



法官马康(右)与合议庭成员会议案件。通讯员赵赛 摄

实现惩罚和预防犯罪目的

动机等因素对其判处缓刑

白沙一村民非法制造枪支狩猎，法院充分考虑主观

“张某某是脱贫的村民，是家中主要劳动力，对其羁押既不符合刑法谦抑性原则，也可能使其家庭重返贫困。”近日，省中院环境资源审判庭法官马康谈到其审理的白沙黎族自治县一起非法制造枪支、非法狩猎案时表示，法律的权威在于刑罚的不可避免性，而非严苛，在能使用较轻刑罚达到制裁目的时，无需使用严厉的制裁方式。法院充分考虑张某某的个体因素后，决定对其适用缓刑。

2022年3月21日凌晨，白沙黎族自治县男子张某某在未经野生动物行政主管部门许可，且无狩猎证和持枪证的情况下，擅自进入被划为禁猎区的海南热带雨林国家公园霸王岭分局洪水管护站内使用其制造的枪支猎捕野生动物。2022年10月31日，省中院对该案作出一审判决，张某某犯非法制造枪支罪，判处有期徒刑3年；犯非法狩猎罪，判处有期徒刑6个月。决定执行有期徒刑3年，缓刑5年。

省中院在审理该案过程中，在揭示犯罪行为危害后果的同时，充分考虑张某某的主观动机、行为手段、次数后果、社会危害程度、现实表现和生活状况等因素，最终对张某某宣告缓刑，避免张某某的家庭因刑返贫，起到了“惩前毖后，治病救人”的良好政治效果、社会效果和法律效果。该案也因此入选了最高人民法院发布的国家公园司法保护十件典型案例。

■本报记者 许光伟

案情：制造枪支猎捕野生动物

2017年的某一天，张某某从海口市一家五金店购买1把射钉枪、1根枪管及铁砂、射钉弹回到家中后，用电焊机将枪管焊接在射钉枪上，并用木板制作枪托与射钉枪链接，组装成枪支。改装完毕后，张某某将该枪支藏匿在海南热带雨林国家公园霸王岭分局洪水管护站附近的一处废弃小木屋内。

2022年3月21日凌晨，张某某取出事先藏匿的枪支，在未经野生动物行政主管部门许可，且无狩猎证和持枪证的情况下擅自进入禁猎区，使用枪支共猎捕赤腹松鼠3只、椰子猫1只、鼬獾1只，使用头灯照射射猎捕大绿臭蛙30只。次日12时40分许，张某某在下山途中被公安民警当场抓获。民警随即查获上述动物尸体及铁砂1瓶、改装射钉枪1支。

经鉴定，张某某制造的枪型物为利用火药为发射动力的枪支；案涉的椰子猫属国家二级保护野生动物，鼬獾、赤腹松鼠均被列入《国家保护的有益的或者有重要经济、科学研究价值的陆生野生动物名录》，臭蛙属于海南省重点保护陆生野生动物。

2022年7月11日，省检二分院向省中院提起公诉。公诉机关认为，张某某制造以火力为发射动力的枪支，违反狩猎法规，在禁猎区使用枪支进行狩猎，猎捕野生动物价值1万余元，破坏野生动物资源、情节严重，犯罪事实清楚，证据确实、充分，应当以非法制造枪支罪、非法狩猎罪追究其刑事责任。

法院：执行缓刑避免因刑返贫

据了解，省中院在审理该案过程中，委托当地司法局就被告人张某某的家庭社会关系、一贯表现、犯罪影响及居住地意见进行调查评估。“当地司法局评估意见为张某某适用社区矫正。”马康向记者介绍。

“被告人张某某文化素养较低，对野生动物保护政策不了解，家庭困难，其平时为人老实忠厚、正直、善良友好，父亲体弱多病，急需其照顾。请求法庭考虑张某某的个人、家庭情况，对其适用缓刑。”庭审中，张某某的辩护人向法庭提交相关证据，恳请法院对张某某从轻量刑。

省中院经审理认为，张某某的行为已构成非法制造枪支罪、非法狩猎罪，应当数罪并罚。鉴于张某某系初犯，案发后如实供述其罪行，认罪认罚且有悔罪表现，其居住地愿意配合进行社区矫正，宣告缓刑对所居住社区没有重大不良影响。法院遂判决：张某某数罪并罚，决定执行有期徒刑3年，缓刑5年，没收犯罪工具等。宣判后，各方未上诉、抗诉。

“张某某违反狩猎法规，在禁猎区使用改造的枪支狩猎，破坏野生动物资源的价值较大，应当受到刑事制裁。”马康介绍，张某某作为生活在国家公园范围刚脱贫的村民，改变当地的传统生产生活方式，走绿色发展改善民生之路，尚需探索时间。而且张某某是家中主要劳动力，如果对其羁押，就很有可能使其家庭重返贫困。因此，法院决定给予其改过自新的机会，对其适用缓刑。

