



民法典与生活

非继承人身份，能否分得抚恤金

本报记者 郑芳芳

因健康每况愈下，王老太太于清醒时在某公证处立下公证遗嘱，载明一切身后事由外孙女任小（化名）和前女婿任中（化名）料理。未料，王老太太逝世后，女儿张花（化名）却与任小和任中就抚恤金、丧葬费的分割产生纷争……

2013年，张花与任中离婚后，撇下女儿及母亲前往上海生活，此后甚少回家。

彼时已大学毕业的任小，眼见姥姥独自一人生活颇为艰难，遂搬去与王老太太同住，任中也隔三岔五前往王老太太住处帮忙处理各项事情。

后来，随着王老太太年事渐高，身体每况愈下。2024年1月，感念于任中的悉心照料，且每次生病时总帮自己支付医疗费、护工费等，王老太太在公证处的见证下立了一份遗嘱，载明去世后，其身后事包括但不限于追悼会、葬礼安排等事宜均由任中负责处理，其他人不得干涉。

半年后，王老太太去世。张花从上

海赶回，发现母亲的身份证、户口本、银行卡、医保卡、死亡证明等材料及遗物均被任中持有，且王老太太生前所在单位拟发放抚恤金及丧葬费近25万元。

“咱俩离婚多少年了，你怎么好意思占用我妈的遗物？”质问之下，才知母亲立了一份遗嘱，任中和任小打算据此占有全部抚恤金及丧葬费。

丧事料理完，张花将任中和任小诉至银川市兴庆区人民法院，要求任中和任小返还遗物，并依法确认全部抚恤金及丧葬费由自己持有。

受理该案后，少年家事审判法官丁秀琴推动先行调解未果，遂开庭审理了此案。

“自你去上海后，一直都是我和女儿在照顾你妈妈，我们有权参与分配你妈妈的抚恤金及丧葬费。”任中在庭审现场据理力争，认为有遗嘱为证，自己是按照王老太太生前委托为其办理各项身后事宜。

最终，丁秀琴结合当事人陈述、举证，判决张花分得一半抚恤金及

丧葬费，任中和任小共占一半抚恤金及丧葬费，并驳回了张花的其他诉讼请求。

不服气的张花上诉后，银川市中级人民法院维持了原判，驳回了其上诉请求。

【以案说法】

丧葬费是国家发放给符合条件的优抚对象家属办理丧葬事宜的费用；抚恤金是国家对符合条件的优抚对象直系亲属发放的抚慰和经济补偿，用以优抚、救济死者直系亲属。

此外，根据《社会保险法》第17条规定：“参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金……所需资金从基本养老保险基金中支付。”

丧葬费、抚恤金两项费用均不属于死者遗产，但可以参照遗产处理。

那么，本案中，任小作为王老太太的外孙女、任中作为王老太太的前女婿，法院为何判决可向二人分割其抚恤

金及丧葬费呢？

结合当事人陈述、举证及王老太太委托任中为其办理身后事来看，王老太太生前与任小、任中的往来较为密切，他们对王老太太履行了一定的生养死葬义务，虽然任小、任中不是王老太太法定第一顺序继承人，但参照民法典第1131条“对继承人以外的依靠被继承人扶养的人，或者继承人以外的对被继承人扶养较多的人，可以分给适当的遗产”之规定，同时，民法典规定民事主体从事民事活动，应当遵循公平原则，合理确定各方权利、义务，现任小、任中对王老太太履行了一定的生养死葬义务，因此，二被告有权适当分得部分王老太太的抚恤金及丧葬费。

关于张花要求任中返还王老太太身份证、户口本、某行银行卡、医保卡、死亡证明，因王老太太留遗嘱指定其身后事由任中办理，上述资料系办理王老太太身后事所必需，故该诉讼请求未被支持。

社区矫正期间未“谨言慎行”
实施违法行为被撤销缓刑

国浩律师(银川)事务所律师 任思瑾

损害社区形象，主观恶性较深。

律师释法

关于被判处缓刑人员撤销缓刑的情形，第一类是刑法第七十七条第一款规定的“在缓刑考验期限内犯新罪或者发现判决宣告以前还有其他罪没有判决的”，第二类是刑法第七十七条第二款规定的“在缓刑考验期限内，违反法律、行政法规或者国务院有关部门关于缓刑的监督管理规定，或者违反人民法院判决中的禁止令，情节严重的”。

