

热点指南

北京二中院法官提示——

四方面合力 确保未成年人暑期安全

中国妇女报全媒体记者 王春霞
华娇 涂浩

广大中小学生已开启丰富多彩的暑假生活。由于暑期孩子相对脱离学校监管,自主时间增多,如果家长监护不到位,极有可能发生危险。为提示家长、学校、社会和未成年人切实做好未成年人暑期安全防范,近日,北京市第二中级人民法院对近年审理的涉未成年人暑期安全典型案例进行了专题调研,介绍了涉未成年人暑期安全典型案例,并作出相关提示。

北京二中院法官介绍,案件主要有4种类型:一是交通出行,违规酿惨剧;二是贪解暑热,野生泳生危险;三是假期游乐,玩耍受伤害;四是亲近动物,疏忽出意外。案件产生原因主要有三个方面,水域管理部门、公园游乐场所等未完全履行安全保障义务;未成年人家长未妥善教育、监管、保护未成年人,监护职责履行不到位;未成年人规则意识及安全意识不足。

案例一:夏日野泳溺亡

暑假某日,小A、小B提议去村子附近水库游泳,同学小C(事发时均为13岁)虽不会游泳,仍同小A、小B前往水库。水库大坝上有“禁止游泳”警示语,但无专人看管,亦无其他防护设施。

三人开始均在水库浅水区戏水,之后小B、小A到深水区游泳,小B在从深水区接近浅水区时,与在浅水区的小C打闹,二人不慎掉入深水区,小C溺亡。

事发后,小C父母将小B、小A

以及水库管理者诉至法院,要求判令三被告赔偿死亡赔偿金、精神损害抚慰金等各项损失共计50余万元。一审法院经审理,认定水库管理者、小B、小A分别应承担50%、10%、10%的责任,判决小B、小A的法定代理人分别赔偿死亡赔偿金、精神损害抚慰金等共计3.4万余元,水库管理者赔偿17万余元,三被告均不服,上诉至二中院。

二中院经审理认为,小B、小A明知小C不会游泳仍提议并邀其一起到水库游泳,间接导致小C溺水死亡,存在一定过错,应承担一定民事责任,依法由其监护人承担民事赔偿责任。涉案水库距村庄较近,无专人看管亦无其他防护设施,对公民人身安全存在潜在威胁,水库的所有人对水库负有管理责任,对小C的死亡亦负有一定民事责任。小C虽是未成年人,根据其年龄(10岁以上)应能判断到水库游泳的危险性,且在水中与小B打闹导致自己掉入深水区,其自身存在一定过错,可减轻侵权人的责任。据此,判决驳回三上诉人上诉,维持一审判决。

案例二:违反交规致害他人

暑期一天,程某驾车带其子小E(12岁)外出游玩,行至某公园西门时,将车辆停放在路边去上厕所,其子小E独自留在车中。期间,小E打开车辆左后门,撞上电动自行车驾驶人孙某。孙某被送至医院,经治疗仍处于植物性生存状态。交警部门认定,程某驾驶机动车违反规定停车,小E开车门妨碍其他车辆通行,均与本起道路交通事故的发

生有因果关系,确定程某、小E为同等责任,孙某无责任。

孙某将程某、小E及车辆投保保险公司诉至法院,要求判令赔偿医疗费、护理费、残疾赔偿金等各项损失共计170余万元。一审法院经审理,判决孙某损失由保险公司在限额内予以赔偿,不足部分由程某与小E承担连带赔偿责任。程某及小E不服,上诉至二中院。

二中院经审理认为,程某与小E的违法行为均与涉案交通事故的发生有因果关系,是事故发生的原因。根据交警部门的认定及本案情况,一审法院确定程某与小E作为直接侵权人各自承担50%的责任正确。但本案因小E为限制行为能力人,其应赔偿部分应当由其监护人承担,而程某赔偿责任应由其自行承担,一审确定小E对程某所负部分承担连带赔偿责任有误,改判程某对保险公司赔偿限额外的不足部分承担赔偿责任。

法官提示

为防止未成年人暑期安全事故发生,北京二中院法官提出如下建议:

一是家长切实履行监护职责,防止意外伤害发生。暑假期间,广大家长应时刻绷紧安全弦,充分履行监护职责,关注孩子日常举动,教育孩子遵守法律法规,提示孩子注意安全风险,特别应避免将低龄儿童单独留在家中或让其独自出行、活动。

