

猛禽成“爱宠”、户外直播藏“暗语”？ 当心“爱好”撞上法律红线

生活中,你是否曾遇到这样的情况:路上捡到野生鸟类,拿不准是带回家饲养还是报警求助?看到有人炫耀“驾鸟”“玩鹰”,自己也心痒难耐?那么,近期天津、宁夏、贵州等地发生的几起案件,将给人们带来警醒。

**荒唐一幕:
捡拾猛禽当“爱宠”
驱使“捕猎”为炫耀**

将猛禽捡拾回家;为给“爱鸟”找到可口的食物,竟带它出门捕猎……今年2月,天津市河北区人民法院宣判了一起特殊的非法狩猎案。

据被告人周某供述,2023年冬天,他在河边散步时,捡拾到一只灰背隼,“爱鸟”的他随即将其带回家中饲养。

“周某上网查阅了该鸟的种类,知晓灰背隼为国家二级保护野生动物,还特地查了灰背隼喜欢捕食哪种鸟。”天津市河北区人民法院刑事审判庭一级法官马兰说。

为让这只灰背隼“吃得好”,周某时不时带着它出门。“他在灰背隼的腿上绑上了滚绳,像放风筝一样,放到天上让它捕食,抓回来的鸟会带回家中存放。”马兰说,这样的场面让周某很有成就感,他还邀请朋友们到现场观摩。

很快,有群众发现异常并报警。2024年1月,周某被公安机关抓获归案。警方在其家中查获灰背隼1只,以及猎捕的鸟类死体41只,其中包含麻雀、戴胜、灰喜鹊等国家“三有”野生动物。

周某最终因非法狩猎罪被判处有期徒刑六个月,缓刑一年。涉案鸟只被天津市野生动物救护驯养繁殖中心接收。



这是被解救的苍鹰。(宁夏固原市公安局供图)

**自作聪明:
“玩玩就放生”
户外直播藏“暗语”**

“我是真喜欢苍鹰,我们这有驯鹰抓兔的习俗,本想着抓来玩玩,来年就放生,谁知道还会犯法啊?”被警方抓捕后,一名犯罪嫌疑人后悔不迭。

原来,宁夏固原市原州区、西吉县等地部分依山而居的农户们,曾有驯鹰抓兔的习俗。但在现行法律和生态保护的要求下,这类行为在当地已逐渐绝迹。然而,有人自作聪明,用“玩玩就放生”的方式,试图打“擦边球”。

2024年11月27日,固原市公安局原州区分局森林和草原派出所民警一举侦破王某某等9人危害珍贵、濒危野生动物案。

固原市公安局环食药侦支队副支队长刘磊说,经查明,2024年9月

至11月期间,王某某等人先是采点掌握苍鹰踪迹,而后选择天气较好的夜间,使用强光手电、长木棍制成的套索,在树林内先后猎捕9只苍鹰。

“他们把鹰抓回家后,经过一个多月的驯养再带到野外抓兔,满足自己的狩猎欲望,然后又出售给他人用于狩猎,直到来年开春再放生。”刘磊说,苍鹰是国家二级保护野生动物,上述行为已涉嫌危害珍贵、濒危野生动物罪。目前,王某某等9人已被判处刑罚。

同样打着“爱好”之名,一些户外直播暗藏猫腻。记者了解到,近期有犯罪分子表面用户外直播引流,实则用“暗语”规避平台监管,传授所谓“捕鸟技巧”、兜售捕鸟工具。

今年4月,贵州清镇市人民法院审理了一起案件:董某某与网络主播康某某合谋,通过户外直播以第一视角演示非法狩猎过程,利用“暗语”与观众实时互动,并线下售卖狩猎工具,借此牟利。经审理查明,上述行

为已构成传授犯罪方法罪和非法狩猎罪。

**猎捕饲养均可涉刑
莫让“爱好”碰红线**

近年来,我国生物多样性保护成效显著,许多珍稀鸟类频频出现在人类生活区,也带来一个新问题:如果仅仅是喜欢野生鸟类,带回家养几天再放生,没有出售、租借等牟利行为,算违法吗?

