

期末考招聘考,花钱就能得高分?

“帮公共选修课考试,包满绩(绩点,多所高校对学生评价的方式),时间地点价格私聊。”“帮忙找题目,有意者私聊。”……近日,来自重庆某高校的大学生刘芳(化名)反映,一些群聊中有“助考中介”的身影出现。

“花钱就能买满绩,这对认真学习、参加考试的学生太不公平了!”刘芳说,一些学校的公共选修课考试,往往采取开卷等方式进行,不会查验身份信息,催生了“助考服务”。

所谓“助考服务”,就是由“助考中介”分别对接“枪手”和考生,“枪手”通过各种手段帮助考生作弊,保证考生可以获得高分。“助考中介”不仅出现在大学期末考试中,甚至还出现在英语四六级考试、企业招聘考试中,“助考中介”使用行业黑话,号称在考前,考中都可以进行服务,成为“隐秘的角落”。

受访专家认为,代替他人或者让他人代替自己参加法律规定的国家考试,会涉嫌构成代替考试罪。若“助考中介”涉及的是大学期末考试、企业招聘考试等,可能会涉嫌违反治安管理处罚法,或涉嫌非法利用信息网络罪等其他犯罪。网络运营者有义务对“助考中介”的商业信息进行事先审查,通过关键词搜索和定位技术屏蔽此类信息,受理用户投诉后应及时处理。

助考中介称“控分包过”

据刘芳介绍,绩点分为4分制和5分制,不

同学校绩点换算标准或有不同。不少有出国读研打算的同学,会在大三下学期之前将绩点“刷”高。如果自己成绩太差,有人干脆请人“助考”。初高中物理化学考试、大学期末考试都能做,费用在100元至1000元不等,具体会根据学校和科目划分不同价格。

这些“助考中介”大多宣称自己是在校学生,比如有中介自我介绍称,“本人是985高校的研究生,大学学习非常好,可以帮你‘控分包过’”。

“若助考行为涉及‘法律规定的国家考试’,则该行为会构成‘代替考试罪’,依法需要承担刑事责任。”北京海润天睿律师事务所高级合伙人岳强透露,即便在日常期末考试、平时测验中找人替考,被替考者也可能面临开除学籍处分,不仅会导致无法继续学业,相关记录也会呈现在档案中,对其日后就业产生极为不利的影响。

“高校属于事业单位,代替他人参加学校期末考试,可能涉嫌违反治安管理处罚法第二十三条规定的‘扰乱机关、团体、企业、事业单位秩序,致使工作、生产、营业、医疗、教学、科研不能正常进行,尚未造成严重损失的’情形,若高校报案,替考者可能面临警告、罚款甚至五日以上十日以下的拘留。即使高校未报警,也可能通报替考者所在单位,由单位给予处分。”岳强说。

“如果助考者本人也是高校生,根据《普通高等学校学生管理规定》第五十二条的规定以

及学校规章制度,学校可以对该学生给予开除学籍的处分。”北京大成律师事务所高级合伙人苗全军说。

由于不少企事业单位的笔试多为线上进行,有商家便在网络平台发布“高分包过”“考试援助”广告,诱导考生购买相关业务。此外,还会在主页备注“互关后私信”,诱导考生“上钩”。

“如果员工通过作弊入职,属于以欺诈方式使企业在陷入错误认知的情况下与其签订合同,按照劳动合同法相关规定,企业可以与其解除劳动合同。”京华象律师事务所律师刘校尧说。

整治乱象需多方合力

针对考试作弊,我国法律有着明确的规定。刑法第二百八十四条之一规定,在法律规定的国家考试中,组织作弊的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;情节严重的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

尽管企业招聘考试通常并不属于“法律规定的国家考试”,但最高人民法院、最高人民检察院《关于办理组织考试作弊等刑事案件适用法律若干问题的解释》第十条指出,在法律规定的国家考试以外的其他考试中,组织作弊,为他人组织作弊提供作弊器材或者其他帮助,或者非法出售、提供试题、答案,符合非法获取国家

