

成人进入儿童蹦床区玩乐致男孩受伤 责任由谁承担?

本报首席记者 许梅 通讯员 童法

蹦床是儿童游乐场最常见的游乐设施之一,一直深受小朋友的喜爱。在孩子们进场玩耍时,家长一般也会入场陪护,但有的家长把陪护变成了共同玩耍,导致安全事故。近日,桐乡法院审结了这样一起家长陪护进入蹦床致男童受伤的健康权纠纷案。

案情回顾:

2023年9月的一个下午,刘女士带儿子小睿(化名)到某游乐场玩乐。小睿在蹦

床区玩耍时,被同在该区域蹦床上玩的李先生弹起,两人发生碰撞导致小睿受伤。送医治疗后,小睿被诊断为右侧胫骨骨折。

去年7月,因协商不成,刘女士将李先生和游乐场经营者告上法院,认为李先生作为成年人进入儿童游乐场玩耍,致其子受伤,应当承担侵权责任;游乐场经营者没有及时制止成年人玩儿童娱乐设施,对场内儿童未尽到安全保障义务,应对李先生的上述赔偿责任承担补充清偿责任。

审理过程中,各方对小睿受伤事实及各项赔偿项目均无异议,争议焦点在于各自应承担的责任比例。

平台购买记录和现场监控显示,李先生也是作为家长陪同其子进入游乐场,当时买了一张单人畅玩券和一张家长陪护券。

根据在案证据,法院认为,从陪护券的含义及李先生另行购买的畅玩券的价格差可知,李先生应当明知其进入游乐场系作为家长陪护,且从现场监控可以发现事发的蹦床区域及现场周围活动者均为未成年人,故其进入蹦床活动并致小睿受伤应负事故主要责任。游乐场经营者对其经营场所负有安全保障义务,从查明的事实来看,该场所工作人员对持陪护券进入蹦床活动

的李先生未及时予以提醒制止,故应对李先生的侵权行为承担相应的补充责任。

最终,法院判决李先生赔偿原告15000余元,场所经营者承担3000余元的补充责任。

法官提醒:

家长作为陪护人,应当严格遵守场所相关规定,切勿违规操作,以免引发不必要的纠纷。游乐场对在场所内玩耍的未成年人负有较高的安全保障和救助义务,应切实尽到安全保障义务,否则在导致人身损害的情况下亦需承担侵权责任。

离婚时车位如何分割? 法院这样判

《现代快报》朱鲸润

缘分消尽闹离婚,共同财产得分割。房产、存款、车辆等倒是常见,储藏室和车位该怎么处理呢?近日,江苏无锡市梁溪区人民法院就审理了这样一起案件。

案情回顾:

李某与杨某2013年离婚,离婚协议中明确约定位于无锡市锡山区的一套房屋归女方李某所有。然而,缘分并未就此终结。2016年,李某与杨某复婚。复婚后,李某购买了上述房屋所在小区的储藏室和车位。谁知,2024年7月,两人再次遭遇婚姻危机,李某无奈之下起诉至法院要求离婚。

在诉讼过程中,矛盾焦点集中在了复婚后购买的储藏室和车位上。杨某要求分割这些财产,鉴于房屋登记在李某名下,他便主张获得相应的归并款。但李某认为,早在第一次离婚时,双方就已经约定房屋归她所有,储藏室和车位作为房屋的附属物,自然也是她的。

无锡市梁溪区人民法院经审理认为,从实际情况来看,储藏室和车位都有单独的购置合同,它们能够独立使用,也可以单独转让,并不是房屋的附属物。其次,储藏室和车位使用权的购置行为,都发生在李某与杨某婚姻关系存续期间。根据《中华人民共和国民法典》第一千零六十二条规定,在此期间所取得的财产性权益,属于夫妻共同财产。因此,杨某有权主张对这些财产进行分割。