针对第二类情形，《社区矫正法实施办法》第四十六条第一款作出了以下详细规定：“（一）违反禁止令，情节严重的；（二）无正当理由不按规定时间报到或者接受社区矫正期间脱离监管，超过一个月的；（三）因违反监督管理规定受到

治安管理处罚，仍不改正的；（四）受到社区矫正机构两次警告，仍不改正的；（五）其他违反有关法律、行政法规和监督管理规定，情节严重的情形。”需要说明的是，并非所有违反行政法规的行为都足以被撤销缓刑，而需要达到“情节严重”的程度。本案中，司法机关认定党某某受到“顶格”的行政处罚，并结合党某某社区矫正期间内的一贯表现最终认定其违反行政法规的行为达到了“情节严重”的程度。

缓刑是一种刑罚执行方式，并不是独立的刑种。实践中，一些被宣告缓刑的人员或存在认知偏差，误以为不用入监服刑就可以不受约束，没有深刻认识到缓刑的性质，在考验期内违反法律规定或监管规定必将受到法律的严惩。



银川刑辩

本栏目由银川市律协刑事专业委员会支持

2020年7月1日，我国第一部社区矫正法正式生效，对被判处管制、宣告缓刑、假释和暂予监外执行的罪犯的社区矫正工作有了明确的法律依据。依法接受社区矫正的人员，应当依法接受监督管理，严格遵守矫正期间各项规定。如在社区矫正期间实施违法行为，将面临被撤销缓刑、假释、暂予监外执行的严重后果。

案情简介

党某某2021年底因交通肇事罪被判处有期徒刑1年6个月、缓刑2年，缓刑考验期自2021年12月23日起至2023年12月22日止。2023年9月14日，党某某在接受社区矫正期间因嫖娼被处以行政拘留十五日的处罚。公安机关查询其违法犯罪记录后将情况向

社区矫正机构进行了通报，社区矫正机构随即对党某某提出了撤销缓刑的建议。

案件结果

人民法院接到社区矫正机构建议书后依法进行了审查，认定党某某的行为符合撤销其缓刑的条件，裁定撤销党某某的缓刑判决，收监执行原宣告的1年6个月有期徒刑。其主要理由是：根据治安管理处罚法的有关规定，“卖淫、嫖娼的处十日以上十五日以下拘留”，党某某被顶格处以十五日行政拘留，体现出其违法情节较为严重；党某某在缓刑考验期内曾因未经批准离开居住地而被社区矫正机构警告，此次违法属于“再犯”；党某某在嫖娼过程中还存在冒用社区工作人员身份行骗的情节，严重

网购“三无”食品，主张十倍赔偿

本报记者 李娜

民以食为天，食以安为先。如今，大众通过网络购买食品十分便捷且普遍，然而，对消费者而言，网络食品因交易环境的虚拟化，潜藏着一定的风险。

【案情回放】

2024年9月，于女士为了追求魔鬼身材，实现快速瘦身效果，通过微信分两次在纳某某处购买了名为“某果蔬片”的减肥食品，共支付货款1592元，纳某某通过快递将食品邮寄给了于某某。于女士发现纳某某销售的“某果蔬片”包装上未标明生产者名称、生产地址、保质期等，食品的包装袋上是英文标识，无中文使用说明及没有履行进货查验义务，今年3月，于女士将纳某某诉至石嘴山市大武口区人民法院隆湖法庭，要求退还货款并支付十倍惩罚性赔偿金。

案件审理过程中，法官组织双方当事人调解，纳某某表示最多愿意赔偿于某某5000元，但于某某要求对方最低赔偿15000元。

“这是减肥食品，又不是有害食品，而且我也检测过了，并不含有害成分。”庭审中纳某某表示自己已经在于某某提出质量质疑后积极采取一系列应对措施，并且该食品未对于某某身体健康造成影响，愿意退款，不当应当承担惩罚性赔偿责任。

