

## 年节欢聚莫劝酒 劝酒过度 致人损害须担责

■潘家永

春节将至,好友之间的聚会变多了,亲戚之间往往要轮流做东请客。喝酒可助兴,不少人要喝上几杯酒。但把客人喝吐、喝倒、喝醉,才算是热情好客吗?实际上,想方设法让对方喝得尽兴也有可能是一种伤害,稍不留神,就有可能承担法律责任。

### 【基本案情】

2018年正月初四,轮到谭某家做东,马某、闵某等8位至亲朋好友如约而至。由于前几天在其他家每场都喝掉两三箱白酒,谭某想轮到自家不能丢面子,于是提出至少要按前几天的标准喝。大家从中午一直喝到下午3点,酒量不大的闵某大醉而归,倒头就睡。下午5时许,闵某妻子韩某发现丈夫嘴里流沫,喊不应声,连忙拨打120。赶来的医生发现闵某系呕吐物吸入气管导致窒息昏迷,但由于错过了最佳救治时间,闵某经抢救无效死亡。

事后,韩某以劝酒过量为由,将谭某以及其他7人告上法庭,要求他们连带赔偿医疗费、丧葬费、死亡赔偿金、精神损害抚慰金、被抚养人生活费、误工费共计80万余元。

法院经审理认为,谭某及其他7位朋友对闵某的死亡存在过失,应当承担相应的民事责任,遂判决谭某等8被告连带赔偿原告韩某各项损失的30%,并给付精神损害抚慰金5000元。

### 【说法】

《侵权责任法》第六条第一款规定:“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任。”本案中,谭某等被告与死者闵某是好友,经常相聚喝酒,对闵某酒量有限十分清楚。而且,在相互之间已连续“作

战”好几天的情况下仍然积极实施劝酒的行为,是导致闵某死亡的原因之一。由于谭某等被告未尽到注意义务,主观上存在过错,均应当承担赔偿责任。

同时,《侵权责任法》第二十六条还规定:“被侵权人对损害的发生也有过错的,可以减轻侵权人的责任。”闵某作为具有完全民事行为能力的人,对于自己的身体状况、酒量大小有完全意识,完全可以拒绝大量饮酒从而避免损害结果的发生。但是,闵某缺乏应有的安全注意,为给亲朋好友面子,自愿向人敬酒、劝酒行列,喝下大量白酒,导致不幸发生,其本人应当对损害后果的发生承担主要责任。法院据此判决死者闵某本人承担70%的责任,谭某等8名被告承担30%的责任,是适当的。

### 【提醒】

在春节即将到来之际,再次提醒大家应文明饮酒,适量喝酒,相互之间更不要劝酒,否则可能会给自己惹来一身麻烦。根据《侵权责任法》等有关法律规定,在以下情况下,相关人员对因饮酒、劝酒行为引发的人身伤亡要承担赔偿责任:一是明知对方不能喝酒仍劝其饮酒。比如,明知对方身患疾病或其他不能饮酒的情形,仍再三劝酒,诱发疾病等。二是强迫性劝酒,如野蛮灌酒,用“不喝不够朋友”等语言刺激对方喝酒。三是同饮者未尽相关义务,以致出现意外。比如,在明知他人喝酒快要过量、神志不清的情况下,同饮者未尽劝阻义务;对醉酒者未履行看管、救助、送医、安全送达等义务。四是请客者未履行附随义务。请客者在宾客已经醉酒的情况下负有照顾义务,如果没有尽到这种义务就要担责。五是对酒友酒后实施驾车、洗澡等危险行为未予劝阻,以致发生伤残、死亡等后果的。

### 维权论坛

## 夫妻共享产假 关键是“共享”落实

■汪昌莲

近日,上海市妇联召开新闻发布会,介绍了2019年拟向上海两会提交的10份议题。议题围绕幼儿教育、妇幼健康、生育配套制度创设、家庭养老等问题展开。其中,一条关于产假由夫妻双方共享的建议令人耳目一新。

上海市妇联提出,生养子女并非母亲个体的职责,产假制度的设立应当以家庭为单位,建议产假可以由夫妻双方共享,即“生育假+配偶陪产假”模式。具体来讲,就是夫妻双方根据家庭与职业的实际情,协商确定各自休产假的天数,比如98天的产假由女方享受,另40天的假期女方休10天男方休30天。可见,夫妻共享产假,实际上是让夫妻共享育儿责任;或者说,进一步强化男性的家庭责任。

