

追忆、祭祀期间发现被侵权 别忘了法律的呵护



“清明时节雨纷纷,路上行人欲断魂”。追忆、祭祀已逝祖先,承载着后人重大感情与精神寄托。然而,清明祭祀之时,有时却难免遭遇意想不到的侵权纠纷事,“断魂”之时,切莫忘记至少还有法律帮我们“还魂”。

无主坟被平,虽有通告也需担责

刘女士精神损害抚慰金 16000 元。

【评析】祖坟是后代追忆、祭祀已逝祖先的特定场所,对后人存在着重大的精神寄托。维护祖坟的完好是一种公序良俗,更受法律的保护。祖坟被毁坏,侵害了死者的人格利益,影响了死者近亲属的祭祀,造成一定的精神损害。本案开发商虽有通告在先,

但在无人认领情况下,应妥善保管,待事后与认领者协商安置事宜。而开发商却在通告后擅自随意将坟深埋,导致遗骨零碎散落,无法全部收回,给受害人造成的精神打击可想而知,应当赔偿精神损失费、遗骨收敛安葬地及费用等损失。

强迫他人拜祭,丧葬陋习与法无据

当地习俗要求李某下车拜祭死者。李某不肯,双方发生口角,王某等人动手打砸李某货车,并强行拉扯李某的衣服让其下车拜祭。在众人的说服下,加上怕货车再次受损,李某下车给过世的老人拜了一下。事后,经李某报警查实,其货车一侧外表被打破,花费修理费 2300 余元。双方协商时,王某认为李某冲犯王家办丧事,过错在先,拒绝赔偿。经起诉,人民法院判决王某承担全额损害赔偿 responsibility,并向李某赔礼道歉。

【评析】如果办丧事送葬仪式途中的习俗影

响、阻碍正常道路交通,那么,该习俗因有碍、违反道路交通安全法相关规定,是不受法律保护的。因此,王某强调的“李某冲犯王家办丧事,过错在先”之说与法无据,不会得到法律的保护。而李某属于正常行车,即未违反道路交通法律规定,也未有不当行为与过错,更何况李某当时是在他车通行之后跟随而过。在李某无过错的情形下,其所受损害应当由侵权人王某承担全额赔偿。又因王某强行让李某下车拜祭行为,侵犯了李某的人格尊严,理所当然应赔礼道歉。

擅自将父母骨灰海葬,侵犯了兄妹的祭奠权

嘱要求将骨灰海葬,且其于海葬前曾通知其兄妹两人,但未能提供证据予以证明。为此,人民法院依法判令陈先生赔偿其兄妹精神抚慰金各 2000 元。

【评析】父母骨灰承载着子女重大感情与精

神寄托,而陈先生在未经其兄妹同意的情况下,擅自将父母骨灰海葬,侵犯了其兄妹的祭奠权,造成其精神痛苦。陈先生未经兄妹同意、未尽到告知义务,存在过错。因此,应适当赔偿其精神抚慰金。

医院老人遗体无人认领,唯一近亲属需担责

明确表示放弃继承张老伯的遗产,故其医疗费、丧葬费不足部分,可直接在张老伯名下的遗产及单位应支付的丧葬费范围内予以清偿。

【评析】《殡葬管理条例》明确规定:“死者有亲属的,亲属是丧事承办人;死者没有亲属的,其生前单位或者临终居住地的居(村)民委员会是丧事承办人”。可见,死者有亲属的,亲属是第一丧事承办人。本案张某系目前能确认的唯

一家属,故依法应承担张老伯的相关丧事承办义务,包括联系殡仪馆办理遗体运送、火化、骨灰处置等一切事宜。关于医疗费、丧葬费,因张某作为弟弟已明确放弃其兄的遗产继承权,该放弃继承的法律后果就是不需要承担被继承人生前的债务(医疗费等)。因此,医院只能在死者遗产范围内获得清偿。

杨学友

出差补贴,不能取代加班工资



出差补贴,不能取代加班工资

廉先生在一家公司负责产品推广,经常要到全国各地出差,虽说每次时间不太长,也就一两天,但要被安排到周末出发就连双休日都没了,而且单位也没有安排相应的补休。那么,像廉先生这种没有补休的双休日出差,能索要加班费吗?还有廉先生单位会按月结算出差补助,这笔钱又与加班费有关系吗?