法庭审理认为，纳某某销售的“某果蔬片”食品包装上未标明生产者名称、生产地址、保质期等信息，属于“三无”食品，属于法律规定的不符合食品安全标准的食品，于某某据此主张退还货款并要求纳某某支付价款十倍的惩罚性赔偿金符合法律规定。故判决纳某某退还于某某货款1592元并支付其十倍赔偿金15920元。

【法官说法】

大武口区人民法院隆湖法庭吴鹏

法官介绍，食品安全法第148条第二款规定：“生产不符合食品安全标准的食品或者经营明知是不符合食品安全标准的食品，消费者除要求赔偿损失外，还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金……”；《最高人民法院关于审理食品安全民事纠纷案件适用法律若干问题的解释（一）》第十一条规定：“生产经营未标明生产者名称、地址、成分或者配料表，或者未清晰标明生产日期、保质期的预包装食品，消费者主张生产者或者经营者依据食品安全法第一百四十八条第二款规定承担惩罚性赔偿责任的，人民法院应予支持，但法律、行政法规、食品安全国家标准对标签标注事项另有规定的除外。”

本案中，纳某某销售的“某果蔬片”食品包装上未标明生产者名称、生产地址、保质期等信息，属于法律规定的不符合食品安全标准的食品，明显违反了食品安全法的强制性规定，法院对于某某的诉请予以支持。

食品标签作为生产者向消费者传递食品信息的载体，应严格按照食品安全法进行管理，这既是对消费者权益的维护，也是促进行业良性发展的必举之措。

吴鹏法官提醒，2025年是“体重管理年”，良好的生活方式和习惯才是体重管理的关键所在，盲目跟风网购减肥食品，不仅可能瘦不下来，还会把身体吃出毛病。规律饮食、适量运动、良好的生活习惯，才是体重管理的“金钥匙”。同时，法官也提醒广大食品经营者，食品安全关乎群众身体健康，经营者必须遵守法律法规，销售从正规渠道进货的食品，否则一旦被举报查实，必将承担高额的惩罚性赔偿。



警惕网络消费那些“坑”

七天无理由退货被拒、承诺的优惠说没就没、演唱会门票无条件退票受阻……网络消费方便快捷，也暗藏不少令人防不胜防的“坑”。最高人民法院6月16日发布5件网络消费民事典型案例，警示商家诚信经营，依法维护消费者合法权益。

新华社发



维护劳动者合法权益

每年六七月是大学生毕业季，学子们面临求职大事。那么，新入职一家单位，有哪些合法权益应当得到保障？本栏目将陆续推出相关案例，为新入职员工提供维权参考。

试用期你的社保缴纳了吗

本报记者 郑芳芳

“老板，公司什么时候给我缴纳社保呀？”“放心，等你转正后就办！”初入职场的毕业生往往要经历“试用期”，不少人可能都会遇到如上情况。那么，试用期真的不用缴纳社保费吗？

