

热点指南

法律讲堂

“网上代办离婚”，靠谱吗？

打着法律咨询服务旗号的短视频标题唬人，“忽悠式”法律营销存在哪些风险？是否要承担法律责任？今年3月12日起，中央网信办部署开展为期两个月的“清朗·从严整治‘自媒体’乱象”专项行动，5月1日，《互联网广告管理办法》正式实施，平台监管与司法微创新，合力遏制法律自媒体乱象。

法律服务公司的“擦边球”

在短视频平台，打着唬人噱头代办网上离婚的大多是法律咨询服务公司，此类公司不需要通过司法行政部门审批，主要从事一些法律纠纷宣传和接洽业务，真正有了案件，可以直接向当事人推荐律师或法律工作者，从中营利。依据律师法等相关规定，没有取得律师执业证书的人员不得以律师名义从事法律服务业务，法律咨询服务公司不得开展律师类业务。法律咨询服务公司经营范围不包括律师事务所业务，而网上接单代办离婚的工作人员往往也没有律师执业资格，没有资格签订委托诉讼代理协议。

以短视频平台中常见的“网上代办离婚，不用见面，七天一次性判离”为例，民事诉讼法第六十五条对于离婚案件当事人当庭做出了明确规定，离婚案件有诉讼代理人的，本人除不能表达意思的以外，仍应出庭，确因特殊情况无法出庭的，必须向人民法院提交书面意见。因此，网上离婚，不用见面，是十足的忽悠。

如何遏制法律“自媒体”乱象

2023年3月12日起，中央网信办部署开展为期两个月的“清朗·从严整治‘自媒体’乱象”专项行动，与此同时，市场监管总局修订发布了《互联网广告管理办法》（以下简称《办法》），《办法》于2023年5月1日起施行。上述新措施、新规章的颁布施行，旨在探索运用多种手段强化“自媒体”监管，坚决遏制“自媒体”违规营利行为，实现社会效益和经济效益相统一，营造风清气正的网络环境。

压实网络平台主体责任。整治“自媒体”乱象，破解“自媒体”信息内容失真、运营行为失度等深层次问题，维护网上信息内容传播良好秩序，需要督促网站平台健全账号注册、运营和关闭全流程全链条管理制度，加强账号名称信息审核、专业资质认证、信息内容审核等常态化化管理。

对于揽客引流的自媒体账号，将其作为电子商务平台商家进行身份、资格认证，并由平台或者在平台监督下设立售后服务或者商品服务评价系统。将法律服务营销，引流账号作为电子商务中商家对待，既防止出现无律师执业资格而从事律师服务的乱象，又使消费者避免在被引导前往其他即时聊天工具中购买服务后，遭遇虚假宣传、套路服务或泄露个人隐私而投诉无门的情况出现。

目前，短视频平台引流到即时聊天工具中实施交易行为，

是短视频平台商家主要的商业模式，因此在对症监管中，要实施一体化监管措施，尽力消除“此处吆喝，彼处卖货”的跨平台治理困境，将责任明确在引流入口端，将引流商家作为销售方来明确法律责任，避免出现跨平台后真实交易者责任逃逸的情形。

坚持司法微创新，主动解决司法服务痛点问题。例如，网上代办离婚的兴起，是因为这些年人民法院着力解决的便利诉讼问题，外地务工人员没有办理暂住证，也没有相关收入证明，如何在务工地法院快速立案，需要处理好跨区域民生案件管辖权问题。另外，消除“垫钱打官司，不赢不收费”的“标题党”，涉及人民法院对于诉讼费减免缓制度的主动宣传，对于诉讼困难的当事人进行司法救助。还有一些“如何让法官不敢小瞧你”之类的短频频，标题唬人，视频内容其实只是教不懂法的当事人如何利用中国裁判文书网查询案例，这个问题的解决就是人民法院对首次进入诉讼程序的当事人做好导诉工作，对接法律援助，提供高质量诉讼服务。