根据我国 2009 年修正的《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支

付不低于工资的百分之三百的工资报酬”。

像廉先生这样在双休日出差,为公司付出了劳动,而且公司又没有安排补休,所以应该得到相应的加班工资。需要注意的是,若是廉先生出差中赶上双休日并没有进行工作,而是休息,就不属于加班,公司也无需支付加班费。

出差补助,一般指单位职工因公出差享有的住宿费标准、市内交通费标准、伙食补贴以及因出差而享有的其他补助,其性质是经济补偿。加班工资的性质则是工资报酬。所以出差补助,是不能取代加班工资的。

出差期间遇车祸能否认定工伤

郑先生是某企业的大客户代表,经常要游走于各大城市。今年 3 月初的时候,郑先生被公司安排去内蒙古拜访客户,在晚间与客户吃完便饭送客户回酒店途中发生了交通意外,并住进当地医院进行治疗。郑先生觉得自己属于工伤,而公司则认为郑先生是乘车回酒店时发生的交通事故,不是工作时间也不是工作场所,故不能算作工伤。为此,郑先生想知道的是,这种情况能不能被认定为工伤?

根据我国《工伤保险条例》第十四条规定:在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;因工外出期间,由于工作原因受到伤害或下落不明的,应当被认定为工伤。郑先生出差是受公司所托,出差期间也就属于工作场所的延伸,而且他在地也是因为工作原因外出,时间上也属于工作时间。另外,郑先生是在送客户的途中发生的交通事故,他受到的伤害并非本人意愿或者个人原因引起的,所以郑先生可以向有关部门申请工伤认定,也理应被认定为工伤。

需要注意的是,倘若郑先生是在出差期间并非工作的缘由,而是由于个人的原因发生伤害事故,如在某景点游玩时,在酒店内休息时,或者与他人发生了争执等,这种情况就属于个人原因发生的伤害,不属于工作原因,也不应被认定为工伤。

吕斌

购房合同“诚意金” 不受法律保护

购买房屋向商家缴纳“诚意金”,却没有如期等来销售人员的签约通知。法官提醒,“诚意金”并非定金,不受法律保护,购房者在签约时应格外注意。

去年 5 月 8 日,薛先生来到一处在售楼盘的售楼中心,选定了一套建筑面积 90.38 平方米的两居室。应销售人员要求预交了 1 万元后,薛先生便拿着房地产公司出具的收款收据回家等待下一步的签约。但时间一天天过去,薛先生却没有等来销售人员通知其签约的电话。

随后,薛先生再次前往售楼中心要求与开发商签订正式的《商品房预售合同》,但开发商拒绝与其签订售房合同,而且他前期选定的房子已出售给了他人。一怒之下,薛先生将开发商告上了法院。

法院经过审理查明,薛先生确实向开发商缴纳了 1 万元,但开发商给薛先生出具的收据上载明这笔款项的性质系“诚意金”,而非定金。“诚意金”只是一种商业销售手段,不具有法律上的定金效力。同时,薛先生也没有与开发商签订《定金合同》或者《认购合同》,因此无法认定薛先生与开发商之间达成了一致的购房意向,故法院判决驳回了薛先生的诉讼请求。

熊琳

侵权人不明该找谁赔偿

一个星期六的傍晚,四个不足 10 岁的孩子在一起相互玩耍打闹,晓航也在其中。在玩耍打闹中,晓航突然被其他孩子从背后推倒,造成左手腕骨折、门牙磕碎的后果,父母为其花去 4000 多元医疗费。晓航不知道自己是被谁推倒的,其他三个孩子都说自己没有推,以致无法确认具体侵权责任人。晓航该找谁赔偿其损失?