事实上,早在2009年,中央党校妇女研究中心就曾做过调查,“男性也有休产假的权利”得到民众广泛支持,八成受访者认为“生育是夫妻双方共同的责任”,七成受访者认为“产妇和新生儿特别需要照顾”。去年至今,各地出台的新版计生条例均规定了男性陪产假,短的有7天,长的多达1个月,表明陪产假已成为男性职工一项法定的权利。特别是江苏省拟立法明确男性共同育儿假,在

男性陪产假的基础上增加假期。这一消息再次将男性依法请假照顾妻子、孩子的议题推到舆论前台。

问题是,在现实生活中,尽管有少数男性享受到了足额的陪产假,但大部分男性的陪产假被单位“缩水”,更有一些企业男性员工对陪产假“想爱你不容易”,处在“有假难休”的尴尬境地。比如,一些民营企业,为了经济效益和节约人力成本,故意“屏蔽”了陪产假;一些地方监管不力,导致陪产假形同虚设;有的男性不愿休或主动放弃陪产假等。尽管他们也认为,妻子生育、丈夫陪伴,这是体贴和责任,但休陪产假在满足家庭需要的同时,势必会影响工作,甚至可能面临降职和失业风险。更有甚者,受传统的“男主外女主内”观念影响,并以此为借口,故意逃避育儿责任。

可见,夫妻共享产假,关键是“共享”落实。很多产妇之所以患有产后抑郁症,原因之一就是生育后得不到家庭尤其是丈夫足够的关爱。可见,男性一定要做好平衡,不能偏重工作疏忽了家庭。事实上,夫妻共享产假,可以让父亲更好地参与孩子的成长过程,也有助于孩子的心理健康,对产妇来说,也多了一层心理上的慰藉。夫妻共享产假要真正落到实处,还需政府相关部门、用人单位在宣传、执行、观念改变上作出努力。

### 政策问答

## 试用期辞职,需赔偿 用人单位培训费吗?

咨询:去年6月,李女士被杭州市一家公司录用为人事专管员,协助人事经理负责员工社保、合同管理等工作。

李女士与公司签订3年劳动合同,其中试用期为6个月。上班后不久,公司即安排李女士参加为期两个月的业务培训,并为其支付培训经费5200元。培训期间,李女士结识了同行王某。培训结束后,李女士打算与公司

解除劳动合同,到王某所在公司工作,但遭到公司拒绝。

公司认为李女士要解除劳动合同,必须先赔偿公司支付的培训费用。公司的要求合理吗?

解答:在劳动合同试用期解除劳动关系,公司无权要求李女士赔偿培训费用。根据有关规定,在试用期内,用人单位不得要求解除劳动关系的员工支付培训费用。 据人社部网站

去年,我省约5.4万家企业拿到稳岗补贴,4.2万名职工获得技能提升补贴,想知道怎么领取?

# 请拿好这份“申请攻略”

记者羊荣江报道 日前,在省人力资源和社会保障厅、省工商联等举办的“2019年浙江省失业保险惠企政策进民企”省市县三级联动专项宣传活动中,桐乡市当场向民企发放300多万元稳岗补贴,其中桐昆集团股份有限公司取得了2018年的稳岗补贴共计84万余元。那么,失业保险惠企政策的稳岗补贴和职工技能提升补贴又是怎么规定的呢?

稳岗补贴是指为保障社会大局面的稳定,保障广大企业职工的权益,国家政府鼓励受国际金融危机影响的困难企业尽量不裁员或少裁员,稳定企业用工岗位,出台实施的困难企业稳岗补贴政策,对受国际金融危机影响的企业发放稳岗补贴。

据了解,稳岗补贴早在2014

年就已经开始执行,只不过2014年的稳岗补贴适用对象是兼并重组、化解产能过剩、淘汰落后产能等三类企业。2015年起,稳岗补贴推广到所有符合条件的企业。

根据文件规定,各类企业申请稳岗补贴应同时具备以下条件:依法参加失业保险并足额缴纳失业保险费;上年度未裁员或裁员率低于统筹地区城镇登记失业率(有条件的市可以设定全市统一的标准)。企业裁员率是指企业裁员人数与在职职工总人数之比。

稳岗补贴额度不超过该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%,稳岗补贴可用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等相关支出。

职工技能提升补贴则是2018年开始施行的一项惠民政策。

根据规定,本省行政区域内企业职工同时符合以下条件,可申领技能提升补贴:依法参加失业保险,累计缴纳失业保险费36个月(含)以上;自2019年1月1日起,放宽至12个月及以上。取得初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)职业资格证书或职业技能等级证书(下称“证书”)。

