



朋友圈发文诋毁他人,构成侵害名誉权

本报记者 郑芳芳

“致小丽:由于我上次发布在朋友圈的不实言论,给你的生活造成困扰不便和不良影响,我深感后悔、抱歉,在此向你表示诚挚歉意,希望你能给我一个改正的机会,也希望我们能重新建立起相互尊重的同事关系。”看着小齐公开发在朋友圈的这则“道歉声明”,小丽觉得过去一个月被人指指点点议论的不适感终于消散了。

这是一起涉名誉权纠纷的案件。今年初,小丽作为公司总部的财务人员,负责对小齐等分公司员工的考勤核对及工资核算工作。过完年没多久,公司老板带着小丽等人前往小齐所在的分公司进行工作考察,对分公司负责人小齐的工作能力、态度认可度不高。回到总公司后,老板授意小丽暂缓对小齐工资的发放,自己会找合适的机会跟小齐好好“聊一聊”。

未收到工资的小齐,转头来找小丽。眼见小丽支支吾吾不肯透露不发

工资的原因,又联想到上次小丽与老板前来考察时窃窃私语的情形,心中有气的小齐便猜测二人有不正当关系,认为二人合谋克扣工资逼自己离职。

2月底,小齐与小丽再次就工资一事起了争执,尽管小丽解释称老板会找小齐说明白,但小齐扬言“法院见”,并将二人微信聊天记录截图发至朋友圈。

小丽一看,自己在小齐微信中的备注居然是“小3小丽”,想到公司同事全看到了这条朋友圈,小丽要求小齐删掉微信并道歉,但对方置之不理。

小丽转而向银川市西夏区人民法院提起诉讼,诉请小齐向自己道歉并赔偿精神损失抚慰金5000元。

承办法官打算先行调解,奈何小齐不认为自己有错,并辩称“如此备注是因为总部来考察时有3人,并没有其他意思”,而且“自己朋友圈总共就那么点人,造不成什么影响”,调解由此陷入僵局。于是,法官依法适用简易程序进行

了公开审理。

结合在案证据及双方陈词,法官判决小齐向小丽当面道歉,同时在微信朋友圈向小丽公开赔礼道歉、恢复名誉,持续时间为一日。但因证据不足,对小丽的精神损失赔偿诉求不予支持。

■【以案说法】

自然人享有人格权,人格尊严受法律保护,禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民的名誉。公民的名誉权受到侵害的,有权要求消除影响,恢复名誉,赔礼道歉。

民法典第1024条规定:“民事主体享有人格权。任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的人格权。名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价。”

本案中,小齐将备注有“小3小丽”的微信聊天记录公布在网络,足以使相关公众对小丽的品德、信用产生负面联

想,客观上导致小丽社会评价降低,符合名誉权侵权的构成要件。即使小齐辩称朋友圈人少,但名誉权的核心在于社会评价是否降低,而非传播范围大小,加之朋友圈作为熟人社交圈层,具有“半公开性”,信息可能通过转发、截图等方式扩散至不特定群体。因此法院对于小丽的道歉诉求予以支持。

不过,因小丽提交的证据不足以证实小齐的侵权行为给她造成了严重精神损害,故对其要求小齐向其赔偿精神损害抚慰金5000元的诉讼请求,法院未予支持。

法官在此特别提醒,无论是现实生活中还是网络中,一言一行都应当遵守法律法规和社会公德,一旦越过法律“红线”,造成对他人合法权益的损害,都将为自己的言行承担相应法律责任。尤其是通过网络发声时,更要严格恪守言论自由的边界,共同守护清朗网络空间。

职业司机丁先生在挂车尾部理货时坠落造成十级伤残,保险公司以其未在投保的重型半挂牵引车上受伤为由拒赔。索赔无果后,丁先生将保险公司诉至法院,要求其赔偿医疗费、伤残赔偿金等损失。近日,吴忠市利通区人民法院判决了这样一起涉及保险的案件。

■【案情回放】

2024年1月,丁先生与吴忠市某运输有限公司签订挂靠协议,将其重型半挂牵引车及挂车挂靠该公司,并以运输公司名义投保某保险公司机动车商业保险,含车上人员责任险(司机)20万元及附加医疗险等。同年10月6日,丁先生驾驶车辆在青海省某高速入口处,在挂车上理货时不慎从挂车尾部掉落摔伤,致腰椎间盘突出性骨折、骨髓水肿等。治疗期间共产生医疗费1.7万元(医保支付1.1万元)。