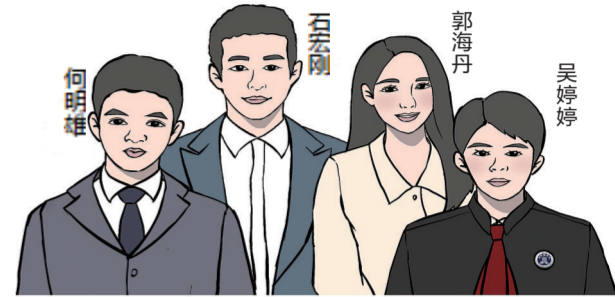
马康表示，法院对张某某适用缓刑，既彰显司法的人文关怀，又实现了惩罚和预防犯罪相结合的目的，也较好平衡了生态环境保护与民生保障之间的关系，也进一步增强了人民群众对环境保护司法工作的认同和拥护，是人民法院推动实现“人与自然和谐共生”的有力体现。



法律咨询

13379952004

邮箱: fzs888@163.com



海南法立信律师事务所

乘公交车聊微信不慎摔伤 可要求公交公司赔偿吗?

海口蓝女士咨询:我朋友黄女士上个月下班乘公交车时因回复微信,没有抓扶手,在公交车司机急刹车避让其他车辆时摔倒,导致左手臂骨折并入院治疗。她事后回忆,公交车上的报站广播偶有提醒乘车注意事项,但自己不够重视。请问这种情况可以要求公交公司承担赔偿责任吗?

答复:因双方形成了客运合同关系,公交公司理应承担安全义务。黄女士作为乘客,在乘坐公交车过程中,应当尽到安全告知义务。且车辆是因运行中遇到紧急情况驾驶员采取紧急制动措施,故公交公司对事故的发生并无过错。而黄女士作为具有完全民事行为能力成年人,因回复微信未扶扶手,对其自身安全未尽到合理注意义务,应属重大过失。因此,公交公司对此事故承担部分赔偿责任。

物价不断上涨 抚养费是否要调整?

海口张女士咨询:我与前夫于10年前离婚,约定孩子归我抚养,后因孩子学习活动不断增多,在法院的调解下,前夫每月增加了300元抚养费,直至孩子年满18周岁。但如今物价不断上涨,前夫的工资也大幅上涨。我还能再向法院起诉要求前夫增加抚养费吗?

答复:相关法律规定:关于子女生活费和教育费的协议或判决,不妨碍子女在必要时向父母任何一方提出超过协议或判决原定数额的合理要求。这里有两个关键词——“必要时”和“合理要求”。

最高人民法院《关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》第十八条规定:子女要求增加抚养费有下列情形之一,父或母有给付能力,应予支持:1.原定抚养费数额不足以维持当地实际生活水平的。2.因子女患病,上学,实际需要已超过原定数额的。3.有其他正当理由应当增加的。故符合前述3种情形之一,即可认定为“必要时”,且要求增加抚养费并无时间间隔的限制。

同时,鉴于你前夫收入较之前有所增加,因此你要求再次增加抚养费属“合理要求”。

离婚争抚养权 孩子会判给谁抚养?

三亚符女士咨询:我跟丈夫准备离婚,双方都想要儿子的抚养权。我们的儿子现在5岁,1岁之前主要是我带的。之后因为我们工作都很忙,儿子平时就交给爷爷奶奶带,周末假期再接回来。请问,如果我们诉讼离婚,孩子会判给谁抚养?

答复:民法典第一千零八十四条规定,父母与子女间的关系,不因父母离婚而消除。离婚后,子女无论由父或母直接抚养,仍是父母双方的子女。离婚后,父母对于子女仍有抚养、教育、保护的义务。

离婚后,不满2周岁的子女,由母亲直接抚养为原则。已满2周岁的子女,父母双方对抚养问题协议不成的,由法院根据双方的具体情况,按照最有利于未成年子女的原则判决。子女已满8周岁的,应当尊重其真实意愿。

司法实践中,法院裁判离婚案件,在决定未成年子女的抚养权归属时,一般都会以子女利益为优先。根据《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释(一)》第四十七条规定,父母抚养子女的条件基本相同,双方均要求直接抚养子女,但子女单独随祖父母或外祖父母共同生活多年,且祖父母或外祖父母要求并且有能力帮助子女照顾孙子女或外孙子女的,可以作为父或母直接抚养子女的优先条件予以考虑。

投资获得收益 是否属于夫妻共同财产?

