

·司法为民·

聚焦精准解决群众“急难愁盼”问题,我省法院不断推进一站式多元解纷和诉讼服务体系,让群众感受到“一站式”建设带来的便利——

升级诉讼服务惠民生

■ 本报记者 李晓群

司法为民没有终点。去年以来,全省法院将“我为群众办实事”实践活动与一站式多元解纷和诉讼服务体系深度融合,不断提升化解纠纷、服务群众能力水平。最高法院诉讼服务指导中心信息显示:截至去年底,全省法院诉讼服务质效评估总分居全国第三位,省高级法院居全国法院第一位,滁州市、淮北市中级法院分别居全国中院第一、第二位,滁州南谯区、天长市、全椒县、来安县、淮北杜集区、芜湖鸠江区、定远县法院居全国基层法院前50位。

简化群众事务办理

诉讼费退费一次都不用跑,一份手续都不要交,所有问题“一键”解决……这是滁州市中级法院对群众作出的司法服务承诺。去年,滁州中院在全国率先上线诉讼费管理“001”系统,实现了当事人无需申请、诉讼费用自动结算、实时到账。

“诉讼费用管理系统在案件审理的立案、移送、审理、结案、生效等流程均设置了监管环节,法院工作人员在每一环节都会根据系统提醒,确认每个案件当事人退费账户、校验费用到账情况,做到诉讼费用应尽交、应退尽退。”滁州中院相关负责人介绍,针对部分老弱病残等特殊群体没有银行账户或是不操作信息设备等情况,滁州中院还通过该系统结合“适老服务窗口”形式,助力老年人完成特殊群体诉讼服务。该系统的上线运行,解决了当事人不到场退费问题,免去当事人往返的辛劳,实现了诉讼费用全流程监管的良好循环。

这是我省法院推进“一站式”建设、简化群众事务办理的一个生动范例。据

了解,全省法院不断畅通诉讼服务大厅、12368 诉讼服务热线和网上平台等各类群众事务办理通道,建立起常态化督办制度。去年,全省法院接听诉讼服务热线47.7万余人次,同比增长61.8%;完善诉讼退费办理,全省126家法院均实现网上交退费。

为方便群众诉讼,各级法院发布诉讼服务“一次性告知”清单、立案材料公示清单等,助力群众快速立案。通过编印相关资料,以直观清晰且操作性强的工作流程图、信息平台简介等方式,为群众提供业务指引和诉讼指南;提供全天候立案服务,宿州市中级法院和肥东县、蚌埠蚌山区等多地法院建成“24小时自助法院”,实现立案服务“不打烊”。同时,深化审判辅助平台应用,充分发挥法院送达、保全、鉴定平台的作用,去年全省法院网上送达549.3万余次,同比增长154.2%,其中电子送达127.2万余次,位居全国法院前列。

深化“分调裁审”改革

“感谢调解员的热心调解,我们对调解结果非常满意。”日前,在马鞍山市雨山区法院金融商贸诉调对接中心,经过2个多小时调解,来自上海和马鞍山市两家公司因货款给付所引发的矛盾纠纷迎刃而解,双方都向调解员张俊表示感谢。张俊表示,这类矛盾纠纷十分常见,打官司解决费时费力,占用大量司法资源,而且判决之后还将面临执行是否到位的问题,现在应用诉调对接方式,通过调解让双方很快达成协议,省时省力,为当事人节约了大量成本。

在推进“一站式”多元解纷和诉讼服务体系建设中,我省法院不断强化诉前纠纷分流,引导当事人选择非诉方式解决纠纷。去年,全省法院诉前调解纠纷

39.3万余件,同比增长34.3%,诉前调解成功24.1万余件,同比增长56%,音视频调解14.3万余件,同比增长1.6倍。

诉调对接日趋完善,省高级法院与9家省直单位建立在线诉调对接机制。黄山市中级法院建立在线金融调解室,亳州市中级法院推动成立市知识产权纠纷人民调解委员会,滁州市中级法院作为全国唯一一家基层法院在全国商会调解工作推进会上作经验交流。

各级法院不断加大案件繁简分流,重点推进速裁快审。根据本地区案件数量、案件类型、人员力量配备等因素,建立健全速裁快审团队,形成由专门庭室、专门团队、专门人员办理简单案件的审判格局。滁州法院推进“一审、一助、一书+调解员”的速裁团队模式,去年共办理速裁案件2.8万余件,占一审民商事案件58.6%,平均审理期限仅为15.4天。合肥包河区法院组建滨湖法庭,集中办理金融借款合同、信用卡及环境资源保护等纠纷,去年共办理速裁快审案件1.4万余件,占一审民商事案件的59.8%。