事故发生后,丁先生向某保险公司申请理赔。保险公司认为丁先生系从挂车挂货箱上坠落,并非其投保的牵引车驾驶座位或副驾驶座位,也不是在牵引车辆上下车过程中发生

的事故,所以不同意承担赔偿责任。丁先生遂向利通区法院起诉,经伤残鉴定为十级伤残,并主张事故属保险责任。

今年3月,利通区法院判决被告某保险公司于本判决生效之日起10日内向原告丁先生支付保险理赔款14.7万余元(包括医疗费、医院伙食补助费、护理费、误工费、营养费、伤残赔偿金、交通费),驳回原告其他诉求。

■【以案说法】

承办法官孙海龙介绍,该案争议的焦点在于原告在挂车上理货时摔落造成的事故是否属于重型半挂牵引车机动车车上人员责任保险(司机)应当理赔的范围。

原告丁先生作为涉案车辆重型半挂牵引车的实际所有人,其为该车辆在被告公司投保机动车车上人员责任险(司机),保险合同关系合法有效,双方

应按照合同约定履行各自权利与义务。

首先,对于保险合同的条款,应当从有利于被保险人和受益人的角度去解释。案涉保险合同中《中国保险行业协会机动车商业保险示范条款》(2020版)第四条规定:“本保险合同中的车上人员是指发生意外事故的瞬间,在被保险人使用被保险机动车过程中发生意外事故,致使车上人员遭受人身伤亡,且不属于免除保险人责任的范围,依法应当对车上人员承担的损害赔偿义务,存在包装标签瑕疵。据此,法院支持原告主张退还货款1000元的诉请,被告已退还该货款,并表示不再要求原告返还茶叶。”

其次,关于被告是否应当承担10倍赔偿的问题。根据食品安全法第148条规定,承担10倍赔偿责任的条件是生产或经营的食品不符合食品安全标准,且不属于“食品的标签、说明书存在不影响食品安全且不会对消费者造成误导的瑕疵”的除外情形。原告李某未能证

明茶叶存在有毒、有害物质或实际健康损害,且标签问题并未误导消费或影响安全贮存、食用。

经调查,原告购买茶叶后发现异样不是第一时间向经营者提出异议或要求经营者退货退款,反而先行向多个平台举报,获得行政处罚决定书后即提起民事惩罚性赔偿诉讼,且在同一时间段在宁夏不同县区购买与本案性质类似的产品,又以同样理由提起同一类诉讼。李某的行为显然是以营利为目的,通过购买其认为不符合食品安全标准的食品来试图获取“10倍赔偿”,这种行为显然与食品安全法的立法精神和诚实信用的原则相悖。因此,法院不支持其关于10倍赔偿的主张,也不支持其提出的交通费及精神损失费的索赔要求。

2024年底,吴忠市利通区一家茶庄因销售标签缺失的预包装白茶卷入消费纠纷。消费者李某以“三无产品”为由索赔10倍赔偿。近日,利通区人民法院判决了这起买卖合同纠纷案。

一场由“标签”引发的诉讼

2024年12月,李某与朋友马某某在吴忠市某茶庄购买了两饼“老树白茶”,支付1000元。商家宣称产品为“福鼎老树白茶”,品质优良,外包装标注了原料、产地、执行标准等信息,但缺失生产者名称、联系方式及生产许可证编号。李某随后以“三无产品”为由,通过12315、12345、人民网留言板等多渠道投诉。

当地市场监管部门介入后,以该茶庄经营预包装食品标签不符合规定为由,对其作出警告的行政处罚并责令整改。李某转而将商家诉至利通区法院,要求商家返还其货款1000元并支付赔偿金1万元及交通费、精神损失费共计

1.4万元。

标签瑕疵=食品安全问题?

