



下坡路上随意停车 造成事故被判赔20万
非机动车道乱停车 撞伤他人赔偿10万元
路边停车未设标志 致伤摩托车主赔15万

临时停车太任性 造成事故赔巨款

□颜梅生

士没有想到,事故明明是由于小颖违规开启后门所引起,可交通管理部门却认定,小颖负主要责任,自己负次要责任。法院也照样判决自己承担40%的损失,负担10万余元。

点评:

法院判决并无不当。《道路交通安全法实施条例》第63条第(一)、(四)项分别规定“在设有禁停标志、标线的路段,在机动车道与非机动车道、人行道之间设有隔离设施的路段以及人行横道、施工地段,不得停车”、“开关车门不得妨碍其他车辆和行人通行”。即邱女士在非机动车道停车、小颖从左侧开启车门下车且妨碍他人通行,均属非法。而《侵权责任法》第十二条规定:“二人以上分别实施侵权行为造成同一损害,能够确定责任大小的,各自承担相应的责任。”故邱女士与小颖均难辞其咎。

路边停车未设标志 致伤摩托车主赔付15万

郭先生是一名货车司机。2015年3月7日晚,郭先生将货物运抵客户家附近后,为方便客户卸车,将车停在了公路左侧,且既未放置任何警示标志,自己也径自前往客户家品茶。谁知,货物还没有卸到一半,骑摩托车经过的赵某,因为夜间未能及时发现,而发现后已经避让不及,导致撞到货车的尾部,造成自己重伤、车辆损坏。经交警部门认定,赵某未保持安全车速,负次要责任;郭先生违规停车,负主要责任。法院据此判决郭先生赔偿15万余元损失。



近日,房山区一起造成5人死亡的交通事故引起了人们对交通安全的广泛关注。实践中,导致交通事故的原因多种多样,除了常见超速、超载、逆行等原因外,胡乱停车也是造成交通事故的重要原因之一。为图方便,一些车主在临时停放车辆时往往不守规则,随意停放——临时停车非常“任性”,可一旦造成事故,招致巨额赔偿,却又往往后悔莫及。

下坡路上随意停车 致行人撞亡被判赔20万

黄女士家门前是一条宽度不足4米的窄路,且地处陡坡。2015年1月9日傍晚,下班回家的黄女士为方便吃完饭后,前往超市购物,遂将车停在了自家门口的下坡路段上。岂料,仅过了10分钟,骑自行车经过的刘先生为了闪避黄女士的车而急往左拐,并因下陡坡速度快、雨天路滑,导致冲出道路,连人带车撞到路边围墙上后当场死亡。令黄女士始料不及的是,不仅交警部门认定其应当与刘先生负事故的同等责任,法院也判令其必须承担20余万元损失。

点评:

《道路交通安全法实施条例》第63条第(二)项规定:“交叉路口、铁路道口、急弯路、宽度不足4米的窄路、桥梁、陡坡、隧道以及距离上述地点50米以内的路段,不得停车……”即黄女士虽然将车停在自家门口的路上,但因该路不足4米且属于陡坡地段,决定了其行为与之相违。而《侵权责任法》第6条、第26条分别规定:“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任。”“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。”故黄女士确应承担损失。

非机动车道乱停车 撞伤他人支付赔偿10万

2015年2月13日上午,邱女士驾驶小车搭载闺蜜小颖前往超市购物时,为最大限度地让小颖减少行走的路程,邱女士没有将车开至规定的停车地点,即随意将车停在了非机动车道上。而小颖开启左后车门下车时,刚好撞到驾驶电动自行车经过的祝某,造成祝某重伤、车辆损坏。邱女

以“形象欠佳”为由解聘员工 应担赔偿责任

□方圆

半个月前,张女士与一家公司通过网络传输技术,签订一份为期两年(含2个月试用期)的劳动合同后,即千里迢迢前往任职。不料,前几天,公司却在张女士没有任何过错的情形下,突然以其腿有微跛,“形象欠佳”为由,单方决定将其解聘。张女士虽然一再争取留下,可公司就是固执己见。

无奈,张女士只好同意离职,但要求公司赔偿其前来就职的车费、住宿费、伙食补助等差旅费用以及为准备工作导致的相关损失。而公司却根本不予理睬。

请问:公司究竟是否应承担赔偿责任?

