

网购12瓶茅台全是假 该不该假一赔十

法院:6瓶茅台酒适用十倍惩罚性赔偿

《上海法治报》陈颖婷

消费者通过网络电商平台购入12瓶茅台酒,鉴定为假货后主张十倍赔偿,法院为何仅支持部分诉求? 惩罚性赔偿的合理边界在哪里? 近日,上海市长宁区人民法院审结了一起涉假茅台酒的信息网络买卖合同纠纷案件。

买了12瓶茅台酒 要求假一赔十

2023年6月23日至6月24日,张先生在李某开设的网店中,以下单6次、每单2瓶的方式,购买了12瓶茅台酒,支付货款合计19927.37元(平台优惠后)。

张先生在下单前曾多次向该客服询问“假一赔十吧?”“是黑店吗?”“收到货后我会全部送茅台公司鉴定!是假酒我会起诉你假一赔十……”

同年6月25日,张先生收到案涉12瓶茅台酒。7月1日,张先生向该网店的客服发送“到茅台公司鉴定了,全是假冒茅台

酒! 怎么处理?”并提交售后申请。

同年7月13日,茅台酒品牌方“贵州茅台酒股份有限公司”出具鉴定书,认定张先生在李某处购买的12瓶茅台酒均为假冒茅台酒。

李某将货款全额退回给张先生。随后,张先生诉至法院,以李某销售的茅台酒不符合食品安全标准为由,向其主张价款十倍赔偿,共计199273.70元。

法院判决 其中一半超出正常需要

长宁法院经审理认为,本案中,原告委托具有鉴定资质的品牌方对案涉茅台酒进行鉴定,结果为“送辨(鉴)产品与我公司出厂产品外包装特征不相符,非我公司生产(包装)”。上述事实证明,被告李某销售的案涉商品系假冒茅台酒,被告李某在没有相反证据的情况下,应当推定为案涉茅台酒不符合食品安全标准,违反了食品安全法等规定,被告李某明知销售的涉案商品不符合食品安全标准而继续销售,应当承

担相应赔偿责任。

法官在审理中注意到,原告在本案中先后购买了12瓶案涉茅台酒,超出个人或者家庭生活消费需要。从既打击食品安全问题又规制高额索赔牟利,平衡保护消费者及经营者利益的角度出发,长宁法院酌定原告购买的6瓶茅台酒符合其个人或家庭生活消费需要,对该部分商品适用十倍惩罚性赔偿,即99636.85元。

本案一审判决作出后,原告张先生提起上诉,二审法院经审理驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

2024年8月22日出台的《最高人民法院关于审理食品药品惩罚性赔偿纠纷案件适用法律若干问题的解释》(下称《解释》)将支持食品药品惩罚性赔偿请求的条件统一到“合理生活消费需要”这一标准之下。本案将“合理生活消费需要”的抽象规则运用到高价商品的具象化场景中。

对高价食药品的惩罚性赔偿适用,首先是消费习惯匹配性。高价食品药品(如茅

台酒)的消费通常具有低频率、高成本的特点。若消费者在短期内分批大量下单,明显违背消费者对高价食药品的审慎购买习惯,难以支持全部价款的十倍惩罚性赔偿。

其次,购买目的合理性。以本案茅台酒为例,自用、收藏、馈赠、商务宴请等用途均需与实际消费场景匹配,本案原告声称购买12瓶茅台酒系为了商务宴请需要和自己饮用,但未提供具体用途证据;其收到货后统一送检的行为,进一步凸显其索赔意图。故生效判决酌定6瓶茅台酒符合其个人或家庭生活消费需要,并对该6瓶茅台酒适用十倍惩罚性赔偿。

此外,高价食品药品一般具备较高的稀缺性和经济价值,其保质期或保存条件也影响消费者的购买决策,普通消费者通常不会一次性大量囤积。若购买数量明显超出个人正常消耗速度,且在购买前未与商家沟通特殊储存条件,如购买大量高价人参,已明显超出家庭正常食用需要,且未与商家确认特殊储存需求,则难以认定其购买行为具备合理性。

大股东服刑， 另一股东请求解散公司 法院:公司尚可救济，驳回

《福州晚报》 林春长 蒋成坚 胡丽丽

大股东正在服刑，公司是否应解散? 股东个人因素对公司命运有何影响? 近日，福建省福州市鼓楼区人民法院审结了一起公司解散纠纷。

A公司于2021年8月登记设立，注册资本为100万元，营业期限至2051年8月。公司股权结构为王某持股60%，李某持股40%。其中，王某担任公司执行董事、法定代表人、经理，李某担任公司监事，二人均未实际出资。2023年，王某在另案中被判处有期徒刑。李某请求判令解散A公司。