被告辩称,茶叶为紧压茶饼,其制作需要经过整理、拼配、蒸压定型、干燥等特定工序,使用统一定量包装,标签缺失系“无心之失”,且已接受了行政处罚,不应承担民事赔偿。并质疑消费者李某“动机不纯”,在购买过程中全程录像,购买后随即多方投诉,还接到了对方索要1万元赔偿的电话。

利通区法院在认真听取了原被告双方的意见后,对案件事实进行了深入调查核实,3月17日对该案作出一审判决:被告某茶庄于本判决生效之日起十日内向原告李某退还购物款1000元;驳回原告李某的其他诉讼请求。

承办法官孙海龙介绍,该案的焦

预包装茶叶标签缺失,可提出十倍索赔吗

本报记者 吴彩华

点主要集中在两方面:首先,关于原告要求退还货款1000元的问题。案涉茶叶属于预包装食品。根据食品安全法第67条的规定,预包装食品的包装标签上应当注明生产者名称、地址及联系方式、生产许可证编号等信息。而涉案茶叶外包装均未标注上述信息,存在包装标签瑕疵。据此,法院支持原告主张退还货款1000元的诉请,被告已退还该货款,并表示不再要求原告返还茶叶。

其次,关于被告是否应当承担10倍赔偿的问题。根据食品安全法第148条规定,承担10倍赔偿责任的条件是生产或经营的食品不符合食品安全标准,且不属于“食品的标签、说明书存在不影响食品安全且不会对消费者造成误导的瑕疵”的除外情形。原告李某未能证

明茶叶存在有毒、有害物质或实际健康损害,且标签问题并未误导消费或影响安全贮存、食用。

经调查,原告购买茶叶后发现异样不是第一时间向经营者提出异议或要求经营者退货退款,反而先行向多个平台举报,获得行政处罚决定书后即提起民事惩罚性赔偿诉讼,且在同一时间段在宁夏不同县区购买与本案性质类似的产品,又以同样理由提起同一类诉讼。李某的行为显然是以营利为目的,通过购买其认为不符合食品安全标准的食品来试图获取“10倍赔偿”,这种行为显然与食品安全法的立法精神和诚实信用的原则相悖。因此,法院不支持其关于10倍赔偿的主张,也不支持其提出的交通费及精神损失费的索赔要求。



银川刑辩

本栏目由银川市律师协会专业委员会支持

日常生活中,难免遇到物品遗失或错拿的情况,如果处理不当,可能会触犯法律红线。2024年7月发生的一起案件,就给大家敲响了警钟:乘坐出租车拿走他人遗落财物,究竟算“捡”还是算“偷”。

案件回顾:

2024年7月的一天,王女士在乘坐出租车时,误将上一任乘客遗留的一个蓝色塑料袋携带下车。案发现场监控显示,下车时,王女士携带了自己的女士包、雨伞及这个塑料袋进入医院门诊楼,直到在门诊楼准备收雨伞时,王女士才注意到手中多了一个塑料袋,于是她坐在椅子上打开袋子,看到里面有一个黑色盒子,王女士没有打开盒子,而是将盒子装入塑料袋中继续就诊,并在就诊完成后将塑料袋和黑色盒子带回了家。

第二天,公安机关打电话询问王女士是否在乘坐出租车时捡到一部手机,要求其归还。因未打开黑色盒子,王女士否认捡到手机,并和来电民警发生争吵,随后公安机关以涉嫌盗窃罪对其立案。之后,冷静下来的王女士也有所担心,便主动拨打110报警,辖区派出所民警告知其将物品送至派出所即可。第三

天早晨,王女士来到派出所归还物品,却在等候的过程中,被最早给其打电话的刑警抓获。此时,黑色盒子塑封包装完好,经民警现场打开查验,里面是一部价值1万多元的全新未拆封华为手机。后王女士被以涉嫌盗窃罪公诉至法院。

本案中,辩护人提出盗窃罪作为转移财产控制权的犯罪,其犯罪故意只能产生于持有、控制他人财物之前,而王女士在取得案涉财物之前没有盗窃的主观故意,但该辩护观点未被采纳。最终法院以盗窃罪判处王女士有期徒刑2年,缓刑3年执行。

法律解读:

很多人可能会疑惑,王女士明明是“捡到”财物,为何被认定为“盗窃”?这需要从法律及刑法学理论角度对盗窃罪的构成要件进行分析。

我国刑法规定,盗窃罪是指以非法占有为目的,秘密窃取公私财物数额较大或者多次盗窃、入户盗窃、携带凶器盗窃、扒窃公私财物的行为。在王女士的案件中,前乘客遗忘在出租车座位上的物品,脱离了该乘客的占有,一般视为当然地转移给司机占有。因为出租

