



严肃处理

近日,防范和打击非法金融活动部际联席会议在京召开,严厉打击利用App开展非法金融活动专题会议,强调要采取果断有力的措施,严肃处理利用APP开展非法金融活动问题,坚决守护好老百姓“钱袋子”。
 新华社发 勾建山 作

最高法典型案例明确“好意同乘”责任划分

本报讯（记者卢越）日前,最高人民法院发布6个交通事故责任纠纷典型案例。其中一起案例明确,“好意同乘”情形下,应综合事故发生原因等判断驾驶人是否构成重大过失。案情显示,钱某驾驶机动车搭载赵某回村途中,车辆撞到路中的障碍物,失控撞向路边灯柱发生交通事故,造成赵某受伤。公安交管部门认定,钱某负事故全部责任。赵某诉至法院,请求判令钱某赔偿医疗费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金、误工费 etc 等损失共计19万余元。
 审理法院认为,根据民法典第一千二百一十七条的规定,非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害,属于该机动车一方责任的,应当减轻其赔偿责任,但是机动车使用人有过意或者重大过失的除外。
 该案中,赵某系无偿搭乘钱某驾驶的车辆。虽然公安交管部门认定钱某承担事故全部责任,但判断钱某是否存在故意或重大过失,还应综合事故发生原因、损害后果等因素予以确定。钱某具有驾驶案涉车辆的相应驾驶资格,亦不存在酒后驾驶等法律禁止驾驶的行为。事故发生在凌晨,当时公路上有障碍物,灯光对于驾驶员判断路面障碍物并及时避让有一定影响。此外,赵某在车辆后排乘坐但未系安全带对损失的扩大也有过错。钱某无偿搭载赵某属于利他性的行为,对其过失行为不应过分苛责。
 综合以上情况,法院认为钱某的行为不属于“有重大过失”的情形,可以减轻钱某的赔偿责任,最终判决钱某对赵某的损失承担70%的赔偿责任。
 针对该案的典型意义,最高法阐明,实践中,公安交管部门出具的事故责任认定书对于全责、主责、次责等的认定,通常是结合对事故各方的过错比较作出。在“好意同乘”情形下,驾驶人是否构成重大过失,进而能否减轻责任,仍需结合全案事实进行评判。该案判决综合考虑事故责任认定书、事故发生原因、损害后果等因素,依法减轻驾驶人的赔偿责任,有利于维护友善互助的传统美德,也警示驾驶人和乘车人共同遵守交通规则,驾驶人需谨慎驾驶,乘车人也需遵守相关规定,做好系安全带等风险防范措施。

山西发布常见养老诈骗型非法集资“套路”

本报讯（记者刘建林 李彦斌）日前,山西省防范和打击非法集资公众平台发布专题,揭秘养老诈骗型非法集资“套路”,帮助老年朋友们提高防骗识骗能力。
 目前,常见的养老诈骗型非法集资“套路”包括:以提供“养老服务”为名实施非法集资犯罪。不法分子利用老年人寻求养老保障的心理,以预售养老床位、虚构养老服务项目等名义,通过承诺高息回报、享受床位优先居住权、入住打折等方式,诱骗老年人大额预存消费投资,诈骗老年人钱财;以投资“养老项目”为名实施非法集资犯罪。不法分子以承诺高额福利消费卡、货币等返本付息为幌子,引诱老年人投资某公司“养老公寓”等项目,实施非法集资;以宣称“以房养老”为名实施非法集资犯罪。不法分子以“房本在家无用”“不耽误自住或出租”等话术为借口,诱骗老年人签订房产抵押担保的借贷合同或相关协议,再将抵押房屋获得的资金购买其推荐的所谓高收益理财产品,最终因理财公司资金链断裂,房屋被行使抵押权,老年人落得“钱房两空”;以代办“养老保险”为名实施非法集资犯罪。不法分子谎称社保等部门工作人员或者冒充银行、保险机构工作人员,可以代办“提前退休”“养老保险”等,被害人基于“找关系”更加顺利和省钱的想法,交由其代办,最终导致钱款被骗、个人养老保险断缴。
 据介绍,养老服务领域非法集资表现形式往往分为四步:第一步,小恩小惠作诱饵,营造“正规”形象;第二步,打“感情牌”,设下“温柔陷阱”;第三步,虚构多种项目,承诺低投资高回报;第四步,给予定期“回报”,放长线钓大鱼。
 山西有关部门提醒广大老年朋友,要坚守理性底线,想想自己懂不懂,比比风险大不大,看看收益水平合不实际,多和家人朋友商量,不要被侥幸心理蒙蔽双眼。要合理评估自身承受能力,审慎确定风险承担意愿,不冒险投资,不盲目“随大流”投资。