因此，及时发现司法服务的痛点，回应群众关切，也会帮助案件当事人主动远离这些“忽悠式”法律营销号，最终使这些虚假宣传的“标题党”法律自媒体销声匿迹。

（作者系北京市海淀区法院法官）

■ 秦鹏博

近期，很多网友发现打开短视频平台时，铺天盖地的法律营销号袭来，这些打着法律咨询服务旗号的短视频账号，赫然写着“网上代办离婚，不用见面，七天一次性判离”“垫钱打官司，不赢不收费”“如何让法官不敢小瞧你”等唬人标题。让人哭笑不得的是，噱头营销的短视频下方竟然还有不少网友留言询问。“忽悠式”法律营销陷阱多，存在哪些风险？这些营销号是否要承担法律责任？应该采取哪些措施消除这些“忽悠式”法律营销？

网上代办离婚，当心虚假宣传陷阱

法院网上立案本是为了降低当事人诉讼成本，提高办案效率的一个便捷之法。然而，笔者检索到众多在短视频等各个平台上关于招揽在线立案业务的法律服务广告，数量最多的是关于离婚纠纷，一些咨询机构打着民法典判决离婚新规定、不见面、无冷静期的旗号，代办网上立案业务，从而收取高额费用，这些所谓的法律咨询服务公司，利用当事人解决纠纷心切、不会操作手机电脑的弱点，收取高额立案费，谎称是法院收取的诉讼费用的一部分。

急于结束婚姻的刘女士通过网上了解到，现在离婚可以通过互联网进行视频开庭审理，于是委托了网上的某法律咨询营销号在网上进行立案。承办法官在庭审中多次听到刘女士抱怨说：没想到离一次婚立案竟然花费了5000元。听到此时，法官一头雾水，立案花费5000元从何而来？通过交谈，法官知道了真相，原来刘女士在网上找人代办互联网立案花费4900元。为了以后不再让当事人花冤枉钱，法官耐心细致地将网上立案的正规渠道及程序告诉刘女士，并表示网上立案并不会产生额外的高额费用。

一问一答

寄养期间孩子打伤他人，谁来赔偿？

我是一位单亲妈妈，因单位派我外出进修3个月，我就把12岁的儿子寄养在远房亲戚家，并给足了3个月的生活费用。前几天，亲戚打电话要我寄4000元，因为我儿子和周围的小孩子们打闹，将其中一个孩子弄伤了，要赔偿对方的医药费等损失。请问，孩子在寄养期间造成他人损害的，应由谁承担赔偿责任？

读者 康萌

康萌读者：

本案涉及的是委托监护问题，也就是你所说的寄养。委托监护是指父母等监护人因某些特殊原因，暂时不能行使监护职责时，而委托他人代行监护职责的民事法律行为。监护职责包括保护被监护人的身体健康，照顾被监护人的生活，管理和保护被监护人的财产，对被监护人进行管理和教育，在被监护人合法权益受到侵害或者与他人发生争议时，代理其进行诉讼等，委托人可以将上述监护职责的部分或者全部委托给受托人行使。不过，受托人即使将监护职责全部委托给受托人，但自己的监护人资格并未发生转移，也就是说，受托人不因接受委托而取得监护人资格。

民法典第一千一百八十九条规定：“无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害，监护人将监护职责委托给他人的，监护人应当承担侵权责任；受托人有过错的，承担相应的责任。”据此，你儿子在寄养期间因实施侵权行为给他人造成的损害，仍应当由作为监护人的你负责承担侵权赔偿责任。当然，如果你的远房亲戚未尽力履行监护职责，的确存在过错的，该亲戚应当承担相应的赔偿责任。具体承担责任的范围，你们可以进行协商。如果协商不成而诉至法院的话，法院会结合具体案情依法裁量。

安徽警官职业学院 潘家永

■ 张兆利

实践中，个别经营困难的企业采用大幅降薪、任性调岗等办法“曲线”裁员，让不少劳动者陷入“走人”还是“保饭碗”的两难境地。那么，现实中遇到用人单位的这些变相裁员招数时，劳动者该如何应对维权呢？