秘密罪、非法生产、销售窃听、窃照专用器材罪、非法使用窃听、窃照专用器材罪、非法利用信息网络罪、扰乱无线电通讯管理秩序罪等犯罪构成要件的,依法追究刑事责任。

面对试图“走捷径”的考生,招聘方通常会多次强调杜绝任何作弊行为,但是线上考试环境相对宽松,求职者作弊成功机会大、成本较低,通过入职考试有可能获得不菲的收益,所以很多人甘愿冒险,这种情形一旦被查实,将被取消成绩、取消录用资格。如果招聘方取得证据并报警,根据治安管理处罚法第二十三条的规定,考生还将因扰乱考试秩序面临罚款,甚至拘留的处罚。

针对“助考中介”乱象,受访者建议,招聘企业、平台和有关部门应从监管、技术等多角度共同发力,整治替考、助考舞弊行为。

对于“助考中介”所在的平台是否应该承担相应责任,根据《互联网信息服务管理办法》规定,互联网信息服务提供者不得制作、复制、发布、传播含有法律、行政法规禁止的其他内容。互联网信息服务提供者发现其网站传输的信息明显属于本办法第十五条所列内容之一的,应当立即停止传输,保存有关记录,并向国家有关机关报告。因此,如果商家借助网络平台实施违法犯罪行为,但平台未履行其应尽的义务,就可能需要承担相应责任。(赵丽 丁一)

以房抵债促和解

本报讯(记者 刘超 通讯员 李媛媛)1月7日,记者获悉,在肥东县人民法院执行法官的倾力调解下,一起涉700万元的大额工程施工合同纠纷案通过以三套房产抵债的方式达成执行和解。法院的善意执行让企业获得了解困机会,助力优化营商环境。

2012年,某消防设备安装公司(以下简称消防公司)与某置业公司签订《消防工程施工合同》约定,置业公司将一地块的消防系统安装工程发包给消防公司。消防公司按约定完成了一地块上住宅及商业的消防安装工程,而置业公司未能足额支付工程款。此纠纷经合肥市仲裁委员会裁决,置业公司应当支付消防公司工程款5069989.55元并返还消防公司履约保证金1000000元。消防公司向肥东法院申请强制执行。

经执行查控,置业公司名下账户余额远不足以执行,但公司名下有三套住房可供执行,肥东法院依法查封三套房屋并启动了司法拍卖程序。因疫情、市价变动等诸多原因,三套房屋均流拍。为了尽快兑现申请人合法权益,同时尽可能减小对被执行企业的影响,执行法官从优化营商环境角度出发,组织双方进行了多次调解,分析研判,希望申请人通过以房抵债方式追回欠款。

经过几轮协谈,最终双方当事人同意以房抵债。就三套房屋的折抵价格、转移登记期限、税费负担、剩余欠款的履行方式等,双方达成执行和解协议:确认置业公司尚欠消防公司700万元本息;置业公司将其所有的一地块商住楼三套房产作价385.98万元,用于抵偿欠付的工程款;剩余314.02万元置业公司将于50日内全部付清。

以房抵债促双方和解,既维护了申请人的合法权益,又减轻了被执行人的债务包袱,护航企业发展,使双方共赢,实现了法律效果与社会效果的有机统一。



法企共建护航平安电网

近日,庐江县人民法院与国网庐江县供电公司举行“法企共建”座谈会暨签约仪式,打造“司法+电力企业”省内首创样板。活动中,双方共同签订了“法企共建”合作协议,并为“法企共建工作室”揭牌。

本报记者 吴文珍 通讯员 张震 摄



法治助力乡村振兴

近日,宣城市宣州区法院宣办组织部分“法治宣州”普法志愿者深入辖区沈村镇柳村回族村开展宪法法护“三农”、法治助力乡村振兴法治宣传活动。普法志愿者通过上门服务,以通俗易懂的语言,选取贴近群众的典型案例,用以案说法的方式把原本抽象的法律条文具体化、生动化、形象化,引导村民多学法、会用法,运用法律武器维护合法权益,打通了普法服务群众的“最后一公里”。

本报通讯员 沈欢欢 记者 梅觉明 摄

工地上的“全家福”



1月6日,中铁上海工程局三公司合肥方兴大道项目部现场,来自六安的两对农民工夫妻看着各自的合影照片,喜悦的表情挂在脸上。当日,省经济记者协会摄影委员会开展新春走基层活动,为坚守重点工程建设岗位的农民工兄弟们拍摄全家福,并送上春联、“福”字和中国结,提前为一线建设者送去新春祝福。