两地检察院跨省协作解农民工“急难愁盼”

本报讯 近日,甘肃省兰州市红古区人民检察院与青海省海东市民和县人民检察院通过深化跨区域协作机制,成功为10名民和籍农民工追回被拖欠工资共计4.9万余元,维护了劳动者的合法权益。
 据悉,该案的10名农民工均为民和县籍,此前在红古区某工程项目务工,工程结束后却遭遇用人单位拖欠劳动报酬。因涉及跨区域,农民工维权面临信息沟通不畅、法律程序复杂等难题。在了解到这一情况后,民和县检察院主动对接红古区检察院,启动跨区域协作机制。
 两院迅速成立专项办案小组,明确分工、密切配合。红古区检察院发挥属地优势,第一时间联系用人单位核实际情况,固定欠薪证据,并向其释明拖欠农民工工资的法律后果;民和县检察院则积极安抚农民工情绪,提供法律咨询,协助整理相关维权材料。办案过程中,两院通过联席会议及时通报进展,共同研究解决方案,最终促成用人单位与农民工达成和解协议。
 截至目前,被拖欠的4.9万余元工资已全部足额发放到10名农民工手中。拿到工资的农民工代表专程向两院送来锦旗表示感谢。此次协作办案,不仅高效解决了农民工的“急难愁盼”问题,也为今后处理类似跨区域劳动纠纷积累了宝贵经验。
 （苏仓珠）

遭遇“口头开除”能否一走了之？

业内人士提醒,劳动合同解除是法律赋予用人单位与劳动者双向选择的权利,但权利的行使必须合法

阅读提示

现实中,有劳动者被用人单位口头通知“回家等消息”“明天不用来了”,遇到这样的情况,劳动者该如何应对? 用人单位“口头开除”的决定是否有效?
 法官提醒,遇到“口头开除”的情形,劳动者可以与用人单位人事部门沟通了解情况,并搜集解除劳动合同的书面材料等相关证据,依法维护自身权益。

元。5月27日,该医院以廖某连续旷工10天为由向其邮寄《解除劳动合同通知书》。8月8日,劳动人事争议仲裁委员会裁定驳回廖某的仲裁请求。
 廖某不服,诉至法院,要求该医院支付违法解除劳动合同赔偿金。

分清“气话”还是“真话”

庭审中,该医院称,并未于5月11日开除廖某,而是由于其5月17日至27日无故旷工,医院遂依据员工管理制度将其开除,不属于违法解除劳动合同关系,不应支付违法解除劳动合同赔偿金。
 法院审理后认为,虽然医院院长周某在争执中表示将开除廖某,但医院并未通知廖某办理离职手续,而接下来的6天里,廖某仍正常工作,从5月17日起廖某经医院多次催促其返岗的前提下仍未到医院工作。综合上述行为,周某在冲突时所称的“开除”并非真实意思表示,不产生法律意义上的民事法律行为后果,故廖某要求医院支付违法解除劳动合同的赔偿金无事实依据,医院不应向廖某支付解除劳动合同赔偿金。最终驳回了廖某的诉讼请求。
 “劳动者与管理者在工作中发生争执,争执过程中的表意行为需要结合后续行为,分

清对方说的是‘气话’还是‘真话’。”承办该案的法官刘佩云在分析案件时表示,该案中,廖某在没有收到医院正式的解聘通知,且医院还多次催促其返岗的情况下,便径行离岗的行为,实质是旷工。
 司法实践中,因被用人单位以口头形式通知“不用来了”继而引发纠纷的劳动者,不止廖某。如果接到这样的口头通知,劳动者不去上班都会被认定为旷工吗? 答案是否定的。
 此前,北京市海淀区人民法院判定的一起案件中,2023年7月3日,某公司领导李某在公司会议室口头告知员工王某“不用来了”,随后关闭了王某的工作系统权限,使其无法正常工作。王某询问理由,李某告诉其回家等通知。随后,该公司以王某旷工为由提出与其解除劳动合同关系。该案最终认定,双方劳动关系于2023年7月3日由某公司提出而解除。某公司再以王某旷工为由解除劳动合同的行为无效,应当支付王某违法解除劳动合同赔偿金。
 承办法官在案件审理中认为,解除劳动合同并非仅能通过书面的形式作出。现实中,部分单位口头通知“回家等消息”“明天不用来了”等通知亦会产生解除劳动合同的效果,且解除权系形成权,用人单位事后的补救或再行通知无法产生撤回前的效果。