任性调岗位，行使“拒绝权”

邹女士在一家塑胶制品公司上班。最近一年多，公司的出口订单大幅缩水。她本来在车间担任班长，可公司找借口撤销了她的班长职务，让她重新回到普通员工岗位，邹女士感觉非常尴尬，无法面对原来的同事。再加上薪金也降低了不少，她只好自动离职。

说法

关于用人单位的法定单方调岗权，劳动合同法规定了以下三种情形：一是劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的，用人单位可以单方主动给劳动者调整合适的工作岗位；二是劳动者不能胜任原工作岗位的需要，用人单位可以通过对劳动者进行岗位培训提高工作技能的途径，单方面再次给劳动者安排适合的工作岗位；三是企业转产、重大技术革新或者经营方式调整而面临经济性裁员之前，用人单位也可以单方面变更一次劳动合同，其中包括变更工作岗位。即用人单位在单方调岗时，既要符合法律规定，又要在合同约定框架下与劳动者协商重新确定工作岗位。

本案中，用人单位没有经过法定的协商等程序，擅自单方调整邹女士的工作岗位，且大幅度降薪，显然与法律规定相悖，该调岗降薪行为因违法而无效。对此，邹女士有权拒绝调岗，也可以请求法院判决恢复原工作岗位的同时，要求用人单位支付调岗降薪期间的工资差额部分。

工资被减半，主张“恢复权”

小杨于三年前入职某物流公司，双方口头约定岗位为物流车司机，工资按每月1.2万元计算。从去年8月初开始，公司宣布因出口订单量影响经济效益大幅下滑，所有员工工资一律下调50%。工作量无任何变化，工资却突然遭遇减半，小杨虽然感到不公，但在“工作难找”的境况下只能选择接受。

说法

虽然小杨与公司未签订书面劳动合同，但并不意味着公司就可以随意减少工资。入职三年多来，公司一直按照双方约定的标准支付工资，在小杨工作岗位、内容、工作量均未发生变化的情况下，公司随意大幅降薪，显系单方擅自行为。劳动合同法的相关规定，劳动者和用人单位签订的劳动合同应当对劳动者的劳动报酬（即工资）做出明确约定，并按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付。如果劳动者的月薪被无故降至合同约定以下，用人单位的“降薪”行为即属违法，劳动者有权要求用人单位恢复原有的薪金水平，如单位不同意，劳动者可向劳动争议仲裁委申请劳

动仲裁。另外，小杨如果因降薪决定辞职，可要求公司给付经济赔偿金、未签订劳动合同双倍工资以及加班费。

擅增工作量，勿忘“举报权”

在一家汽车销售公司做销售的小王收到人事部门通知，从次月起公司的薪资发放将实行新规，员工的岗位工资只发50%，剩余的50%纳入“绩效考核工资”，每半年一次考核，考核结果作为员工工资发放依据。此外，岗位工资只发70%，剩下的30%要视各部门的业绩由部门自行发放。这意味着，如果小王所在的部门业绩“不达标”，就可能拿现在工资的70%。

说法

劳动者享受工资待遇是劳动合同最基本的内容之一，应该由双方协商确定。根据劳动合同法第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，采用书面形式，可以变更劳动合同约定的内容。此处的变更，以双方协商为条件。

本案中公司的做法是否合法，要看其与劳动者签订的劳动合同及绩效考核的规定内容。如果在合同或岗位考核中本来就有这种规定，或者公司绩效考核要求的内容已经过劳动者本人同意，则公司的做法无可挑剔；如果没有规定或事先未征得劳动者同意，则公司擅自增加工作量的做法就是一种变相克扣员工工资的违约行为；员工对此所产生的任何不利后果都有权拒绝接受，并有权向劳动保障监察部门举报。

