

教师拉拽学生致意外磕碰,该不该被治安处罚? 法院厘清教育惩戒的法律边界

通讯员 竺麟泽 刘延庚 本报记者 马丽红

“老师上课拉拽孩子衣领致头部磕碰,这是故意伤害,公安部门必须给我个说法!”近日,舟山市中级人民法院审结了一起由教育惩戒引发的行政处罚案件,触及教师惩戒权的法律边界问题。

案情回顾:

2024年5月,舟山某小学一年级学生俞某在眼保健操时段玩闹,班主任丁某发现后,将其从座位拉至讲台罚站。拉拽过程中,俞某后脑勺不慎磕碰到黑板边框。家长认为教师行为属于故意殴打,向公安机关报案。公安机关受案调查,经询问俞某同学核实情况后,认定该行为属教师履职行为,不属于治安管理处罚范畴,作出终止案件调查决定。家长不服,诉至法院要求撤销该决定。

法院经审理认为,教师丁某在履行教育管理职责过程中与学生俞某发生冲突,客观上导致俞某后脑勺磕碰。依据教师法及《中小学教育惩戒规则(试行)》,教师的教育惩戒权是法律赋予的

法定职责,也是保障学生健康成长的必要手段。结合监控视频、公安调查记录及当事人陈述,法院查明俞某在眼保健操时段存在玩闹违纪行为,丁某作为班主任,为维持教学秩序拉拽俞某至讲台,系出于教育惩戒动机,主观上不具有伤害故意。丁某的惩戒行为性质上属于《中小学教育惩戒规则(试行)》规定的教育惩戒措施,不应简单纳入治安管理处罚范围。

综上,法院认为公安机关在充分履行调查程序后,结合证据认定报警事项属教师履行教育职责的职务行为,不属治安管理范畴,据此作出的终止案件调查决定认定事实清楚,适用法律正确,程序并无不当。案件经二审维持原判。

法官提醒:

如何在保障学生权益的前提下,准确区分教育惩戒与治安违法行为的界限,是当前司法实践面临的重要课题。

司法审判中应当充分考量教育工作的特殊性,严格区分教师在教育管理过程中的轻微过失行为与治安违法行为。若将合理范围内的教育惩戒行为,简单纳入治安管理处罚范畴,不仅违背教育规律,与教师法及《中小学教育惩戒规则(试行)》相冲突,更会挫伤教师履职积极性,最终损害正常教学秩序和广大学生的受教育权。

保障教师惩戒权绝不意味着对失范行为的纵容。法院始终坚持教育惩戒必须遵循必要性、适度性原则。对于超出合理限度的惩戒行为,教育行政部门可依法给予行政处分;若造成学生人身伤害等严重后果,且情节严重构成犯罪的,应依法追究刑事责任,同时根据民法典侵权责任编相关规定,教师或学校在特定情况下还需承担相应的民事赔偿责任。

救助机构垫付的钱该不该还? 车祸伤者成被告

《现代快报》王子慕 张晓培

发生交通事故后,社会救助基金及时伸出援手,垫付了受害者救命的费用,肇事者后续又送来补偿,两份款项的叠加,让受害者成了被告。近日,江苏省徐州市贾汪区人民法院审理该起案件,判决受害者刘某向救助机构返还垫付款5万余元。

刘某驾驶电动自行车与李某驾驶的电动三轮车发生交通事故,造成刘某受伤,李某负全部责任。

事后,为保障刘某能够得到及时的救助,道路交通事故社会救助基金管理机构(以下简称“救助机构”)应刘某亲属的申请,为其垫付抢救费5万余元。刘某亲属承诺,将及时通知救助机构参与相关赔偿处理,获得赔偿优先退还道路救助基金。

然而,刘某后续并未通知救助机构处理,又与事故责任人达成了赔偿协议,约定李某赔偿刘某3万元。最终,救助机构将刘某、李某一同诉至法院,要求偿还基金垫付款。

受理案件后,承办法官与刘某进行沟通,耐心讲解道路救助基金的性质:“救助机构垫付的钱是为了保障伤者得到及时救治,属于公益性质的垫资,无论当事人之间如何约定,都不能免除对救助机构的偿还义务。”

道路交通安全法第七十五条规定:医疗机构对交通事故中的受伤人员应当及时抢救,不得因抢救费用未及时支付而拖延救治。肇事后车辆参加机动车第三者责任强制保险的,由保险公司在责任限额范围内支付抢救费用;抢救费用超过责任限额的,未参加机动车第三者责任强制保险或者肇事后逃逸的,由道路交通事故社会救助基金先行垫付部分或者全部抢救费用,道路交通事故社会救助基金管理机构有权向交通事故责任人追偿。