说法

公司必须向张女士承担赔偿责任。

首先,公司的行为属于违法解除劳动合同。《劳动合同法》第40条规定,有下列情形之一,用人单位提前30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: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,也不能从事用人单位另行安排的工作的;劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;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。即公司要想将试用期内的张女士解聘,一则在理由上必须是因为张女士无法胜任工作,且经过培训或调整岗位后仍然如此;二则在程序上必须提前30日书面通知或者额外支付一个月的工资。本案中,公司在张女士根本不存在无法胜任工作问题,也没有提供时间或工资保证的情况下强行为之,明显与之相违。同时,该法第90条还指出,劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

其次,公司的行为属于就业歧视。《就业促进法》第26条规定,用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。第29条第三款也指出,用人单位招用人员,不得歧视残疾人。公司仅仅因为张女士腿有微跛,便以“形象欠佳”为由,不顾张女士并未也不会影响工作的事实,强行将张女士解聘,明显构成就业歧视。而该法第68条还指出,违反本法规定,侵害劳动者合法权益,造成财产损失或者其他损害的,依法承担民事责任。也就是说,从这一角度看,公司同样难辞其咎。

樊俊锋



怀柔工商专栏

【法律咨询台】

销售违规烟花爆竹 工商查处罚款1万

烟花爆竹燃放是中华民族的传统习俗,但燃放行为带来的不仅是喜庆的气氛,还包括火灾多发和人身安全的侵害。因此,北京市规定烟花爆竹必须定点销售,产品必须合规。但是,一些不法经营者为了获得超额利润,违法销售烟花爆竹,尤其是取得了合法烟花爆竹销售许可的正规经营者,偷偷摸摸的把含药量大、声音更响的烟花爆竹推向市场,既给消费者带来了潜在的危

典型案例

2013年2月,怀柔工商分局执法人员在检查中发现,怀柔区宝山镇某烟花爆竹经销网点内销售带有升空效果的多响组合烟花闪光雷和C级(含药量≤8g)的特制双响爆竹。上述烟花爆竹不符合北京市《烟花爆竹安全级别、类别和标识标注》爆竹含药量≤0.2g和禁止销售、燃放带升空效果的双响(含多响)产品的规定,且其外包装箱未标明北京市烟花爆竹专营公司经销。该经销网点的上述行为违反《北京市烟花爆竹安全管理规定》第十四条第二款规定,属于采购、销售的烟花爆竹不符合本市规定的品种和规格的违法经营行为。执法人员依法责令当事人停止违法行为,并对其处罚款10000元。

工商提醒

购买烟花爆竹时一定要到具有《烟花爆竹经营许可证》的网点购买,要选购含药量相对较少,有正规厂名、厂址,且其外包装箱必须标明“北京市烟花爆竹专营公司经销”字样的烟花爆竹,切勿购买无生产厂家、无燃放说明、无产品合格证的产品。

法规链接

《北京市烟花爆竹安全管理规定》第14条第二款规定:烟花爆竹销售单位应当采购符合规定的生产企业的烟花爆竹。烟花爆竹销售单位和临时销售网点采购、销售的烟花爆竹,应当符合国家的安全质量标准和本市规定的规格、品种,并符合《中华人民共和国产品质量法》关于包装标识的规定;不符合规定的,不得采购、销售。

《北京市烟花爆竹安全管理规定》第十九条规定:违反本规定第十四条第二款,烟花爆竹销售单位和临时销售网点采购、销售的烟花爆竹不符合本市规定的品种和规格的,由工商行政管理部门没收违法所得,收缴烟花爆竹,并可以处1万元以上10万元以下罚款;由有关行政主管部门吊销销售许可证。