

患糖尿病遭保险公司拒赔

法院:免责条款无效,赔8万元

本报记者 马丽红 通讯员 张浪 张璐

儿子确诊糖尿病,父亲为其申请重大疾病理赔,保险公司却以未出现并发症为由拒赔。近日,舟山市中级人民法院审理认为,该免责条款无效,判决保险公司赔付重疾险保险金8万元。

案情回顾:

王某为其子小王在某保险公司投保了一份终身寿险附加重疾险,并按时缴纳保费。2023年1月,小王被诊断患有1型糖尿病,需长期规律使用胰岛素治疗。

2024年5月,王某向保险公司申请重大疾病理赔。保险公司以小王病情不符合保险合同中“严重的1型糖尿病”释义条款为由拒赔。

小王于是将保险公司诉至法院。

某保险公司辩称,小王的情况不符合重疾险赔付范畴。根据合同,认定“严重的1型糖尿病”,除持续依赖外源性胰

岛素180日以上、相关检测结果异常且经专科医生确诊外,还需至少出现以下一项并发症:(1)已出现增殖性网膜病变;(2)须植入心脏起搏器治疗心脏病;(3)因坏疽需切除至少一个脚趾。

庭审中,王某确认小王未出现上述三项并发症。

法院审理查明,从医学角度看,1型糖尿病的管理依赖胰岛素治疗和血糖监测。积极接受治疗控制血糖可有效降低并发症风险。小王确诊后积极治疗,年龄尚小,出现并发症概率较低。保险公司将三项并发症作为认定“严重的1型糖尿病”严重程度的条件,属于通过附加条件对重大疾病予以限缩解释,使被保险人难以达到理赔条件,以除自身责任,相关条款实为免责条款。现保险公司未就该免责条款向王某履行提示或明确说明义务,该条款对王某不产生效力。

法院认为,本案中,小王已被确诊为

1型糖尿病且持续依赖外源性胰岛素180日以上,相关检测结果异常,并经医生明确诊断,应当认定已患“严重的1型糖尿病”。据此,作出上述判决。

一审宣判后,保险公司不服判决,提出上诉。舟山中院作出二审判决,驳回上诉,维持原判。目前判决已生效。

法官提醒:

重大疾病保险条款的设定应符合公众认知和投保人合理期待,界定标准应契合通行医学诊断。

本案中,将三项并发症作为“严重的1型糖尿病”的认定条件,既不符公众认知,也不符医学标准,属限缩解释免除责任,为免责条款。

保险公司对免责条款负有提示和明确说明义务,未尽该义务则条款不生效。保险机构除营利外,应积极承担社会责任,遵循公平诚信原则处理理赔。



员工对被辞退回复“理解”

是否等于双方协商一致?

《工人日报》赖志凯

我国劳动合同法第四十条第三项规定,因客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,用人单位与劳动者经协商,未能就变更劳动合同内容达成一致的,用人单位可以提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后,解除劳动合同。

然而,司法实践中,有公司在辞退员工时,存在未与员工协商一致就将其辞退的违法情形。

案情回顾:

2022年2月15日,刘思(化名)进入某文化公司工作,双方签订了1年期限的劳动合同。

同年5月29日,公司通过微信向刘思发送辞退通知,载明:“公司近期销售业绩不佳……经上级部门慎重考虑并向公司申请,决定将您辞退。”公司人事部意见为:“同意。公司向刘思支付半个月工资作为经济补偿……”

当日,刘思回复公司主管领导李某称:“辞退通知已收到。对公司目前面

临的诸多困难,我表示理解。因4月份工资尚有差额未发放、销售提成金额及加班补偿未明确,我无法认同该辞退通知……”

刘思不服辞退决定,请求劳动争议仲裁机构裁决该公司向其支付被拖欠的工资、加班费及违法解除劳动关系赔偿金等费用。

刘思称,在该公司工作期间,她存在延时、休息日及法定节假日加班工作的情形,而公司未支付加班工资。对此,她提交与公司总经理赵某、同事及客户的微信聊天记录、地铁乘车、出租车乘坐记录予以证明。