本报记者 李小平 通讯员 李文静 熊逸凡 摄

人在牢中坐 罚金仍须缴

芜湖讯(陶正兵 黄莺)牢坐了,刑也判了,这罚金还要缴纳。1月8日,笔者获悉,芜湖市湾沚区人民法院执行法官通过向被执行人家属释法、说情、讲理,成功执行到位罚金680000元,该案顺利执结。

被告人高某犯虚开增值税专用发票、用于抵扣税款发票罪,被依法判处有期徒刑十六年六个月,并处罚金680000元。判决生效后,高某被送至监狱服刑,但未按规定的

时间缴纳罚金,案件被依法移送执行。

案件进入执行程序后,承办法官通过网络查控系统对高某名下财产进行查询,仅结余、划拨银行存款6000余元,未发现其它可供执行的财产。

承办法官遂前往高某服刑前的居住地,在高某所在社区进行走访。在对高某本人及家庭情况了解过程中,承办法官发现高某在其居住地有一处房产,通过查询确认高某名下有一套面积约28平方米的门面房,随

即对该套门面房进行了查封。

“法院已经判我儿子刑,我儿子都坐牢了,怎么还让我交钱呢,还要拍卖房产?”高某父亲疑惑地问道。

“按照法律规定,被法院判刑并处罚金的刑事案件,即使服刑后罚金也需依规缴纳,不能‘以刑代罚’,拒不执行法院关于罚金的判决将会受到法律的制裁,也会影响高某更好地回归社会。”承办法官耐心地解释道。

通过承办法官耐心释法明理,当月高某家属分6次缴纳剩余罚金,该案高某罚金全部执行到位。

高效执行解“薪”愁

次日,当“执行110”干警赶到刘某住处时,发现其家中正在办理丧事。本着善意文明执行理念,一名干警便衣前往查找,刘某主动配合离开。

经带队干警释法教育,刘某主动承认错误,现场一次性履行全部义务。为以示惩戒,利辛法院依法予以罚款10000元。至此,刘某拖欠农民工劳务费系列案圆满执结。

初中时被打断牙,成年后修复费能否获赔?

小张称其在初中课间休息时,被同学小李撞掉半颗门牙,限于当时未成年,无法进行修复,现已成年,进行了修复,故要求小李赔偿修复费用。近日,北京市海淀区人民法院经审理,认定小李对小张的损伤存在过错,判决小李赔偿修复费用3370元。

小张诉称,2009年9月,其当时为初中生,在学校课间休息时被同学小李挥动的旗杆撞掉半颗门牙,限于当时未成年,无法进行修复,后于2021年成年后进行了修复,故要求小李赔偿修复费用6740元。

小李辩称,其当时已经支付了全部的医疗费用,现在的修复费用属于美容项目,且当时是无意导致小张受伤的。其作为管乐队成员,长期以来都是午休时和队友一起在校园内训练,是小张突然从后方跑来,撞上了旗杆导致受伤,故不同意承担修复费用。

诉讼中,小张申请对其2021年所做治疗与2009年9月小李意外将其门牙打断之间是否存在因果关系及参与度进行鉴定。小李申请对小张2021年所做的治疗的必要性进行鉴定。鉴定机构作出司法鉴定意见书,鉴定意见为:被鉴定人小张2021年所做的治疗与2009年小李意外将其门牙打断之间存在因果关系,外伤原因为完全作用。被鉴

定人小张2021年所做治疗存在必要性。法院审理后认为,根据双方陈述和提交的证据,小张和小李对损害的发生均应承担一定的责任,根据双方过错,法院酌情判令对于小张的损失,小李承担50%的责任。对于小张在本案中主张的医疗费,小李不予认可,但经过鉴定,小张2021年所做治疗存在必要性,故小张主张的医疗费,于法有据。法院最终作出上述判决。该判决现已生效。

法官说法:

根据民法典相关规定,行为人因过错侵害他人民事权益的,应承担侵权责任。被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任。限制民事行为能力人在学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害,学校或者其他教育机构未尽到教育、管理职责的,应当承担责任。在本案中,侵权人以及被侵权人在案发时均为初中生,作为限制民事行为能力人,应当具备一定的安全判断能力和认知能力,对于自己以及他人的安全应当尽到一定的注意义务,如果对损害发生均存在过错,则应当根据各自过错对损害后果承担责任。另外,事故发生在学校,作为管理义务人,如果其没有尽到自身的职责,对损害的发生也应当承担赔偿责任。(王丹)



职工可以在跨年休假和领取年休假工资之间选择吗?