（作者系山东省昌乐县法律援助工作者）

■ 桂芳芳 鞠娟

2023年3月22日，周先生离婚纠纷案的二审判决书终于下来了，这场历经近三年的“官司”终于尘埃落定。婚姻自由，是我国宪法赋予公民的基本权利，也是我国民法典规定的婚姻制度之一。婚姻自由，不仅包括结婚自由，还包括离婚自由。

那么，为何周先生的离婚纠纷要持续近三年之久呢？

周先生与章女士是同一家航空公司的同事，周先生是年轻有为的机长，章女士是年轻貌美的空姐，在公司组织的一次团建活动中，两人相识，并且迅速发展为恋人关系。

不久，章女士怀孕了，两人于2015年5月登记结婚，同年12月，大女儿出生。一家三口的幸福生活没有持续多久，家庭生活的琐碎，逐渐磨灭了两入当初的爱情。两人会为了生活琐碎发生争吵，最为激烈的一次周先生推了章女士，章女士撞到桌子腿，后报警并去医院验伤，却发现自己又怀孕了。两人重归于好，2016年12月，章女士顺利生下了小儿子，一家人很是开心。

然而，随着儿子的到来，两人生活中越来越多的矛盾始终无法调和，终于在在一次章女士对着周先生的父母大吼大叫之后，周先生向章女士提出了离婚。章女士不甘示弱，带着两个孩子搬出去住，自此开始分居生活，同时也开始了两人漫长的离婚纠纷。

为何离婚时间这么长？

周先生的离婚纠纷时长跨度近三年，先后三次提起离婚诉讼，第三次诉讼时，一审法院判决准许离婚，章女士上诉至中级人民法院，所以一共涉及四次诉讼。

为何周先生的离婚之路会如此艰难？其实，最主要的难点在于双方当事人均不存在民法典第一千零七十九条第三款、第四款规定的情形，而且女方在第一次及第二次诉讼中均表示不同意离婚，当时双方分居的时长也未达到法定的应当判离的标准。所以，离婚纠纷的“战线”就被拉长了，需要启动第三次诉讼。

在我国，离婚的方式包括两种：一是协议离婚，二是诉讼离婚。选择哪一种离婚方式，需要根据每个案件具体的情况来分析，也需要根据当事人的不同需求来决定。

二孩的抚养权，一定是一方一个？

周先生的离婚纠纷案件中，虽然双方当事人夫妻缘分尽了，但是两入对两个子女的爱都非常真切，正如二审法官在判决书中所表述的，“上诉人、被上诉人作为两个孩子的父母，均对孩子的关怀照顾表达了殷切愿望”。两人都很想要两名婚生子女的抚养权，所以，二孩的抚养权归属问题，也是本案的主要争议焦点之一。

法院最终判决是一人抚养一个，大女儿随父亲共同生活，小儿子随母亲共同生活。一审判决后，章女士虽然上诉了，但同时也将大女儿送回到上海读书。

随着生育政策的放开，越来越多的离婚纠纷中会出现二孩的抚养权归属问题。二孩的抚养权，一定是一方一个吗？答案是否定的。司法裁判的方向已经开始逐渐从“父母本位”转向“孩子本位”，因此，“最有利于未成年子女原则”在司法实践中的运用越来越彻底。

共同财产一定在离婚纠纷中处理？

实践中，常常会遇到一些共同财产难以分割，或者是一审时双方均未提起分割的主张，二审时才提起。那么，遇到这样的情况，法院会如何处理？共有财产一定会在离婚纠纷中一并处理吗？

答案是不一定。比如说共同财产涉及案外人的利益，法院往往不会一并处理；如果一审时双方均未提起分割的主张，二审才提起，二审法院一般不作处理，当事人可以协商解决或者另行诉讼。

有一个常见的案由是“离婚后财产纠纷”，对于无法在离婚纠纷中一并处理的共同财产，或者双方在离婚纠纷时均未主张的共同财产的分割，可以通过离婚后财产纠纷之诉来进行。（作者系上海家与家律师事务所律师）

这起离婚纠纷为何持续三年之久？