

守住平安过大年

鞭炮踢进车底,饭店烧成废墟

“熊孩子”调皮惹祸,三名家长被判赔5.1万

嘉兴政法融媒体中心 彭佳敏

通讯员 海曦

春节期间,烟花爆竹声声辞旧岁,阖家团圆其乐融融,但稍有不慎,就可能演变成财产损失与邻里纠纷。近日,嘉兴海宁市人民法院审结一起因未成年人燃放鞭炮引发的财产损害赔偿纠纷案。

案情回顾:

2025年2月10日,海宁市斜桥镇一家饭店突发火灾,打破了春节期间的喜庆氛围。消防救援人员接警后迅速赶赴现场扑灭火情,但饭店内已是满目疮痍:后方的纸板、电瓶车等物品均被烧毁,饭店经营者停放在附近的汽车也遭殃矣。

市消防救援大队出具的《火灾事故简易调查认定书》载明,起火部位位于饭店一楼店铺后面的雨棚下方,起火原因为“不排除外来火源引燃周边可燃物”。

警方调取监控录像显示,当日下午1点左右,三名男童在饭店北侧马路及后门空地处玩耍,一人从口袋里拿出小鞭炮,随后几人轮流燃放。孩子们将鞭炮踢向路面,甚至踢入汽车底盘下方。不一会儿,玩耍区域附近开始冒出白色浓烟,随后转为黑烟,火势迅速蔓延。

饭店经营者因此遭受财物损毁与停业双重损失,于2025年5月将三名男童及各自监护人一并诉至法院,要求赔偿经济损失13万余元。

法庭上,双方对火灾成因与责任归属展开辩论。被告方辩称,火灾原因不明,饭店自身存在“飞线充电”、堆放纸板油箱等隐患,且原告用水扑救油箱起火的方式不当,自身存在过错,应减轻被告方责任。

原告则坚持认为,监控视频与起火时间高度吻合,足以证明孩童燃放鞭炮是直接原因,监护人未尽看管义务,应承担全部赔偿责任。

海宁法院审理后认为,结合监控视频、公安询问笔录、火灾事故认定书及现场勘验结果,三名男童在起火点附近燃放鞭炮,鞭炮燃放时间与起火时间基本一致,且起火原因不排除外来火源引燃可燃物,认定三名男童燃放鞭炮的行为与火灾发生存在因果关系。

同时,法院确认原告在火灾初期采用水冲方式扑救带有油箱的起火点,灭火方式确有不当,对火势扩大负有一定责任。经核算,火灾对饭店造成的直接损失与停业损失共计6万元。

最终,法院酌情判定由三名男童的

监护人共同承担85%的赔偿责任,原告自行承担15%的责任。判决三名法定监护人连带赔偿原告经济损失共计人民币5.1万元。

法官说法:

本案中,三名男童均为限制民事行为能力人,独自在无成年人监护的情况下,于具有明显火灾隐患的环境中进行危险燃放,并最终引发火灾。监护人未能履行充分的监管、教育职责,依法应对造成的财产损害承担侵权责任。

未成年人对危险行为的判断力和自控力相对欠缺,在突发情况下往往难以采取有效应对措施。父母作为未成年子女的法定监护人,应当切实履行监护职责,不仅要通过日常教育培养子女的安全意识和规则意识,更要在春节期间等重点时段加强行为管理,对燃放烟花爆竹等活动进行有效看管和指导,预防危险行为的发生。

本案也反映出公共场所消防安全管理的重要性。商户、居民应当及时清理房前屋后、楼道阳台的可燃杂物,规范电器线路使用,不“飞线充电”,配备必要的消防器材,提升火灾防范意识和应急处置能力。

《人民法院报》
李倩 李文琳 张琳岚

岗前培训期间约定无工资、不构成劳动关系,员工在此期间实际提供劳动能否要求用人单位支付报酬?

近日,广东省深圳市南山区人民法院审理了一起劳动合同纠纷案,明确劳动者在岗前培训期间若已提供劳动并受用人单位管理,即构成劳动关系,用人单位需依法支付劳动报酬。

案情回顾:

2022年3月,吕某入职A公司,双方签订一份《培训协议》,约定“培训期2个月(2022年3月1日至4月30日),其间无工资,不构成劳动关系,A公司无需为吕某缴纳社会保险”。培训期间,A公司安排吕某接替其他员工出差至外地完成工作任务。同年4月15日,双方签订书面劳动合同(合同期限自2022年4月15日至2025年4月14日),A公司自2022年5月起为吕某缴纳社会保险。

2024年6月,双方解除劳动关系。因A公司未支付2022年3月1日至4月15日期间的劳动报酬,吕某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,仲裁裁决未支持吕某该项请求。吕某遂向法院提起诉讼,要求A公司支付培训期间工资。

A公司辩称,2022年3月1日至4月30日为培训期,双方不构成劳动关系,无需支付工资。

法院审理后认为,双方虽然签订了《培训协议》,约定培训期间不构成劳动关系,A公司不承担用人单位相关义务,但在案证据显示,吕某在培训期间已根据A公司的安排接受工作任务并实际提供劳动,A公司亦通过规章制度对吕某进行管理和考核,应当认定A公司已对吕某开始用工。

综上,法院依法认定双方自2022年3月1日起建立劳动关系,判决A公司支付吕某培训期间的工资。该判决已生效。

法官说法:

《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”因此,判断岗前培训期间是否存在劳动关系,关键在于是否“用工”。“用工”不仅指实际从事岗位工作,还包括为履行岗位职责进行的、与公司业务相关的岗前准备活动。若劳动者根据用人单位的安排,为满足岗位需求、提升工作技能而接受培训,甚至在培训期间接受用人单位的管理并实际提供劳动,即使名为“培训”,也应当认定为“用工”。

用人单位根据岗位需求,要求劳动者进行岗前培训的,应及时与劳动者签订劳动合同,按约定支付工资、缴纳社会保险,不得通过签署《培训协议》等方式规避法定责任,如用人单位对劳动者进行专项技术培训的,可以通过订立协议与劳动者约定服务期;劳动者参加岗前培训时,应注意留存培训安排、工作任务记录、工资流水、沟通记录等证据,以便在双方对劳动关系认定或劳动报酬产生争议时,更好地维护自身合法权益。

CPI同比上涨

国家统计局2月11日发布数据显示,1月份,居民消费需求持续恢复,全国居民消费价格指数(CPI)同比上涨0.2%,环比上涨0.2%,扣除食品和能源价格的核心CPI同比上涨0.8%。

新华社 王鹏 作