编辑同志:我因忙于工作,直到2023年底才想起年休假还未休,于是赶紧提出休10天年休假的申请,结果被公司“无情”拒绝了,原来是公司有一半人在“抢休”年假。公司领导安慰我:现在无法休,并不等于过期作废,等到2024年再安排。我担心次年仍休不成,于是要求公司按我日工资的3倍额外支付10天年休假工资,可公司坚持让我跨年休假。请问,公司的做法对吗? 读者:陈津

陈津读者:一方面,公司应当允许你在跨年休假和获取年休假工资之间进行选择。《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定:“用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。”显然,用人单位不能强行要求职工跨年休带薪年假,应当允许职工在跨年休假和领取年休假工资报酬之间进行选择。

另一方面,你可额外获得的工资报酬是2倍而非3倍。上述《办法》第十条第一款规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数的,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”因此,对这里的“日工资收入的300%”不能产生误解,实际上用人单位只须另付200%的工资即可。

职工休病假 其间所遇双休日和法定节假日不扣除

编辑同志:我是某公司的职工,工龄已达20多年。2023年12月31日下午,我在外出爬山时不幸摔伤,医院建议病休1个月。治疗期间,我盘算着:2024年1月份有元旦1天法定假,加上8天公休日,这9天休息日应当从1个月的病假中扣除,不然的话,自己就实际只休了21天病假,于是就打电话询问公司人力资源部,公司的回复令我失望。请问,法定节假日和双休日究竟该不该从病假中剔除呢? 读者:魏文

魏文读者:职工依法享受医疗期待遇,病假往往被称为医疗期,当然,二者是有一定区别的。医疗期是指企业职工因患病或非因工伤负停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。《企业职工患病或非因工伤负医疗期规定》根据职工实际参加工作年限和在本单位工作年限的不同,对职工享受的医疗期作了具体规定,例如,实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的,医疗期为3个月;实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的,医疗期为6个月。

关于计算医疗期的起止时间等问题,原劳动部印发的《关于贯彻〈企业职工患病或非因工伤负医疗期规定〉的通知》(劳部发[1995]236号)进行了以下界定:1.医疗期计算应从病休第一天开始,累计计算。2.病休期间,公休、假日和法定节日包括在内。由此,你病休1个月,属于医疗期,其间所遇到的法定节假日和双休日是不能从1个月病假中剔除的。

如何正确打开带新年休假的休假模式?

编辑同志:我和徐某于2022年同时入职某公司销售部。2023年12月,我们两人想申请年休假,可一打听,销售部已有不少人在排队休年假。我考虑到自己是新人,肯定轮不到自己,就未敢提出申请。而徐某认为自己有权决定何时休年假,于是在递交休假申请后自行离开。最终结果是:公司拒绝向我支付5天年休假工资报酬,理由是我未主动申请应视为自动放弃;而徐某则被公司解聘,理由是其擅自休假5天属于旷工,构成严重违纪。请问,公司的做法对吗? 读者:小黄

小黄读者:一方面,公司关于你未申请休年假就视为放弃的认识显然错误。《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。”据此,单位负有主动安排职工休年假的义务,而非必须由职工主动提出申请才能启动。显然,在职工未申请时不能视为自动放弃。除非单位安排休假,而职工因本人原因且书面提出不休的,方可视为自行放弃,不享受年休假工资。本案中,你虽未申请休年假,可公司也未主动安排,所以公司仍应依法向你支付年休假工资报酬。

另一方面,在单位未主动安排休假的情况下,职工也无权自行作主。根据上述规定,单位在安排或批准休年假时,虽然要“考虑职工本人意愿”,但单位的生产、工作具体情况是否允许职工此时休假,则是决定性因素。也就是说,单位有权决定是否批准职工在选定的日期休年假,职工无权自行决定何时休年假,否则,就是违反劳动纪律。本案中,徐某擅自休假5天,公司根据其制定的规章制度,以徐某旷工5天为由予以解聘,合法有据。

本期信箱由北京高文(合肥)律师事务所潘家永律师提供解答。