本案中,救助机构在先行垫付抢救费用后,有权向交通事故责任人李某进行追偿,但李某与刘某已经签订了赔偿协议且赔偿到位,二人之间的事故责任纠纷已经了结,救助机构已经丧失了对李某追偿的基础。因此,法院判决刘某向救助机构返还垫付款5万余元。



学有所教

中国残联主席程凯7月22日在国新办举行的“高质量完成‘十四五’规划”系列主题新闻发布会上表示,残疾人教育体系进一步健全。残疾儿童少年义务教育入学率达到97%,全国中等职业教育在校残疾学生7.58万人,普通高中在校残疾学生5.98万人。每年有3万多名残疾学生走进大学校园接受高等教育。

新华社 徐骏 作

工资按天计算,随时可以走,劳动工具也是自己携带 “临时工”仅工作了一天,构不成劳动关系?

《工人日报》吴铎思 李岳洋

没有劳动合同,工资按天计算,干一天有一天的工资,劳动工具自备,不想干了可以随时离场……这样的情形下,劳动者与用人单位能否构成劳动关系?近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院对这样一起劳动争议案作出终审判决,认定重庆某建筑公司与钢筋工马某存在事实劳动关系。

2023年9月,重庆某建筑公司(以下简称建筑公司)与某某建筑科技公司签订主体劳务分包合同,分包某项劳务工程。2024年5月16日,马某由建筑公司员工王某招聘入职该公司,从事钢筋工岗位,约定月薪340元,双方未签订书面劳动合同,建筑公司也未给马某缴纳社会保险费。次日,马某在建筑公司承包的项目工地工作时受伤并住院治疗。王某通过微信转账代公司垫付医疗费、住院伙食

费共计6万元。

2024年8月,马某提出仲裁申请,乌鲁木齐市天山区劳动人事争议仲裁委员会裁决确认,马某与建筑公司2024年5月17日存在劳动关系。建筑公司不服裁决,向乌鲁木齐市天山区人民法院提起诉讼。

乌鲁木齐市天山区人民法院审理认为,建筑公司承接的工程项目计划工期达26个月,马某从事的钢筋作业系工程核心环节,其工作受公司统一管理和安排,符合劳动关系构成要件,判决确认双方劳动关系成立。建筑公司不服判决,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。

“公司因需要临时钢筋工,马某提供临时劳务,工资按天计算,干一天有一天的工资,马某可以随时离场,劳动工具也是马某自己携带,并非公司提供。”建筑公司认为,马某出示的证据只是显示其在公司场地有过短暂工作,无法证实双方存在持续、长期且受公司常

态化管理的关系,更无法证明双方达成劳动关系的合意。

对此,马某表示,建筑公司具备用工主体资格,自己提供的劳动是公司业务组成部分,工作中也受公司的用工管理和工作安排,怎么就不是劳动关系了?

乌鲁木齐市中级人民法院认为,双方虽然未签订劳动合同,但马某在建筑公司承包的项目工地上从事钢筋工工作,马某受伤后,公司支付医疗费、住院伙食费,足以证明马某从事的是公司安排的有报酬的劳动,受公司的劳动管理。且马某提供的劳动为公司的业务组成部分,故一审法院认定建筑公司与马某存在劳动关系并无不当,予以维持。

法官提醒,企业不得以“临时用工”为由规避法定义务,只要符合“用人单位主导劳动过程、劳动者纳入生产体系”的特征,即使未订立书面合同,也应认定为劳动关系。

将建筑垃圾堆上邻居楼顶 男子被判赔偿

《福州日报》阮冠达

生活中,邻里共有的楼道、院落、墙体可能因权益边界不清而引发纠纷。近日,福建省福州市仓山区人民法院审结了一起因相邻产权人使用共有楼顶不恰当,损害邻居合法权益的案件。

廖某、陈某系同楼顶层邻居,楼顶层上方有空置未装修的阁楼,未计入产权面积,系开发商赠送的部分。陈某发现阁楼后,动起了心思,开始着手装修,并从上往下打通廖某的卫生间天花板,还多次将建筑垃圾往廖某的卫生间天花板上堆放。廖某随后与陈某爆发争吵。在公安机关调解下,双方初步达成协议,陈某承诺在15日内将廖某的卫生间及楼顶清理干净。但过去了一年,陈某仍未履行清理义务,直到廖某诉至仓山法院,陈某才将垃圾清理干净。

法院经审理认为,廖某和陈某作为相邻房产的所有权人,应充分考虑相邻相对方的合法权益。陈某经公安机关调解已承诺清理廖某卫生间及楼顶垃圾,但迟迟未履行,应当继续履行相应义务并自调解之日起支付廖某损失,向廖某支付22820元的租金损失。

法官提醒,不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。妨害物权或者可能妨害物权的,权利人可以请求排除妨害或者消除危险。