

孕妇躲车受伤致引产，要求赔偿精神损害

两车没接触，法院为何这么判？

《人民法院报》陈宜森

一孕妇虽未与车辆接触，但因躲避左转车辆滑倒而受伤，在治疗过程中医生建议终止妊娠，其住院和引产费用索赔能否得到法院的支持？近日，山东省商河县人民法院审理了该案，依法部分支持了孕妇的诉讼请求，判决保险公司赔偿孕妇各项损失的40%。

一场车祸后，她终止妊娠

2023年8月20日，孕妇李敏（化名）驾驶电动两轮车沿商河县贾庄镇由东向西行驶至某超市门口处时，恰遇前方孙道权（化名）驾驶的小型轿车左转弯掉头，李敏因避让该车辆发生侧滑摔倒受伤，因伤势严重被送往医院救治。住院期间，因需要各项检查及药物治疗，经医生建议终止妊娠。

事故发生后，商河县交警队出具道路交通事故证明，证明记载事故发生时李敏驾驶的车辆经鉴定属于机动车，且李敏未取得机动车驾驶证。经调取事故现场监控，两车未发生接触。对该次事故的责任，交警队未予划分认定。因对方没有赔偿，李敏一纸诉状诉至商河法院，要求孙道权和其投保的财险公司赔偿医疗费及精神损失费等各项损失7.4万元。

李敏认为，其一，孙道权应负事故的全部责任。事发前其驾驶电动两轮车正常行驶，因孙道权驾驶车辆在没有任何警示的情况下突然掉头，致使李敏因紧急避险发生侧滑受伤，故本次事故应由孙道权承担全部责任，李敏不承担事故责任。其二，终止妊娠原因是本次事故引起，治疗费用应由被告支付。事故发生后李敏被送往本地医院治疗，因伤情严重，当日转往济南医院救治。住院期间，因需要做各项检查及药物治疗，经医生建议后终止妊娠。其三，要求精神损害抚慰金。因本次事故致使其终止妊娠，给其造成极大的精神痛苦，要求损害赔偿5万元。

就李敏的各项主张，孙道权未作任何答辩。其投保的某财险公司主张，双方涉案车辆都是机动车，自己承保车辆掉头的位置不属于禁止掉头路段，且双方车辆并没有发生任何碰撞或接触，保险公司推断李敏车速过快或者驾驶熟练程度不足可能是导致事故发生的原因。既然没有发生碰撞，则可以认为自己承保的车辆不应承担事故责任。李敏在医院进行引产手术，虽然有医生终止妊娠的建议，但并不是本次事故导致必然产生的费用，故对该项费用应该适当扣除30%。对李敏要求的精神损害抚慰金，结合实践缺乏法律依据，不予认可。

法院：支持精神损害赔偿

法院审理后认为，从事发当时的监控录像可以看出，事发当时因为下雨导致路面湿滑，事故发生前孙道权驾驶的车辆系车头朝西，车尾朝东顺停在道路北侧。在孙道权驾驶该车辆左转弯掉头过程中车辆行驶速度较慢，但未开启车辆转向灯，当车辆转至接近南北方向时，李敏驾驶车辆由东向西快速驶来，躲避过程中在孙道权车头的右前方发生侧滑摔倒。结合上述证据，法院认为，事发时路面湿滑，孙道权驾驶的车辆并非紧急掉头，李敏驾驶两轮电动车速度较快，行驶过程中未对其前方车辆尽到注意观察的义务，在发现前方车辆掉头时采取措施不当发生侧滑是事故发生的主因，应承担事故的主要责任；孙道权驾驶车辆掉头时虽然行驶速度较慢，但未开启转向灯，亦未注意观察和避让道路上正常通行的车辆，是事故发生的次要原因，应承担事故的次要责任。

李敏在住院期间，前期治疗以外伤为主，因其发生事故时怀有身孕，在外伤治疗中多项检查及治疗均对胎儿有一定影响，经医生建议后终止妊娠，故其在医院支付的医疗费（含引产费用）均与本次事故有因果关系。孙道权投保的财险公司应在责任范围内予以赔偿。