技能提升补贴申领步骤:符合条件的企业职工应在证书核发之日起12个月内,携带居民身份证和证书原件到本人当前失业保险参保地失业保险经办机构申领技能提升补贴,并填写《技能提升补贴申请表》。

申领时已失业的,到失业前最后一次缴费的失业保险参保地

失业保险经办机构申领。代为申领的,需提供代理人居民身份证原件、申请人的授权委托书。

技能提升补贴发放标准:企业职工取得初级(五级)职业资格证书或职业技能等级证书的,补贴标准一般不超过1000元;取得中级(四级)职业资格证书或职业技能等级证书的,补贴标准一般不超过1500元;取得高级(三级)职业资格证书或职业技能等级证书的,补贴标准一般不超过2000元。

各市可根据本地重点产业发展方向和人力资源市场需求,研究制定本地区紧缺急需的职业(工种)目录。取得本地区紧缺急需职业(工种)目录的职业资格证书或职业技能等级证书的,补贴标准可在原有基础上上浮不超过50%。

同一职业(工种)同一等级的证书只能申请并享受一次技能提升补贴,且不得同时享受职业培训补贴、职业技能鉴定补贴。

近年来,失业保险制度发挥着保障生活、促进就业和预防失业的功能,我省也出台了一系列惠企惠民政策:2017年末2018年初连续2次调高失业保险金标准,全省失业保险金平均标准比调整前增加161元;2015年以来连续3次降低失业保险费率,单位和个人

的失业保险费率从原来的2%和1%下降到了0.5%和0.5%,仅2018年初步统计就减轻单位负担106亿元,个人负担30亿;2018年已经有大约5.4万家企业享受了稳岗补贴8.5亿元、有4.2万名企业职工领取了技能提升补贴7069万元。

### 维权讲堂

## 口头变更 劳动合同有效吗

■韩全敬

《劳动合同法》强制用人单位与劳动者签订书面劳动合同,目的是提高用人单位劳动合同签订率,明确劳资双方的权利义务,维护劳动者的合法权益。在劳动合同的履行过程中,用人单位调整劳动者工作内容、地点,如何处理?《劳动合同法》第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

劳动合同内容包括劳动合同必备条款和约定条款。《劳动合同法》第十七条规定,劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

以上系《劳动合同法》确立的变更劳动合同内容“书面协商一致”原则。随着劳动法律法规的不断适用,也会面临特殊用工情况,需要法律去完善。比如,口头变更劳动合同,是否有效?根据《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(四)》第十一条,变更劳动合同未采用书面形式,但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月,且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政

策以及公序良俗,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。该司法解释确立了口头变更劳动合同的效力问题,同样也确立了前提条件。这里又引申到另一个问题,用人单位与劳动者只要履行了变更后的劳动合同超过一个月,就视为变更劳动合同成立了吗?就此问题,本文分享一则笔者代理的案例。

青岛某有限公司杭州分公司职工陈某在2015年11月底被调岗,陈某对此明确表示不同意,并于2016年3月辞职,当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效。该公司则提出,根据《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(四)》第十一条的有关规定,陈某的主张不应得到支持。

法院认为,该司法解释是对《劳动合同法》第三十五条的补充与完善,其适用的前提仍然是建立在劳资双方合意的前提下。本案中,用人单位调岗降薪,陈某是明确不同意的,是在用人单位通报批评并予以考核处罚后才服从,应认定这种变更是在用人单位强迫下完成的,不能认定是陈某的真实意思,不能认定陈某与用人单位就调岗达成了合意,故本案不符合适用该司法解释第十一条的条件。

可以看出,口头变更劳动合同成立,不仅仅要求实际履行超过一个月,仍然需要劳资双方就口头变更劳动合同内容达成合意,防止用人单位借此单方调岗、调整工作地点,侵害劳动者合法权益。综上,随着我国劳动法律法规的不断适用与完善,在书面协商一原则下,口头变更劳动合同作为补充与完善得到了确立,但是应正确理解与运用。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

安吉417名工会信息员活跃在基层

## 2018年协助讨薪800万余元

本报讯 记者何悦 通讯员周建巨报道 岁末临近,怎样让辛苦了一年的农民工兄弟顺顺利利地领到工钱?安吉县总工会针对辖区劳动争议发生的趋势和特点,构建了工会信息员属地快速预警处置机制,切实维护劳动者合法权益。