律师解答:我国《侵权责任法》第十条规定:“两人以上实施危及他人人身、财产安全的行为,其中一人或者数人的行为造成他人损害,能够确定具体侵权人的,由侵权人承担责任;不能确定具体侵权人的,行为人承担连带责任”。该条是关于共同危险行为的规定。所谓共同危险行为,是指数人的危险行为对他人的权益造成了某种危险,但对于实际造成的损害又无法查明是危险行为中的何人所为,法律为保护被侵权人的利益,数个行为人视为侵权人。

本案中,由于无法查明和确定具体是哪个孩子实施了侵权行为,因此,可以依法认定三个参与玩耍打闹的孩子均为侵权人,承担连带赔偿责任。由于三位参与玩耍打闹的孩子不满 10 周岁,属于无民事行为能力人,因此,他们的行为所造成的他人损害,由其父母(监护人)承担民事赔偿责任。根据《侵权责任法》第十三条“法律规定承担连带责任的,被侵权人有权请求部分或者全部连带责任人承担责任”之规定,晓航和他父母可以要求其中一位孩子的父母或者所有孩子的父母赔偿医疗费等损失。

潘家永

大学生试用期上班途中受伤 该怎么算 法院:工伤



大学毕业前夕,姚某在某公司签订试用合同,不料,上班途中,姚某被车撞伤。那么,姚某与公司之间是否存在劳动关系?姚某的情形是否属于工伤?法院判决认定姚某与某公司存在劳动关系,姚某应享受相应的工伤待遇。

今年 24 岁的姚某是某公司项目成本核算员,2015 年 6 月,姚某与公司签订试用期用工劳动合同。在合同中,双方约定:姚某根据公司的安排,在该公司从事项目成本核算员工作,试用期为 3 个月,试用期满后签订正式劳动合同。

2015 年 7 月 7 日,姚某在上班途中走到单位大门附近时,发生交通事故。姚某想向劳动部门申请工伤认定,但公司不认可与姚某之间的劳动关系,因此,姚某只得向法院提起诉讼,要求确认自己与某公司之间存在劳动关系。

“虽然我还未正式毕业,但是 2015 年 3 月,我就向该公司投了自荐信,信中明确表达了加入该公司就业的愿望。”姚某说,后来,该公司通知他来面试,通过面试后,该公司与他签订了试用期用工劳动合同,通过 3 个月的试用期就可以签订劳动合同,公司按照普通入职人员的情况对他安排岗位并约定工资报酬。因此,姚某认为,他与单位存在劳动关系。

对此,公司方则认为,公司与姚某签订的合同不是劳动合同而是实习期试用合同,同时,姚某的身份是在校就读的大学生,还未到毕业时间。根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定,在校利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。因此,姚某不具备劳动者的资格,双方未建立劳动关系。

不过,公司方的说法并未得到法院认可。法院认为,毕业前夕签订试用合同已非实习。姚某与公司签订试用期用工合同时已年满 23 岁,是具有完全民事行为能力 and 劳动能力的自然人,亦具备合法劳动者的主体资格。对于公司方认为的原劳动部相关规定,法院认为,实习是以学习为目的的,到机关、企业、事业单位等参加社会实践,没有工资,不存在由实习生与单位签订适用期用工合同,未明确岗位、报酬及双方权利义务的情形,教育部的上述规定应指在校学生不以就业为目的的,利用学习之余的空闲时间打工补贴学费、生活费的情形,而姚某的情况显然不属于实习。

本案中,姚某在给被告单位的自荐信中明确表达了加入某公司的就业愿望,双方签订了试用期用工合同,且姚某需遵守被告单位的考勤制度,此情形不属于利用业余时间勤工助学。据此,法院综合双方提交的相应证据及审理查明的事实,判决姚某与某公司之间存在劳动关系,其权利义务关系受劳动合同法保护,在试用期工作中受伤,应按照《工伤保险条例》规定进行工伤认定,享受相应的工伤待遇。

潘从武 王莉 赵远建