一商贩用鸭肉冒充“牛羊肉卷”获刑

本报讯（记者王晓颖 通讯员刘婷）寒风渐起,气温骤降,和好友围坐一起吃火锅再开心不过,谁能想到火锅里的“肥牛卷”“肥羊卷”竟是鸭肉做的。近日,江西省乐平市人民法院审结一起销售伪劣产品案,判处被告人张某某有期徒刑9个月,并处罚金8万元,没收违法所得12万余元,承担刑事附带民事公益诉讼赔偿金128万余元。
 据了解,2022年6月至2023年12月期间,张某某购入冷冻鸭肉板,在出租屋内加工成“牛肉卷”“羊肉卷”后,销售给多个超市、批发店,销售金额共计12万余元。为将加工后的“牛、羊肉卷”销售出去,张某某还伪造了营业执照、食品生产许可证及授权书。
 2024年1月16日,当地市场监督管理局会同公安局检查时,现场查获并扣押成品“牛肉卷”和“羊肉卷”429箱、原材料812箱。不久,张某某主动投案自首。
 法院经审理认为,被告人张某某明知进的货是含有牛脂肪、羊脂肪的冷冻鸭肉板,仍假冒称“羊肉卷”“牛肉卷”进行销售,经检测,被查获的“牛肉卷”“羊肉卷”均检出99.75%以上的鸭源性成分,以假充真,其行为已构成销售伪劣产品罪。考虑到张某某主动投案并如实供述罪行,退缴违法所得近7万元、自愿认罪认罚等情节,遂依法作出如上判决。
 法官提示,诚信是经营之本,商家切莫被利益蒙蔽双眼,以次充好,以假乱真,不仅会失去消费者的信任,还将面临法律的惩罚。

说案

因不合理“披露员工工资”,一公司被判侵权

本报记者 周倩

一家上市公司对外披露相关信息时,将离职员工的真实姓名、工资信息一并公开。该员工认为自己的姓名权、隐私权、个人信息权益等受到侵害,诉至法院。10月30日,北京市第四中级人民法院通报了这起因公司披露员工私密信息引发的侵权责任纠纷案。
 该案判决明确,公司在基于公共利益需要披露相关信息时,对于涉及他人私密信息及其他个人信息的部分,仍需遵循合法、正当、必要和诚信原则。即便确因披露义务需公开涉案诉讼、仲裁事项,对于员工作为涉诉主体的真实姓名、工资信息等并不是必须完整公开。上市公司应当将上述信息进行模糊化处理,从而实现信息披露义务与个人隐私信息保护之间的合理平衡。
 【案情介绍】
 某信息公司是一家上市公司,方某曾担任该公司部门负责人,2019年11月,该公司以方某未履行请假手续、连续旷工19天为

由与其解除劳动合同。后方某向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,该仲裁委员会作出裁决书。该公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。人民法院作出民事判决书。上述仲裁裁决书与判决书中载有方某的个人信息工资信息。
 此后,该公司在向深交所提交的募股说明书等材料中对前述仲裁与诉讼事项予以披露,并将相关文件公开于深交所网站,方某据此主张该公司侵害其姓名权、隐私权、个人信息权益。
 【庭审过程】
 一审法院认为,方某的工资情况为其私密的个人信息,应当纳入隐私权保护范围。某信息公司在基于公共利益需要披露相关信息时,对于涉及他人私密信息及其他个人信息的部分,应严格遵循合法、正当、必要和诚信原则。
 该公司对涉案诉讼、仲裁事项的披露方式,显然超出了对个人信息使用的合法、必要原则。一审法院判决该公司在涉案文件中对方某的真实姓名进行隐名处理,并向其赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金。

二审法院认为,涉案工资信息属于方某的私密信息。方某的工资信息直接关联其个人财务状况与劳动对价,属于与公共利益无涉的私密领域。鉴于该信息并未被法院公开,且方某通过诉讼明确表达了其不愿为公众知晓的意愿,符合社会一般人对薪资信息的合理隐私期待,因此应被认定为私密信息并受隐私权保护。
 【以案说法】
 “该案明确了隐私权与公共利益平衡的司法标准。”北京市第四中级人民法院立案庭庭长张勤缘表示,为公共利益披露个人信息和私密信息时,必须严格遵循合法、正当、必要原则,确保方式和内容限制在最小必要范围内。信息披露义务人(如上市公司)应审慎界定公开内容与方式,对敏感信息采取去标识化或隐名处理,避免对个人权益造成过度侵害。此外,在公共利益与个人隐私冲突时,法律允许对隐私权进行必要限制,但必须以实现权益保障与信息透明的有机统一为目标。

此外,涉案劳动争议金额较小,不构成需强制披露的重大诉讼。公司在无明确义务情况下公开该信息,超出合理必要的范畴,缺乏合法性、正当性。
 【审判结果】
 法院认定,某信息公司的行为构成对方某隐私权的侵害,维持一审判决。