银川市西夏区劳动人事争议仲裁委员会近日调解的一起纠纷，提醒新就业的大学生们，一定要维护试用期享有单位缴纳社保的权益。

【案例回放】

2024年7月，小丽入职某公司担任促销员。双方约定试用期为三个月，并且签订了书面劳动合同，约定了薪资等内容。

当年10月，小丽顺利转正。但因与老板理念不合，且认为促销工作繁重、薪资不合理，小丽要求涨薪不成后，从今年2月起未再去该公司上班。

“我才发现试用期三个月的社保一直没缴纳，你们得给我补缴。”5月，小丽偶然发现自己的社保断缴了三个月，遂去找公司“理论”。

“你先把离职协议签了。”该公司要求小丽签字，并表示因小丽一直不签字，导致公司为小丽多缴纳了2月至4月的社保，正好可以“冲抵”试用期的社保。

不接受“冲抵”的小丽，向西夏区仲裁委提交仲裁申请，要求裁决解除双方劳动关系，该公司支付试用期间的社会保险补偿金3000余元。

仲裁员牛卫东受理该起纠纷后，多次致电双方听取诉求，最终于6月初将初步达成调解协议的双方约至仲裁委。

几轮拉锯战之后，最终确认双方劳动关系存续时间为“2024年7月至2025年4月”，由该公司去相关部门更正小丽的社保缴纳时间。

公司以业务调整为由裁员是否合法

本报记者 李娜

“张仲裁员，我拿到工资了，谢谢您的帮助。”6月13日下午，银川市西夏区劳动人事争议仲裁委员会仲裁员张万里刚上班，就接到了退役军人李伟（化名）电话里传来的好消息。

【案情回顾】

李伟曾在某部队服役，2019年退役后面临自主择业。经朋友介绍，李伟来到宁夏，于2019年3月与宁夏某科技有限责任公司签订《聘用协议书》，岗位为证券财务专员，聘用期限为一年，月工资1万元。之后双方对聘用协议一年一签订，但今年3月本该续签的时候，却发生了意外。

今年3月，该公司人力资源主管唐某通知李伟，单位要与其解除劳动合同关系。“干得好好的，怎么突然就要解除劳动合同？”李伟为维护合法权益提起仲裁。

“听说公司经营业务要调整，工资可能暂时发不出来，但是没想到要辞退我。”4月16日，李伟找到了西夏区劳动人事争议仲裁委员会说出自己的诉求。仲裁员张万里查明事实，认为用人单位存在违法解除劳动合同情况。

5月19日，经仲裁庭调解，双方当事人自愿达成调解协议：双方同意解除劳动合同，宁夏某科技有限责任公司应以银行转账形式一次性支付申请人各项费用共计7.4万元。

【以案说法】

劳动合同法第40条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不

这两天，小丽发现，自己断缴的社保已经续上了。

【以案说法】

社会保险法第58条规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。同时，第六十条规定，用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。所以，职工试用期间，用人单位也应为其办理社会保险登记。

从单位的角度考虑，试用期期间不缴纳各项社会保险费，万一职工在试用期不幸发生工伤事故，企业就需要自身来承担相应的赔偿费用。换言之，试用期不缴纳社保，会增加企业的工伤赔付风险。

从员工的角度考虑，如果在试用期间离职，可能导致少缴社会保险费，损害自身的合法权益。比如养老待遇的高低就与缴费年限等有关。

所以，用人单位和职工应当参加基本养老保险并按时足额缴纳社会保险费，这既是用人单位和职工的合法权利，也是应尽的义务，不能根据职工或者用人单位意愿而免除，否则将承担相应的法律责任。这也就是说，用人单位和劳动者都必须依法参加社会保险、缴纳社会保险费，这是具有法律强制规定的，即使在试用期用人单位与劳动者协商一致也不能不缴纳社保费。

特别提醒各位毕业生，面对不同的劳务陷阱，可以先到公司所在地的劳动监察大队投诉违法事实；如果无法解决问题，再向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。“仲裁”是“打官司”的前置程序，如果对仲裁结果不满意，还可再去法院起诉。

能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

本案中，用人单位内部的经营业务调整系用人单位基于市场行情、经济环境等因素自行决策所实施的商业行为，属于用人单位自身内部经营决策问题，不属于“客观情况发生重大变化”，不能适用劳动合同法第40条的规定。

仲裁员张万里介绍时说，在经营过程中，企业难免会遭遇亏损。然而，若将一般的经营亏损视为“客观情况发生重大变化”，随意找借口或编造理由解雇劳动者，然后对外宣称是“客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”并以此为由解除劳动合同，这种行为不仅突破了劳动合同的法律约束力，还损害了劳动者的合法权益。

“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”是指劳动合同订立后发生了用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化，致使双方订立的劳动合同全部或者主要条款无法履行，或者若继续履行将出现成本过高等显失公平的状况，致使劳动合同目的难以实现。下列情形一般属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”：（1）地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力；（2）受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转（改）制等重大变化的；（3）特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化的。

综上，在遇到企业裁员时，劳动者应就裁员的原因询问清楚，了解具体的裁员依据和程序，确保自身的知情权和参与权。同时，应仔细核对解除合同的相关文件，确保其合法性和合规性，如有疑问也可寻求专业法律帮助，以维护自身的合法权益。