的门槛,如因身高、地域、相貌、星座、属相、恋爱经历、喝酒能力等,而排斥部分求职者,涉嫌就业歧视。“至于如何判断招聘条件是否基于岗位内在要求,主要看顺利完成这份工作是否必须具备某种品质,这需要从客观、正常的经营者或市场主体的角度进行判断。”

### 加大打击惩处力度

“用人单位的用工自主权是市场规律的客观要求,受到法律的保护,但该权利的行使必须在相关法律和政策的框架内,不能肆意无限扩张。”程阳认为,不能基于劳动者的外貌、生肖、籍贯等与工作内在要求没有必然联系的“先赋因素”进行筛选,否则就构成了对求职者隐私权、平等就业权、人格权的侵犯,也是对法律底线和公序良

俗的挑战。

就业促进法规定,违反规定实施就业歧视的,劳动者可以向人民法院提起诉讼。

然而,记者采访发现,面对奇葩招聘,鲜有求职者进行投诉或维权。这其中的原因,一方面是求职者急于找工作,没有时间和精力去申诉处理,只能“哑巴吃黄连”;另一方面,大部分用人单位并不会明确告知不录用的具体原因,这在一定程度上增加了求职者的举证难度。

对此,程阳建议减轻劳动者的举证责任,提高其维护平等就业权益的意愿,同时进一步完善现有法律,明确和细化就业歧视的认定标准、惩罚措施和补偿标准,提高用人单位就业歧视的违法成本。

沈建峰认为,劳动监察部门要设置便捷的投诉渠道,畅通维权路径,同时严格执法,及时处理相关投诉和举报,加大对违法的奇葩招聘行为的打击力度。

程阳提醒道,招聘工作是用人单位对外展示形象和单位文化的窗口,应本着公平、透明、规范的原则,真诚、用心地对待每一位求职者。只有这样,才能实现用人单位和求职者的双赢。