日前,安吉县孝丰镇总工会接到企业工会信息员的投诉,安吉某木制品加工厂负责人失联,欠下6名工人近10万元工资后逃逸。孝丰镇总工会联合劳动监察部门迅速作出反应,第一时间深入企业了解情况。一方面稳定职工情绪,统计涉及职工人数及金额。同时积极联系企业负责人家

属,共同协商处理欠薪问题。最终,在镇总工会和劳动监察部门的共同努力下,6名职工如数领到被拖欠的工资。

“工会组织在帮助农民工维权、讨薪中不应该缺位,应该履行好工会的职责。”据安吉县总工会有关负责人介绍,近年来,县总工会着力完善劳动争议调处网络,发挥工会在协调劳动关系中的积极作用,选配了一批责任心强、热心工会工作、有协调能力的人员担当企业工会信息员。目前全县已有工会信息员417名,分布在全县乡镇街道及中小企业,一旦发现企业出现劳

务安全。图为该分局民警正在一家电缆企业宣传防盗常识。

通讯员蒋友青 摄

省消保委盘点2018年度消费“大坑”

# 全装修商品房成投诉新热点

记者何悦报道 日前,省消保委发布了2018年全省消保委系统受理投诉统计,2018年度全省消保委共受理消费者投诉55248件,为消费者挽回经济损失19299万元。其中,全装修商品房问题多,长租公寓租赁乱象,跨境网购假货问题成为年度主要的投诉热点。

### 全装修商品房问题多

随着多层和高层住宅逐步实行全装修交付,相关消费投诉也逐渐增多。2018年全省消保委组织共受理房屋装修类投诉662件,投诉最集中的为质量和合同问题,占投诉总量的59%,其次为售后服务、价格和虚假宣传问题。其中,全装修商品房成投诉新热点,往往涉及群体性纠纷,调处难度较大。

其中,存在的质量问题如墙体开裂、地板渗水,中央空调不制冷、地暖铺装问题等;实际与约定不符主要表现在精装变简装,承

### 长租公寓乱象有待整治

据省消保委统计,关于长租

公寓投诉反映的主要问题有:

“租房贷”问题。一是侵犯消费者权益知情权,未尽合理告知义务即为消费者强制办理租房贷服务。如果消费者没有按时支付租金,还会导致自身征信受影响。二是资金管理混乱,中间商违规挪用资金导致资金链断裂、倒闭甚至恶意跑路,侵害房屋承租人和出租人的利益。

室内空气质量问题。一些长租公寓使用劣质装修材料,装修完毕后即出租,导致室内甲醛、TVOC等有害物质含量超标,影响消费者身体健康。

合同问题。主要体现在租房合同规定加重消费者义务、减轻经营者责任的平等格式条款,如经营者和消费者的违约责任不对等,消费者违约需要支付高额违约金等,侵害消费者合法权益。

省消保委建议有关部门加快制定并完善针对房屋租赁及“租房贷”等新型租赁模式的专门管

理法规,健全房屋租赁市场监管机制,明确监管主体,加强监管力度;长租公寓运营商应自觉全面履行信息披露义务,建立规范的信贷资金管理机制,规范自身业务行为,诚信经营;消费者在签订租赁合同前应充分了解相关信息,在合同中明确双方权利义务,并注意保留相关证据。

### 跨境网购警惕假货

近年来,跨境电商行业高速发展的同时也频频爆出商品售假、退换货服务难等问题,侵犯了消费者的合法权益。此次投诉反映的主要问题有:

售假问题。一些跨境电商平台承诺“保证正品”“假一赔十”“全程溯源”,但仍然频频爆出售假问题,且面对消费者的质疑拒不承认售假、拒绝假一赔十、拒绝提供相关进货凭证、在页面随意更改原产地等;同时,部分质量不达标、有瑕疵的产品通过跨境电

商渠道流入国内消费者手中。

退换货问题。部分跨境电商平台不支持无理由退换货,仅支持质量问题、包装破损、商品与描述不符、商品错发等有理由退货,部分商品类别不支持无理由退货。

失信问题。如随意取消用户订单、用户个人信息被泄露、商品描述与实际不符、发货时间不符、恶意攻击消费者、刷单炒作等。

省消保委提醒,根据《电子商务法》最新规定,境外经营者同样受该法调整。电子商务经营者应严格按照新出台的《电子商务法》要求规范自身经营行为,诚信经营;电子商务平台应公平合理地制定平台服务协议和交易规则,严格履行平台内经营者身份和商品、服务信息的审核、登记、报送义务及信息披露等法定义务;消费者应加强风险防范意识和维权意识,选择信誉高、口碑好的平台购物,莫贪低价,合理维权。