此外,家长还应以身作则,在孩子面前做好遵纪守法表率,为孩子树立榜样。一旦发生未成年人伤害

事故,家长应注意留存录音、录像等相关证据,便于事后纠纷解决。

二是学校应加强暑期安全教育,提高学生、家长安全防范意识。学校应创新方式方法,有针对性地通过案例教学、情景模拟等参与性、趣味性、知识性于一体的方式,加强对广大未成年人的安全教育,切实让学生们将“安全第一”牢记心间。同时,指导家长切实履行监护职责,监护和教育好子女,为孩子起到暑期安全保护伞、防火墙作用。

三是公共场所管理部门应切实履行安全保障义务,消除安全隐患。民法典第1198条第一款规定,宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。故公园、游乐场等公共场所的管理者应当充分履行安全保障义务,为未成年人提供安全活动场所及设施、设备。未成年人高度聚集场所及重点水域管理者,应当根据未成年人特点配置相应设备设施,设立警示标志,安装防护装置,增加检查频率,加强人员巡视,及时消除安全隐患,避免暑期未成年人野泳及其他安全事故发生。

四是未成年人应常怀戒惧之心,提高自我保护能力。未成年人在暑期活动时牢记安全第一,遵循父母、老师和成人的教导,增强规则意识和责任意识,提高自我约束、自我保护能力,远离野泳,嬉戏有度,安全出行,防止自身遭受伤害的同时,避免伤害他人。

特别提示

警惕助学贷款新骗术 职场新人要避“雷”

新华社记者 颜之宏

假如你在大学就读期间办理过“助学贷款”,毕业后突然接到电话说“国家上调还款利率”,需要你“补足”未偿还的利息,你会怎么办?近日,厦门市打击治理电信网络诈骗新型违法犯罪中心对外发布预警:高校毕业生要提防涉及助学贷

款的新骗术。

记者了解到,7月12日,厦门市民小张接到自称是“国家校园贷客服”的来电,称“应国家要求”,其在校期间申请的助学贷款的还款利率已上调,要求小张补足未偿还的利息,若逾期未偿还会影响个人征信。

由于小张确实在学校办理过助

学贷款,且还处于还款阶段,来电又能准确报出她的个人信息,小张便信以为真,按“客服”要求向对方账户转账17000元。随后“客服”断线失联,小张这才发现自己被骗,立即报警。

据厦门市打击治理电信网络诈骗新型违法犯罪中心民警洪恒亮介绍,小张遭遇的诈骗是“注销校园贷”骗

局的“升级版”。随着今年毕业的大学生陆续进入职场,此类骗术或有进一步滋长的势头。

警方提醒,对于提及“屏幕共享”“转账汇款”字眼的来电,一定要保持高度警惕,如对方提及“助学贷款”还款事宜,可以先挂断其电话,并拨打此前办理贷款的官方电话进行核实,切忌“一通来电就转账”。

以案说法

无偿帮工的认定及责任承担

朱阔航

李先生是忠环公司(化名)的员工,在进行修剪树枝的绿化工作过程中,从树上坠落导致受伤。李先生认为他是为中交公司(化名)义务帮工,所以将中交公司诉至法院,要求赔偿医疗费、误工费、护理费、营养费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金等。法院经审理,判决驳回了李先生的诉讼请求。

原告李先生诉称,他在弟弟所在的忠环公司务工,忠环公司与中交公司签订有绿化服务合同。2018年9月19日上午,李先生接到中交公司工程部经理的电话,要求其带人去修剪砍伐高危树枝。其弟称不是合同内的工作,但他还是去做了。2019年9月23日,李先生在砍伐树木时从树上摔下导致受伤。

被告中交公司辩称,李先生是该公司绿化工程外包单位的员工,其在正常履行绿化服务合同中因防护不力受伤,并非义务帮工,中交公司并非赔偿责任人,没有赔偿义务。原告李先生所在公司已经对其进行了赔偿,其不应再次主张赔偿。

法院经审理认为,本案主要争议

焦点为原告李先生在事故发生时从事的作业是否为无偿帮工行为。李先生称其系无偿帮工,但中交公司与忠环公司签订有绿化服务合同,合同内容包括树木修剪。李先生作为忠环公司员工,在合同约定的小区内从事树木修剪时从树上坠下受到伤害,系在履行劳动合同过程中受伤,并非无偿帮工。因中交公司将绿化服务外包给忠环公司,李先生并非中交公司员工,故中交公司不应承担赔偿责任。综上,李先生要求中交公司承担赔偿责任的诉讼请求,法院不予支持。