最高法院诉讼服务指导中心信息显示:截至去年12月31日,我省法院“一站式”建设中“分调裁审”业务板块得分居全国第一位。

提升诉源治理成效

婚姻、养老、遗产、借债、欠薪、征迁……针对这些基层治理中易引发矛盾纠纷的问题,铜陵市探索在社区开设“法治超市”,由法官、检察官、律师等担任“服务员”,深入社区及时化解群众生活中的矛盾纠纷。在工作中,铜陵各级法院经常走入社区“法治超市”认真调研,分析研判,探索及时发现、有效化解矛盾纠纷的方式路径。

为强化源头预防、开展诉源治理,全

省法院注重关口前移,推动“三进”工作网络化。依托法院调解平台,开展人民法庭“进乡村、进社区、进网格”工作,在线对接基层治理单位,构建“纵向到底、横向到边”基层预防化解纠纷网络,促进矛盾纠纷“村村可解、一网通调”。截至去年底,全省人民法庭100%入驻法院调解平台,并邀请基层治理单位入驻调解平台开展纠纷化解工作。

矛盾纠纷化解,需要汇聚多方力量,善于利用解纷资源。各地积极推动法院诉讼服务中心融入党政部门牵头的矛盾调解委员会、市物业协会等19家调解机构及单位合作共建,下设物业纠纷调解室等15个专业调解工作室,对接蜀山区12个镇街园区,覆盖全区所有社区网格,截至去年底共诉前调解2.3万余件纠纷,蜀山区法院去年一审民事案件同比下降9.5%。

为推动诉源治理项目化,省高级法院成立调研组,专题开展法院参与诉源治理工作调研并形成调研报告。在此基础上,制定出台《关于全省法院参与诉源治理推动矛盾纠纷源头化解的工作意见》,提出法院参与诉源治理的25项具体措施,全省16家中级法院从中认领诉源治理项目任务43项。此举受到最高法院肯定。



扫码阅读更多内容

·热点评谭·

企业不可滥用“竞业限制”

■ 梅麟

上海市第一中级人民法院日前作出二审判决,判定某信息技术公司前员工王某跳槽行为未违反竞业限制协议,无需返还竞业限制补偿金,无需向原用人单位支付200万元违反竞业限制违约金。

竞业限制广泛存在于各行业,目的是防止员工违规泄露重要商业秘密,利用其特殊地位损害公司利益,诱发同行不正当竞争。《中华人民共和国劳动合同法》第23条规定:“劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”然而,近年来竞业限制俨然成为一些企业的“高方宝剑”,以天价赔偿为要挟阻挠员工跳槽,甚至出现推销员、清洁工、理发师等都要签署竞业协议的情况,涉嫌干扰正常市场秩序。此次,上海一中院经过深入调查,从两家涉事企业的实际经营内容、服务对象、对应市场等多角度分析,最终认定两家企业不形成竞争关系,推翻一审判决结果,驳回某信息技术公司索赔请求。这一判决,对引导企业合理运用竞业限制、维护良好人才市场环境具有参考意义。

此前诉讼过程中,某信息技术公司认为两家企业注册登记时经营范围存在重合,故主张形成竞争关系,这也成为一审判决王某有违反竞业限制协议的重要依据。事实上,不少企业在登记时追求经营范围“大而全”,如果信息技术公司登记的一般经营项目,涵盖计算机软硬件开发、汽车用品、服装、家具、化妆品等多个领域,若仅凭企业注册经营范围决定是否存在竞争关系,显然难以服众。加之部分大型企业业务链辐射各行各业,若以

“经营范围重合”予以一票否决,或将导致员工跳槽时难以找到“不存在竞争关系”的下家,间接阻碍人才自由流动。针对过往司法程序存在的短板,应借鉴此次案件的审理,抓住企业实际经营业务这个“牛鼻子”,严格认定跳槽行为是否对原用人单位造成实质损害,既维护原用人单位合理诉求,也不让竞业限制成为阻挠劳动者再就业的绊索。

滥用竞业限制现象的出现,反映部分企业利用自身行业影响力,要求劳动者只有接受“霸王条款”性质的竞业协议方可入职,使协议仅能代表企业利益诉求。有关部门应建立长效监管机制,定期把用人单位出具的劳动合同、竞业协议等是否违背雇佣关系对等原则,是否将竞业协议适用范围严格局限于“用人单位高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”,若企业存在违规操作行为,应要求限期整改到位。同时,考虑到劳动者个人受制于生活压力、时间成本等因素,面对拥有专业法律团队的企业往往处在不利地位,应完善法律援助机制,鼓励社会力量参与,努力减少诉讼程序对个人生活工作造成的影响,共同维护劳动者合法权益。