鼓楼法院经审理认为，A公司成立后曾于2021年8月至2023年4月租赁固定场地进行经营。李某主张A公司从未开展经营，无事实依据，法院不予采信。

根据李某、王某陈述，二人均未曾通知过对方召开股东会。现有证据不足以证明A公司存在经营困难的情形。王某虽然正在服刑，但还有召开股东会并参与公司决策的可能。从股东利益来看，李某、王某均未实际出资，A公司对外无债务，不存在公司继续经营会造成股东利益重大损失的情形；从其他救济途径来看，虽李某、王某对注销公司未达成一致意见，但双方均表示愿意受让对方股权，由此无法否认双方可以通过股权转让的方式进行救济。最终，法院判决驳回李某请求解散A公司的诉讼请求。

法官表示，股东在服刑期间仍存在召开股东会并产生有效股东会决议的可能。股东可通过公司章程提前设计矛盾化解机制（如股权回购、表决权托管等），通过章程自治实现股东权益保护与公司存续的平衡。

促进学生体质强健

体育是促进青少年身心健康全面发展的关键支点。记者6月16日从重庆市教育委员会获悉,《重庆市促进学生体质强健十条措施》日前正式印发,明确中小学须确保学生每天体育活动时间不少于2小时,通过打造“出汗的体育课”,引导学生“动起来、跑起来、跳起来”。

新华社 商海春 作



求职者不配合背调无法入职要求赔偿

法院:被告未违反诚信原则,驳回起诉

《人民法院报》康嘉倩

用工实践中,用人单位通常要求求职者入职时提供前单位的离职证明并配合进行背景调查,以确定求职者的劳动关系状态,增进对其工作能力、诚信状况等方面的了解,规避劳动用工风险。如果公司发出offer后,劳动者既未提供离职证明,又不配合背景调查,公司是否能取消录用? 近日,江苏省昆山市人民法院审结了这样一起案件。

2023年9月20日,杨某通过了某科技公司面试并收到录用通知书,其中写明报到时需携带前用人单位离职证明等相关材料。杨某此时尚未离职,但并未告知某科技公司,只称自己无离职证明。经协商,公司要求杨某提供曾就职公司的联系电话用于背景调查,通过后即可入职。

随后,杨某提供了未在其简历上提及的某信息技术公司的座机电话,某科技公司反馈该电话打不通,并要求杨某提供简历上三段工作经历的就职公司的联系方式。杨某表示其离职后去读研,无法找到之前公司及同事的电话。双方通过微信反复沟通,某科技公司多次要求杨某补充信息,但杨某始终未提供之前就职的任何一

家公司的有效联系方式。

2023年10月1日,杨某询问某科技公司自己国庆假期后是否可以入职,公司人事专员回复称没有走背景调查流程,无法签订劳动合同。

杨某认为,某科技公司未明确告知背景调查情况会影响入职,自己同时还拒绝了其他公司的offer,某科技公司取消录用的行为给其造成机会成本的损失,违反诚信原则、构成缔约过失,要求公司赔偿损失1万元。

法院审理后认为,首先,公司录用通知书上明确要求入职时提交离职证明,目的在于保证劳动者入职时与其他用人单位不存在劳动合同关系,避免用工风险。杨某在求职时未告知公司其仍处于在职状态,没有规定劳动者在离职后才可以继续求职,但杨某在收到录用通知并决定入职后,应当立即与前用人单位办理离职手续,而杨某仅告知某科技公司无法提供离职证明,并未立即办理离职,因此,无法提供离职证明的责任在于原告杨某。

其次,在无离职证明的情况下,某科技公司提供了背景调查的替代方案,要求提供之前就职公司的联系方式。杨某理应知道背景调查之于入职的重要性,但未提供任何有效联系方式,因此,背景调查无法完

成的责任亦在于原告杨某。

法院认为,综上所述,杨某在与其他单位仍存在劳动合同关系的情况下,向被告某科技公司求职,被录用后既未披露劳动关系状态,亦未配合背景调查,无法满足某科技公司入职条件。杨某人职失败的原因在于其自身,某科技公司并未违反诚信原则。

最终,法院依法判决驳回原告杨某的诉讼请求。宣判后,双方均未上诉,判决已生效。

【法官说法】

根据劳动合同法相关规定,用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应如实说明。本案通过裁判,明晰了“违背诚信原则”在劳动合同缔约阶段的认定标准,维护用人单位依法审查的权利,向劳动者传递“诚信求职”的信号。

用人单位招聘时,通常会要求劳动者提供前单位的离职证明、配合进行背景调查,以确认劳动者可以合法入职,提高招聘质量和效率。劳动者在求职过程中应当履行诚实守信的义务,如实告知劳动关系状态、工作经历等重要信息,尊重新单位的招聘程序和要求,避免因隐瞒真实情况、拖延离职手续等引发法律风险,导致权益受损。