宣判后,原告李先生提起上诉,二审法院维持原判,此案现已生效。

法官释法

无偿帮工关系的判断

无偿帮工抑或义务帮工是指帮工人无偿为他人处理事务从而与他人所形成的法律关系。在这种关系中,帮工人是指为他人无偿提供劳务的人,被帮工人是接受他人提供无偿劳务的人,帮工人一般是自然人,而被帮工人可以是自然人,也可以是非自然人。帮工关系具有明显的法律特征:

1.帮工合同是无偿的,具有明确的无偿性特征。帮工人不向对方要求给付报酬,如果帮工人要求对方支付报酬,不管该报酬是以金钱方式、劳务方式或其他形式体现出来,则会彻底改变法律关系的属性。

2.帮工合同是单务合同。帮工关系中,仅要求帮工人一方负担给付义务,不需要对方负担给付义务,也就是说帮工人向被帮工人提供帮工不需要被帮工人提供某种给付为对价。

3.帮工关系具有互助、临时、一次性消费等特点。

在本案中,原告李先生系忠环公司员工,忠环公司又与中交公司签订有绿化服务合同。该绿化服务合同中有树木修剪的工作内容,绿化养护标准中亦存在对树木树冠修剪工作的规定。结合原告李先生陈述的事实,其从事的作业尚未超出绿化服务合同约定的内容。因此,李先生作为忠环公司的员工,在合同约定的小区内从事树木绿化作业时受伤,并非无偿帮工行为,其不符合无偿帮工的法律特征。

无偿帮工关系中的责任承担

根据《最高人民法院关于审理

人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第5条规定,无偿提供劳务的帮工人因帮工活动遭受人身损害的,根据帮工人和被帮工人各自的过错承担相应的责任;被帮工人明确拒绝帮工的,被帮工人不承担赔偿责任,但可以在受益范围内予以适当补偿。

可以看出,在无偿帮工法律关系中,无偿帮工人受到侵害时适用过错责任原则,被帮工人应当根据过错承担相应的赔偿责任。但也存在法定免责事由,即被帮工人明确拒绝帮工的,不承担赔偿责任。

本案中,原告李先生不属于无偿帮工,所以其不能向中交公司要求赔偿,只能向其用人单位忠环公司要求赔偿。

无偿帮工是社会生活中人与人之间相互帮助、相互关心的行为,是应当提倡的传统美德。法院在此提醒,帮工者在帮工过程中应尽量到自身的注意义务;被帮工人也应尽到审慎的安全防范义务,为帮工人提供安全的帮工环境和防护措施,保证帮工人在帮工活动中的人身安全。

(作者系北京市海淀区人民法院法官)

从民法典里为劳动纠纷处理找答案

潘家永

民法典涵盖民事、家事、商事诸多领域,在法律体系中居于基础性的地位。由于劳动法属于社会法的范畴,存在一些特殊规则,故未被民法典收编。然而,劳动法的规则具有不完全性,在处理有些劳动纠纷时可运用民法典的一般规则。如果进行深入解读,会发现很多劳动关系方面的问题都可以从民法典中找到答案。

他人代签的劳动合同,在什么情况下算数?

丙某人入职某公司后的第二周,公司派员到30公里外的车间找丙某签合同,但当天丙某请了病假,经办事人就让车间主任徐某代签了丙某的姓名,并电话告知了丙某。丙某上班后,在查看过徐某转交的合同文本后未提出异议。

半年后,丙某离职,以他人代签的劳动合同不算数为由,要求公司支付未签书面合同的二倍工资。那么,丙某的理由能成立吗?

说法

民法典第161条规定:“民事主体可以通过代理人实施民事法律行为。依照法律规定、当事人约定或者民事法律行为的性质,应当由本人亲自实施的民事法律行为,不得代理。”劳动合同虽然具有一定的人身属性,但法律并未将其纳入禁止他人代为签订之列,即劳动合同可以由他人代签,但事前要有劳动者的书面授权或者其他可以证明的证据。

那么,事前未获授权,代签的劳动合同算数吗?民法典第171条规定:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后,仍然实施代理行为,未经被代理人追认的,对被代理人不发生效力。”据此,他人代签的劳动合同获得劳动者事后追认的,应当算数。

本案中,公司让徐某代签劳动合同,并告知丙某代签事宜,事后丙某查看合同未提出异议,这种做法属于事后追认,如果公司留存有证明当时劳动合同代签情况的证据,就完全可以认定徐某代签的劳动合同有效。相应地,丙某要求公司支付未签书面合同二倍工资的理由就不能成立。

劳动者违背公序良俗,用人单位能否解除劳动合同?