企业应认识到,滥用竞业限制非但无法吸引高质量人才加盟,也会让现有员工“人心惶惶”,影响工作效率,不利于维持企业长期竞争力。要把握自身定位,打造让员工有归属感的企业文化,制定科学合理的薪酬晋升标准,有效调动员工积极性,让员工在获得感、归属感中主动“留下来”,将个人职业规划与企业发展相结合,开创互惠共赢局面。

·以案释法·

调岗不合理能否请求补偿

■ 罗丹

担任公司办公室主任职务的周某,突然被调整为出纳,工资也对应调整降低。周某与公司就岗位协商未果,提起仲裁,要求公司支付其经济补偿金、未休年休假工资等。仲裁未支持周某的请求,周某不服诉至法院。

周某认为,自己于2014年5月入职现公司,后被任命为办公室主任,一直兢兢业业工作,但公司却经常克扣工资,连续拖欠工资3个月。2020年10月,公司无端将周某调整至出纳岗位,周某明确拒绝后,公司便不再为其提供劳动条件……无奈之下,周某只能解除劳动关系。

公司则辩称,并未克扣过周某任何工资,调整岗位及调整工资数额是公司权利和规章制度约定,周某在公司告知调整工作岗位后即擅自离职,不存在支付经济补偿金等。周某所称的拖欠工资、年终奖、加班费、未休年休假工资等,无事实和法律依据。

肥东县法院经审理认为,调岗虽系用人单位行使用工自主权的方式,但调岗的合理性也需结合用人单位经营的必要性、目的正当性、工资待遇等劳动条件无不利变更等因素来综合确认。公司将周某自办公室主任岗位调整至出纳岗位,非生产经营需要且工资明显降低,周某对该岗位调整明确拒绝,双方未能就调岗达成一致意见。同时,公司对作出的调岗决定,未能提供其作出该决定的正当理由及相关文件,亦未能举证证明周某不能胜任该岗位。因公司未就岗位调整的合理性提供充分证据予以证明,应承担举证不能的不利后果。

法院认定,公司的调岗行为不合法,其未向劳动者提供劳动条件,周

·警方提示·

谨防“领取免费保险”骗局

■ 躬问

向社会公众群发含有链接的“领取免费保险”短信,一旦有人点击链接并按要求填写个人信息,便一步步落入不法分子设下的骗局。警方提醒公众切勿听信谎言,避免蒙受财产损失。

前不久,某市的李先生收到一条内容为“你获得6.8万元重疾保障金,请在1小时内确认,免费领取”的短信。李先生信以为真,贸然点击短信内的链接,随后按要求在手机界面中分别填写了手机号码、姓名、身份证号等个人信息,激活了“大礼包”。出乎李先生预料,这个“大礼包”并不是免费的,界面上出现“最高600万医疗保障,每月13元起”的提示,点击“立即投保”后,跳转到一个支付151元的界面。李先生自以为这151元是每个月13元

某以此为由提出解除劳动合同并要求公司支付解除劳动合同经济补偿金符合法律规定,应当予以支持,并对其2年的未休年休假工资一并予以判决支持。公司对一审判决不服提起上诉,合肥市中级法院维持原判。

【法官解析】用人单位作为市场主体,虽然可以根据自身的经营状况来调整劳动者的工作岗位和工作地点等,但案涉公司未经与劳动者协商,便对劳动者的岗位作出较大变更,亦未能举证证明劳动者不能胜任岗位的相关证据,不具有合理性,故劳动者解除劳动合同后,可依法请求公司支付经济补偿金。

根据法律规定,用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同并要求支付经济补偿金:未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;未及时足额支付劳动报酬的;未依法为劳动者缴纳社会保险费的;用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;因以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的规定的行为致使劳动合同无效的;法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

而用人单位在劳动者有下列情形之一,可以解除劳动合同;在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反用人单位的规章制度的;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的;被依法追究刑事责任的。

加起来1年的保费,便通过微信支付了151元,却被提示需每月从其账户中扣151元。李先生赶紧联系对方“客服”要求将扣款取消,对方称“保单已经生效”,取消扣款需缴纳6342.2元的“手续费”。无奈之下,李先生如数将“手续费”转给对方,“客服”又称需要支付总保费的50%作为“担保金”……李先生这才意识到被骗,赶紧拨打110报警。

【警方提示】天上不会掉馅饼。日常生活中,收到“免费体验”“免费旅游”“免费保险”等以免费赠送为旗号的陌生短信,要保持警惕,不要贪小便宜并心存侥幸,更不要轻信所谓的“低投入高回报”谎言,遇到陌生人发送的二维码或不明网址链接,不要轻易打开,更不要随意泄露个人重要信息,不给不法分子行骗留下可乘之机。