车虽然是任何人都可以乘坐的车辆,但出租车本身由司机占有,所以,出租车内的财物也当然由司机占有。即使司机没有意识到前乘客将行李遗忘在出租车的座位上,由于财物处于司机的支配范围内,根据社会一般观念,也应认定司机事实上支配了前乘客的行李。所以,后乘客将前乘客的行李转移为自己占有的,会被认为涉嫌盗窃罪;而司机将前乘客的财物据为己有的,可能涉嫌侵占罪。本案中,虽然王女士最初是无意拿走乘客遗留财物的,但其发现不是自己的物品后,并没有及时采取合理措施归还失主或上交相关部门。公安机关询问时,王女士还予以否认,进一步使得办案机关认为其主观上具有非法占有该财物的故意。

同时,该手机价值1万多元,已达到盗窃罪中“数额较大”的标准。根据刑法及相关司法解释,盗窃公私财物价值1000元至3000元以上、3万元至10万元以上、30万元至50万元以上的,应当分别认定为刑法第二百六十四条规定的“数额较大”“数额巨大”“数额特别巨大”。案涉手机价值1万多元,金额上满足盗窃罪罪刑金额,因此被定罪判刑。

以案释法:

那么,出租车内遗留财物该如何处理?

出租车作为一个相对封闭的空间,乘客遗留在车内的财物,在一定程度上仍处于出租车公司或司机的管理和控制范围内。当乘客发现车内有遗留财物时,正确的做法应该是:

及时告知司机。第一时间将发现遗留财物的情况告知出租车司机,由司机联系失主或上交至出租车公司、公安机关等相关部门。

主动上交。若已经离开出租车,应尽快将财物上交至公安机关或其他相关管理部门,配合寻找失主。

配合调查。如果公安机关或相关部门询问到财物情况,如实说明,积极配合调查,切勿隐瞒或否认。

王女士的案件给我们敲响了警钟,“拾捡”行为若处理不当,可能会面临严重的法律后果。在日常生活中,我们每个人都应该增强法律意识,树立正确的价值观。当面对不属于自己的财物时,要坚守法律底线,及时归还或上交,避免因一时贪念而触犯法律。

维护劳动者合法权益

合同到期当日进入产假 劳动关系能否延续

本报记者 郑芳芳

我们都知道,妇女孕期、产期、哺乳期解除劳动关系属于违法行为,那么,如果劳动合同到期之日正好撞上休产假之日,劳动关系可延续吗?不妨来听听小艺的故事。

2022年8月1日,小艺入职某电力公司担任资料员,并于当月签订一份劳动合同,约定劳动合同期限为2022年8月1日至2023年8月1日。工作期间表现良好的小艺,每月实际到手工资8000元。

2023年初,小艺怀孕,工作至8月1日后,向公司提了产假申请,开始在家待产并于10月以剖宫产的方式生子。2024年3月,休完173天产假的小艺,向公司要求支付此前欠付的工资及申请生育津贴时,公司却表示,合同已于2023年8月1日自然到期,双方的劳动关系已经自动解除。

“请裁决解除申请人与某电力公司的劳动关系、支付申请人2022年8月至2024年3月所欠工资5.3万余元、支付申请人未及足额支付劳动报酬致申请人申请解除劳动合同的经济补偿金1.6万元。”与公司协商不成的小艺,于2024年3月底向银川市金凤区仲裁委提出上述申请。

仲裁委支持小艺的申请后,某电力公司不服,向金凤区人民法院提起诉讼。小艺在庭上提交了社会保险参保个人权益记录单、收入纳税明细等证据,并表示自己从入职至申请仲裁委解除劳动关系为止,仅收到3.3万元工资。

结合在案证据及庭上陈词,行政庭承办法官对某电力公司主张2023年8月1日双方劳动关系自然终止的意见未予采纳,判决某电力公司支付小艺工资5.3万余元、经济补偿金1.6万元。

判后答疑期间,某电力公司认为,提出解除劳动关系的是小艺,公司不应支付1.6万元经济补偿金。法官耐心释法:“因为你们此前未足额支付劳动报酬,根据劳动合同法相关规定,小艺可据此申请解除劳动合同并申请经济补偿金,经济补偿金的标准为小艺在你单位工作的年限。每满1年支付1个月工资;6个月以上不满1年的,按1年计算;不满半年的,按半个月工资计算。小艺申请解除

“逆向劳务派遣”的劳动关系是否成立

本报记者 李娜

近年来,用人单位借劳务派遣名义来逃避法定责任和义务的情况屡见不鲜,引发了广泛的法律纠纷与社会关注。

逆向劳务派遣,是指劳动者原本与用人单位建立了劳动关系,却在劳动关系存续期间,通过某种操作转变为与劳务派遣机构建立劳动关系。但需要明确的是,即便出现这种情况,用工单位应承担的法律责任并不会因此而免除。