海口陈女士咨询:我丈夫在婚姻关系存续期间入股朋友的公司,每年都会产生固定收益,但一直留存在公司没有实际支付。请问,这笔收入是否属于夫妻共同财产?

答复:民法典第一千零六十二条第二款规定,夫妻在婚姻关系存续期间所得的生产、经营、投资的收益,为夫妻共同财产,归夫妻共同所有。

根据该条法律规定,夫妻一方入股朋友公司产生的收益,属于“生产、经营、投资的收益”,只要入股和收益发生在婚姻关系存续期间,就应当属于夫妻共同财产,归夫妻共同所有。

近日,一段“公司女高管违法开除员工”的视频引发了人们对劳动纠纷案件的关注。近年来,类似企业高管态度嚣张地解聘员工的事件时有发生,背后反映了企业与劳动者之间法律知识的不对称,以及劳动者维权成本高、时间长的困境。法治时报记者了解到,在用人单位与劳动者之间,诸多权利和义务的博弈时常发生,尤其在裁员降薪、社保缴纳等情形中,一旦涉事一方操作不规范、不合法,就容易引发一系列劳动纠纷。那么,劳动者遇到不公正的劳动纠纷时,该如何维权呢?



潘德刚制

用人单位裁员降薪、社保缴纳操作不规范易引发劳动纠纷,律师建议——遇到劳动纠纷可多途径维权

■本报记者 王天宇

调查:有公司玩“招式”让员工被动走人

海南省洋浦经济开发区一家私营公司员工刘强(化名),从未料到对自己认真对待的工作会被公司以发不出工资为由让他主动离职。

46岁的刘强是一名电工,三年前加入该公司,从事机电维修工作。起初,他的工资待遇为包吃住每月7000元。由于工作勤奋,一年后月薪上涨至1.1万元。然而,公司始终未与他签订劳动合同。

“我曾找公司签过劳动合同,但公司一直未签,最后公司却以发不出工资为由让我离职。”刘强表示,他每天都在工作,公司却以发不出工资为由解除劳动关系,最终他被拖欠3个月工资,共计3.3万元,他要求公司支付经济补偿金。

双方协商无果,刘强将公司告上法庭。在审理过程中,经洋浦经济开发区人民法院主持调解,双方达成协议:公司向刘强支付工资及加班费2.5万元,补偿金3000元,共计2.8万元。

在职场上,劳动者离职是一件很正常的事,但有些企业却不按程序办事,不按照法律规定对员工进行补偿,而

是玩各种“招式”让员工被动走人。

“两年前,我曾在一家文化传播公司担任信息文员,主要负责信息统筹等内勤工作。”近日,海口市民何晴(化名)向记者讲述了一段不愉快的经历。她说,工作一年后,她怀孕了,当她把这件事告诉公司的领导后,得到的却不是祝福,而是调整岗位的通知,让她外出跑市场。

何晴从来没有跑过市场,怀孕后行动也不便。于是,她向公司主管表达了不愿调岗的意愿。此后,公司主管就以增加工作量等各种方式刁难何晴,要求何晴完成从未写过的日报、周报、月报以及各种方案等。

“公司的意图就是要让我每天干得都不开心,让我知难而退。”何晴说,公司领导就是想逼她主动提出辞职。

记者调查发现,此类现象在职场中偶有发生,某些企业采取种种手段逼迫员工离职,如大幅降薪、调岗、变更工作地点或安排过重的工作任务等。

律师说法:遇到劳动纠纷可多途径维权

那么,劳动者遇到不公正的劳动纠纷该如何维权?记者就此采访了海南先国律师事务所陈虹。

针对此类纠纷,陈虹表示,劳动者如果与用人单位发生纠纷,可以通过多种途径维权。首先是协商。劳动争议发生后,劳动者可直接向用人单位反映,要求用人单位给予合理合法的解决。如果对用人单位的答复和处理方式不满意,再采取其他方法。

如劳动者不愿意与用人单位协商或者协商无果的,劳动者可以要求企业内部的劳动争议调解委员会出面调解。所在单位没有设立该组织的,也可要求工会出面协调。没有工会组织的,劳动者也可以向当地的基层人民调解组织申请调解。

上述2种途径行不通,劳动者还可以向劳动行政部门下设的劳动监察大队投诉反映,要求查处用人单位的违法行为,维护自己的权益。

如果上述途径均无法予以解决,则劳动者可以在知道其权益被侵害之日起1年内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,劳动仲裁是处理劳动争议的前置程序。如果对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

陈虹表示,很多劳动争议的发生,原因都在于用人单位存在不规范用工的行为,因此她建议广大用人单位重视用工管理,防范用工风险,制定和完善内部规章制度,从而保障劳动者的合法权益。