现场说法

2月14日,含山县公安局交警大队召集幼儿园校车驾驶员、安全员在辖区修理厂“现场说法”。民警通过事故车的“惨状”向在场校车驾驶员、安全员讲解醉驾、疲劳驾驶、超载等违法行为带来的危害,倡导驾驶员、安全员增强交通安全和文明出行意识,抵制各种交通陋习。

本报通讯员 冯善军 摄



·法治经纬·

“自甘风险”让司法裁判更有公信力

■ 君扬

作为《中华人民共和国民法典》亮点之一,“自甘风险”原则的确立,对于矫正不平衡的风险责任承担、合理分配风险责任,提供了基本法律遵循。日前发布的《2021年度合肥法院典型案例》中,合肥两级法院审理的“王某某与某旅游公司旅游合同纠纷案”,对“自甘风险”原则作出诠释。

“自甘风险”是指行为人预见到某项活动的风险性,但仍自愿参与该活动导致损害,行为人应当自行承担风险。

2020年5月,合肥某咨询公司与某旅游公司签订了《团队境内旅游合同》,王某某作为咨询公司员工参加旅游。其间,王某某未告知也未经导游许可,擅自脱团参加了本不在旅游活动行程范围内的山地越野项目,后因山地车侧翻导致王某某受伤,构成十级伤残。此案由肥东县法院一审,合肥市中级法院二审。

一审认为,旅游公司并未尽到审慎注意义务、警示说明义务及告知义务,存

在一定过错,应承担相应的责任,王某某也存在过错,亦应承担相应责任,故酌定旅游公司承担70%的赔偿责任,支付赔偿款12.55万余元。二审认为,王某某作为完全民事行为能力人,未经导游许可,自甘风险擅自参加非案涉旅游行程范围内的自费项目,旅游公司对其所遭受的人身损害,既无法预见,也无法控制。行程开始前,旅游公司已书面告知咨询公司相关旅游安全注意事项,行程中也进行了必要的口头告知和提醒,不应苛责其对非案涉旅游行程之外的所有意外和风险进行告知和提醒,不应认定其存在违约行为。因此,二审判决撤销一审判决,驳回王某某的诉讼请求。

就这起典型案例,合肥市中级法院指出,审判机关严格把握过错责任原则的适用,深入辨析法理,明确法律规范与公民情感的界限,坚持以不能以情感或结果责任主义为导向,将损失交由不构成侵权的他方承担”的裁判要旨,避免了“和稀泥”式裁判导向,具有示范意义。

现实生活中,竞技、自助游、极限运

动等活动的风险大量存在,立法规制风险责任承担不可或缺。

在2009年实施的《中华人民共和国侵权责任法》中,“自甘风险”尚未列入减轻责任或免除责任的法定理由,有些裁判依据过错责任原则或公平原则判决被告承担一定的责任,一定程度上不利于文体活动的开展,也限制了人们的正常交往。2013年实施的《中华人民共和国旅游法》设专章对“旅游安全”作出规定,并在其他章节有所体现,但其条款多以旅游主管部门、旅游经营者为规范对象,对于旅游者自身应承担的安全责任涉及不多,使得旅游安全事件发生时,旅游经营者乃至旅游主管部门往往背负了更多的法律和道义上的责任。2021年实施的民法典,使“自甘风险”从法学理论术语成了法律规定的原则,填补了法律空白,让司法裁判更有公信力。

民法典第1176条规定:“自愿参加具有一定风险的文体活动,因其他参加者的行为受到损害的,受害人不得请求其他参加者承担侵权责任;但是,其他参

加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外。”

有人认为,民法典第1176条规定适用的活动为“具有一定风险的文体活动”,并未表述为“旅游活动”。法律界人士表示,如此表述有其合理性,“旅游”作为包含众多要素的综合性活动,基本包括了所有的社会活动,而法律需要解决的风险责任承担问题,必定在某一特定的环节和要素中,如果笼统地界定为“旅游活动”,将会混淆具体活动中的责任承担原则,而旅游活动中游客参与的互动性演艺、工艺制作等文化、娱乐、攀岩、漂流、竞技等体育活动,也当然适用该条规定,界定为“文体”活动是恰当和严谨的。

除“自甘风险”外,民法典中多次提到“公序良俗”这一基本的民法原则,如在第8条规定“民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗”,这也是每个旅游活动参与者应当时刻关注和秉持的原则。文明旅游、安全出行,都是公共秩序和善良风俗的应有之义,也是对所有人的普适性要求。

每个人的生命只有一次。追求生命的丰富多彩,参加具有挑战性、刺激性的活动无可厚非,但要增强安全意识,关注相关警示信息,敬畏规则,遵守法律,并充分评估其风险,量力而行。