宋某是某公司的员工,2021年1月,宋某为迫使小贺与妻子离婚,采用打电话、发短信、发送不雅照片的方式持续多次骚扰小贺,公安机关认为宋某的行为破坏了小贺的正常生活和家庭关系,对宋某作出行政拘留4日的处罚决定。

宋某所在公司职代会通过的《员工奖惩制度》规定“劳动者违背公序良俗,损害公司名誉的”,公司可以解除劳动合同。该奖惩制度已经载入《员工手册》,宋某签收了该《员工手册》。因此,公司根据《员工奖惩制度》的规定,在通知工会后,作出了解雇宋某的决定。

宋某认为,公司系违法解除劳动合同,在申请劳动仲裁后又起诉到法院。法院认为,公司制定的《员工奖惩制度》内容和程序均合法,可作为处理劳动争议的依据,遂判决驳回了宋某的诉讼请求。

说法

劳动合同法第39条第2项规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。民法典第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。”据此,用人单位有权在制定的规章制度中规定“劳动者违反公序良俗的,可以解除劳动合同”的条款。

公序良俗,即公共秩序与善良风俗。民事主体从事民事活动应当遵守公共秩序,符合善良风俗。

本案中,宋某的行为严重违背了公序良俗,且受到行政处罚,确已对其公司的名誉造成损害,违背了《员工奖惩制度》中的规定。某公司据此解除与宋某的劳动合同,并通过了工会程序,不属于违法解除劳动合同关系。

变更合同未采用书面形式,履行一定期限是否算数?

汤某因未能完成销售任务,公司将其调整到综合部,月工资减少500元,并通过电子邮件将调岗降薪事宜通知了汤某,汤某未回复邮件,只是于第二天到综合部上班。

汤某到综合部工作6个月提出辞职,并要求公司向其补足6个月的工资差额计3000元。汤某的理由是公司对其变更劳动合同未采用书面形式,属于无效行为。那么,法律会支持汤某的诉求吗?

说法

根据劳动合同法第35条规定,变更劳动合同应当协商一致并采用书面形式。但在实践中,很多用人单位在变更劳动合同时采用默示的方式。那么,什么样的默示变更有效呢?民法典第140条规定:“行为人可以明示或者默示作出意思表示。”据此,当事人的默示在符合相应条件下将视为其意思表示。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第43条规定:“用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同,虽未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过1个月,变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且未违背公序良俗,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的,人民法院不予支持。”据此,司法机关可通过劳资双方的行为间接推定劳动合同已经变更。

本案中,公司以电子邮件形式通知汤某调岗降薪,汤某虽然保持沉默,但由于其按通知要求到新岗位上班,故可以推定双方就劳动合同的变更已协商一致。由于已实际履行超过1个月,该劳动合同变更是合法有效的,汤某的主张无法获得法律支持。

档案年龄与身份证年龄不一致,办理退休以哪个为准?

戴某的人事档案记录的年龄比其身份证和户口簿记载的年龄小了一岁。依据身份证记载的出生日期,戴某现在已达到退休年龄。于是,戴某拿着身份证要求单位给予办理退休手续。单位则称:根据档案记载,戴某仍未达到退休年龄,不能办理退休手续。那么,职工退休年龄是以户口簿或身份证的记载为准还是以职工档案的记载为准?

说法

现实中,由于种种原因,导致劳动者的档案年龄小于身份证年龄,劳动者往往要求按身份证年龄办理退休,而用人单位一般按照有关规章的规定,以劳动者档案最先记载的出生时间为准,以致双方经常就此发生争议。现在,民法典对自然人出生时间的认定作出了权威规定。

民法典第15条规定:“自然人的出生时间和死亡时间,以出生证明、死亡证明记载的时间为准;没有出生证明、死亡证明的,以户籍登记或者其他有效身份登记记载的时间为准。有其他证据足以推翻以上记载时间的,以该证据证明的时间为准。”据此,应当树立登记公示的权威,用人单位在认定职工年龄时,应当执行民法典的规定,以劳动者户口簿或者身份证登记记载的年龄来确定其是否达到退休年龄。

(作者系安徽省警官职业学院教授、兼职律师)