关于精神损害抚慰金。侵权人致人损害，未造成严重后果的，受害人请求精神损害抚慰金的，一般不予支持；侵权人致人损害，造成严重后果的，可以根据受害人一方的请求判令侵权人赔偿相应的精神损害抚慰金。精神损害抚慰金的赔偿数额应当根据侵权人的过错程度、侵权方式、侵权情节、影响范围、承担赔偿责任的能力等因素综合确定。审判实践中，受害人评残后的残疾等级一般是法院考量精神损害抚慰金的首要和重要因素。本次事故中，虽然李敏的伤情未评定伤残，但是因本次事故造成李敏受伤，治疗过程对其胎儿产生一定影响，经医生建议后进行了引产手术，对其身体和精神均造成较大的伤害，结合本案的实际情况，考虑双方的过错程度，结合目前山东省内关于侵权人为个人的赔偿标准，对其主张的精神损害抚慰金酌定为3000元。

综上所述，对于李敏主张的因本次事故造成的各项损失，应首先由财险公司在交强险限额内承担，不足部分由财险公司在商业三者险范围内按照40%的比例承担。据此，法院判决财险公司给付李敏各项费用2.8万元。

判决后，双方当事人未上诉。目前该判决已生效。

法院：单位此举违法 员工年会抽中大奖，转卖变现后遭辞退

《现代快报》胡艳

年会上喜中大奖本是件开心事，没想到最终却要跟单位对簿公堂，这样的事发生在某酒店员工王某的身上。日前，江苏苏州市吴中区人民法院审结一起因将单位年会奖品变现而引发的案件。

王某于2017年入职某酒店，担任厨师。2022年1月28日，酒店年会上，王某抽中酒店房券一张，兴奋之余便委托给酒店前台进行变现。当晚，某客户支付房费258元后，酒店前台用王某的房券抵扣房费，并将上述258元转至前台个人微信，再转给王某。王某为表答谢，请前台喝了一杯咖啡。王某售卖房券的行为被酒店发现，2022年3月，酒店以此为由对王某作出开除处分。

酒店员工手册载明，员工利用职权索取回扣500元及以上或其他不正当方法牟取私利损害酒店利益、偷窃或私吞酒店、个人和他人财物的，酒店可视情节严重给予降级、留用察看或直接解除劳动关系。王某认为，酒店的开除行为无合理依据，系违法解除，要求酒店支付违法解除劳动合同赔偿金。双方沟通无果，王某申请劳动仲裁，但未获支持，故提起诉讼。

审理中，双方就年会当日所发房券有无明确规定使用方法存在争议。酒店提供红色底单的房券一张，载明“豪华房体验券内部员工使用，使用有效期截至2022年2月28日，本券可免费入住豪华房壹间夜，其余费用自理；本券需加盖酒店财务章方为有效；本券需在入住时出示；本券请在有效期内使用；本券解释权归酒店”。而据王某提供的房券照片显示，上面仅载明“恭喜你：酒店房券一张”。王某强调，酒店从未告知该房券的使用要求，也未见过酒店出示的红色底单房券。王某提供的年会当天所摄短视频及中奖后发布的朋友圈截图也显示，其当时收到的奖券确实是王某出示的这份。

酒店表示，王某应主动将该简单版奖券更换成正式版奖券，但未进一步提供证据证明。另查，该酒店前台3次将年会房券变现，被酒店发现后予以降职处理。

吴中法院审理后认为，王某的上述行为或不符合酒店的内部管理要求，但酒店作出处罚前，理应充分

考量劳动者行为的具体情况、严重程度，且整个套现行为过程中，前台起了更为直接、更为主要的作用，但酒店对前台进行降职，却对

王某予以开除，显然已超必要限度，酒店对王某的开除处分明显过重。

王某将房券交付前台，对前台的变现方式并不知情，不符合员工手册中酒店可开除员工的情形。综上，酒店解除与王某的劳动关系违反了法律规定，结合王某的工作年限和工资待遇，最终认定酒店应支付王某违法解除劳动合同赔偿金51588元。酒店不服一审判决，向苏州市中级人民法院提出上诉。

二审阶段，王某和酒店以40000元的金额达成和解。