■【基本案情】

2023年1月1日,银川某连锁超市与某人力资源服务有限公司签订《劳动派遣合同》,合同约定人力资源公司根据连锁超市的要求向其派遣员工,连锁超市向人力资源公司支付人员外包费和管理费。外包费包括人事费用、福利待遇、商业保险费,具体金额按照连锁超市的标准执行,管理费根据人员总数,按每人每月35元计算。

2023年10月22日,张某应聘至该连锁超市工作,工作岗位为理货员,工作期间由连锁超市进行管理。

2023年12月8日,人力资源服务公司与张某订立书面劳动合同,劳动合同期限自2023年12月1日至2024年11月30日,张某的工作地点、工作岗位未发生变化。连锁超市为张某发放2023年10月至2024年6月期间的工资,并扣缴张某的个人所得税;人力资源公司自2024年7月起为张某支付工资并扣缴个人所得税。

“上班这么久了,社会保险一直不给交。”2024年10月15日,张某提出辞职申请。10月18日,张某向银川市西夏区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求裁决确认2023年10月22日至2024年11月15日期间张某与连锁超市存在劳动关系,并主张连锁超市支付未订立书面劳动合同二倍工资差额2.6万余元。

■【办理结果】

仲裁委员会裁决:确认张某与连锁超市自2023年10月22日至

劳动关系在2024年3月,等于共在职20个月,所以经济补偿金的金额为1.6万元(8000元x2个月)……”

承办法官的一番释法说理,让某电力公司最终认可并可当场履行了这一判决。

■【以案说法】

我国法律对“三期”女职工劳动权益保护问题有特别的规定,处于孕期、产期、哺乳期的女职工,用人单位一般不得解除劳动关系。那么在本案中,当劳动合同到期之日撞上休产假之日,劳动关系该何去何从?

根据我国劳动合同法第四十二条,劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(五)在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;(六)法律、行政法规规定的其他情形”。该法第四十五条明确:“劳动合同期满,有本法第四十二条规定情形之一的,劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。”

小艺在与某电力公司的劳动合同解除当日同时进入休产假期,符合劳动合同法第四十二条第(四)项规定,双方劳动合同应当顺延至小艺孕期、产期、哺乳期结束。故此,某电力公司对于合同到期劳动关系自然解除的主张未被采纳,其仍然需要支付小艺工资至小艺向仲裁委提出解除劳动关系之日为止。

总而言之,劳动合同法等法律法规对女性职工的保护范围、情形等作出了具体规定,用人单位应当严格遵守法律法规,保护女性职工合法权益。当女性职工合法权益受到侵害时,可以选择依法投诉、举报,或者向劳动人事争议调解组织申请调解,调解不成的可以申请劳动仲裁或者以诉讼方式维护自己的合法权益。

2024年11月15日期间存在劳动关系;连锁超市向张某支付未订立书面劳动合同二倍工资差额。该案件裁决后,连锁超市向人民法院提起诉讼,经调解,双方达成调解协议:由连锁超市向申请人支付1.8万元。

■【仲裁员提示】

银川市西夏区劳动人事争议仲裁院仲裁员张万里介绍,根据《劳务派遣暂行规定》第三条之规定:“用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。”

本案中,张某在连锁超市从事的工作系连锁超市业务的重要组成部分,并非临时性的工作和替代性工作,不符合劳务派遣关于工作岗位和工作性质的相关规定。此外,张某在连锁超市从事连锁超市安排的工作,接受连锁超市管理,张某的工作是连锁超市的业务的重要组成部分,张某的工资由连锁超市发放或由案外公司代发,符合事实劳动关系的构成要件。

让劳动者与劳务派遣机构签订劳动合同后派遣回原用人单位继续劳动,更有甚者有人在入职时即让劳动者在空白劳动合同中仅签字捺印,后在劳动者并不知情的情況下,劳务派遣机构将劳动合同补充完善,且劳动者所从事的劳动岗位并不符合《劳务派遣暂行规定》要求。此种情形下的劳务派遣实际是一种借用劳务派遣名义逃避法律责任的“逆向派遣”,或叫“反向劳务派遣”,其实质是借用劳务派遣的形式,来掩盖和规避真实存在的劳动关系的假派遣,广大劳动者一定要注意甄别。

以案说法

栏目主持 钟玉珍