从充分发挥物的效用这一角度出发,法院认为将储藏室及车位的使用权归并给李某是较为合适的处理方式。同时,李某应当根据购置价格,向杨某支付相应的归并款。综合考虑各方面因素,最终,梁溪法院判决房屋配套储藏室、车位的使用权由李某享有,李某需向杨某支付归并款4万余元。

法官说法:

离婚分割共同财产中的房产时,如果没有特别的约定,对房产通常意义上的理解以房屋产权证明上载明的户型、面积等信息为准。而像婚内购置的储藏室、车位等买房后另外添置的财产,一般是通过另行签订买卖合同、使用权合同的形式取得,因此它们相对独立,并不当然地成为该套房产的附属品,并且在实际生活中,它们可以在一定范围内,通常是同一小区内,单独使用和转让。因此,在处理离婚财产分割时,不能以房屋的归属直接确定与之配套的车位与储藏室,而是应在充分考虑物的效用的情况下,合理处分。

予以规范



记者3月3日从国家医保局获悉,近日,国家医保局印发《耳鼻喉科医疗服务价格项目立项指南(试行)》,将原有价格项目统一整合为164项,指导各地规范耳鼻喉科医疗服务价格,帮助更多患者“听得见、说得出”。

新华社 朱慧卿 作

调岗被调到600公里外,员工拒绝报到被开除 法院:以旷工为由解除劳动合同违法

《工人日报》吴铎思

劳动者因绩效考核不合格,被调岗至距离原工作地点600多公里外的城市,拒绝报到后被公司开除,合理吗?日前,乌鲁木齐市中级人民法院审理了这样一起劳动纠纷,最终判决用人单位系违法解除劳动合同。

2014年12月,陈某入职新疆某公司从事检验员工作。根据公司绩效管理办法,连续两年个人绩效考核等级为C(待改进)或当年考核为D(不合格)的,需进入人员调配中心,自动进入待岗期,待岗期限一般为3个月。

2021年6月,陈某因考核等级为C进入调配中心。经过学习考试,陈某成绩为不合格。2021年10月,陈某进入第二个待岗期。2022年5月23日,公司将陈某的岗位调整至距离陈某原工作地乌鲁木齐市

600多公里外的伊宁县,并要求其于5月27日前往报到,陈某未前往伊宁县报到。

2022年6月20日,新疆某公司以“陈某连续旷工已达15天,属严重违纪”为由向陈某出具解除劳动合同通知书。对此,陈某并不认可,申请仲裁请求公司支付违法解除劳动关系经济赔偿金113424元、拖欠工资52000元、2020年至2022年的年终奖8万元。

2023年9月18日,仲裁裁决公司向陈某支付违法解除劳动合同经济赔偿金32100.48元、支付2022年6月的工资627.9元。陈某不服,遂诉至乌鲁木齐市头屯河区人民法院。一审法院经审查发现,公司在陈某待岗期间安排的培训内容均为原岗位学习内容,并未对陈某进行新岗位技能培训而直接通知其到岗,不符合其公司相关制度规定。同时,陈某在公司位于乌鲁木齐市的

办公场所工作多年,即使陈某在待岗期间考试不合格,公司仍应对陈某的工作岗位从乌鲁木齐市调整至伊宁县是否合理负有举证责任。

据此,一审法院认为,用人单位调岗,双方无法达成一致的,应综合考察用人单位调岗在客观上是否作出不利于劳动者条件的变更,及是否因调岗增加了劳动者家庭生活及社会成本。公司将陈某从乌鲁木齐市调岗至伊宁县,增加了劳动者的家庭生活及社会成本,属于劳动合同的重大变更。公司违反合同约定对陈某进行不合理调岗,陈某拒绝调岗后,公司又以旷工为由解除双方之间的劳动合同,属于违法解除劳动合同。

最终,一审法院判决,新疆某公司支付陈某违法解除劳动合同赔偿金32927.36元。

双方均不服一审判决,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。二审法院驳回上诉,维持原判。