刘磊提醒说,珍贵、濒危野生动物受法律严格保护,禁止个人擅自饲养;私自饲养将面临行政处罚或刑事追责;若发现相关行为,应立即向林业主管部门或公安机关举报。

“即便是在路上遇到受伤鸟类,也不应带回家中。”天津市野生动物救护驯养繁殖中心工作刘洋说,普通人缺乏相应的专业救助知识,私自将受伤鸟类带回家救助、饲养可能会造成其死亡,应第一时间联系当地野生动物救助中心或报警处理。另外,野生动物可能携带一些病菌,也不建议将其带回家救助。

警方提醒,公众若发现已死亡的国家重点保护鸟类,严禁私自处理,而应按照法律规定报告相关部门,由专业机构依法处置。

“涉案的一些所谓‘爱鸟人士’,实际上是以亲近自然之名行破坏自然之举。”马兰说,任何爱好都不能触碰法律的底线,应摒弃陋习,培养健康文明的生活风尚,在守法基础上喜爱动物、保护动物,拒绝非法食用、猎捕、交易野生动物及其制品。

鹰击长空,鱼翔浅底,万类霜天竞自由。对野生保护动物而言,任何人以“爱好”为名的圈养和牟利行为,都不是真正的爱护,最终只会令自己作茧自缚、身陷法网。来源:新华社

员工被迫“放弃”年休假 法院判决折算为工资

公司以强制手段让员工“自愿放弃”年休假,企业以旅游、团建等形式冲抵年假……年休假本来是劳动者的一项法定权益,但在实践中,不少劳动者对年休假的法定条件还缺乏了解,有的表示自己并不能掌握休假的主动权,导致其不得不“放弃”本应享有的权利。

“放弃”的年休假,离职后还能申请折现吗?这是一个困扰很多劳动者的问题。日前,上海浦东法院审理了一起案件,明确了公司作为用人单位不得限制员工的年休假。

案情显示,刘某是某公司员工,2022年该公司未安排他休法定年休假,也未支付年休假折算工资。同年12月8日,刘某提交离职申请时,在系统里“其他”一栏中勾选“本人承诺所有年休假和调休已休

完,若有未休完部分将视为自动放弃”,并于12月31日正式离职。之后,刘某申请仲裁,要求公司支付年休假折算工资,未获支持,遂诉至法院。

公司认为,刘某作出年休假已休完的承诺,且“自动放弃”条款未违反法律规定,拒绝支付其年休假折算工资。刘某则提出,离职程序中“其他”一栏为必选项,不选不能进入下一个流程办理离职,且内容是系统预设的唯一选项,当初的“承诺”是被迫的。因此,自己有权主张年休假折算工资。

浦东法院审理认为,该公司未安排刘某休年休假,离职申请系统的设置并无其他选项,实际上强制免除了公司作为用人单位的责任,限制了员工的年休假,故判决公司

支付刘某年休假折算工资9875.13元。后公司不服上诉,二审法院维持原判。

劳动法第四十五条规定,国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年休假。带薪年休假是法律赋予劳动者的权利,用人单位不得通过劳动合同或公司规章制度等排除劳动者年休假或获得带薪年休假折算工资的权利。

浦东法院民事审判庭法官陈浩表示,用人单位在行使用工管理权和审批权时,须遵循合法的首要前提,结合自愿、合理及协商一致的原则,不能以强制手段迫使员工放弃年休假,也不得滥用审批权,变相剥夺员工的年休假权利。对于用人单位基于自身优势地位,强迫员工承

诺放弃年休假或通过不合理审批程序限制员工休假的,法院有权依法审查并予以纠正,以切实维护劳动者的合法权益。

“劳动合同中免除用人单位的法定责任、排除劳动者权利的约定无效。”陈浩表示,用人单位不得通过格式条款或内部规定规避应承担的责任,也不能剥夺劳动者依法应享有的权利。

本案中,用人单位未安排员工休年休假,却在系统的离职申请中设置格式条款,要求员工承诺“自动放弃”年休假,以此来规避应承担的法定义务。

陈浩解释,这种设置本质上剥夺了劳动者依法应享有的年休假权利,因此不能据此认定劳动者在设定的情况下所作出的放弃年休假承诺系其真实意思表示。用人单位应对设置的格式条款合法性和合理性进行严格审查,防止利用自身优势地位变相侵害劳动者法定权利。

来源:光明日报