公司对相关证据表示认可,但称刘思执行不定时工作制,不存在延时及休息日加班工作的情况。为此,公司出示2022年2月至5月考勤表,但该表与其第一次提交的考勤统计记载的出勤时间不一致,刘思对此亦不认可。

综合在案证据,仲裁裁决该公司支付刘思2022年5月1日至5月31日工资1.3万元、违法解除劳动关系的赔偿金1.1万元、销售提成12万余元及加班工资等。

公司不服,起诉至北京市西城区人民法院。法院认为,刘思虽回复称对公司困难表示理解,但该回复并不足以说明双方系协商一致解除劳动关系,因此,公司以此主张双方协商一致解除劳动关系缺乏依据,不予采信。

依据查明的事实,法院判决公司支付刘思2022年5月工资1.3万元、违法解除劳动关系的赔偿金1.1万元、销售提成12万余元及加班工资等。公司不服判决,提起上诉。二审法院维持原判。

以案说法:

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所律师武丽君表示,用人单位与劳动者之间解除劳动关系,可以双方协商一致解除,也可以由劳动者或用人单位单方提出解除。

劳动合同法规定了用人单位单方解除劳动合同的法定情形。该案中,在公司不能提供证据证明刘思存在法定解除劳动关系的情形下,用人单位单方解除劳动关系,属于违法解除劳动合同。刘思可以要求继续履行劳动合同,也可以要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

转发动表情包侵权吗

《经济日报》李思雨

近日,上海杨浦区法院判决某公司因擅自传播《大话西游》动图表情包赔偿5500元,引发不少习惯使用动图表情包的用户疑问:随手转发动图表情包会侵权吗?

看似随意转发动图或表情包的行为,实则可能触及著作权与肖像权法律红线。

中国政法大学知识产权法研究所所长付继存表示,判断转发动图或表情包是否侵权,需综合考虑多方面因素,如动图或表情包是否具有独创性表达,是否获得合法授权,或者是否存在无需授权的法定事由等。

从著作权的角度来看,截取影视作品的场景或片段形成的动图或表情包,仍然是影视作品的一部分。在著作财产权保护期未届满时,除部分情况外,未经著作权人许可擅自转发这些动图或表情包,便侵犯了影视作品的著作权。此外,若转发的动图或表情包包含自然人的肖像、且能够识别特定自然人,转发行为还可能侵犯肖像权,除非获得肖像权人许可,或者符合法定例外事由。

付继存介绍,电影、电视剧等影视作品动图构成合理使用要符合特定情形,主要包括个人使用、适当引用、新闻报道、课堂教学或科学研究等。

对于这些合理使用情形,只有在适当引用、新闻报道时,影视作品的动图或表情包可以被依法公开传播,其他行为都不能涉及公开传播。付继存举例说,在课堂教学中使用影视作品动图,可以构成合理使用,但一旦在网络平台传播,就不再属于合理使用;在微信私人聊天时使用影视作品动图可以构成合理使用,但若对外转载,同样不再属于合理使用。

当前很多用户喜欢对影视作品进行二次加工创作,然而在这一过程中,侵权风险不容忽视。付继存表示,用户在对影视作品进行二次加工创作时,要从使用素材和使用行为两方面注意侵权的可能性和赔偿责任的大小。

使用素材方面,著作财产权保护期未届满的影视作品的截图、动图等内容,通常受著作权法保护。使用行为方面,二次加工创作的合法性要从使用目的、使用方式与使用效果等方面来判断。如果二次加工创作成果与原影视作品仍具有较大的市场替代性,构成侵权的风险就较大。同时,对二次加工创作成果的后继使用行为,用户也需谨慎。如果是微信私人聊天这种私人交往中的使用,无论是直接使用影视作品截图或动图,还是使用二次加工创作的影视作品截图或动图,通常不会构成侵权。

针对上述侵权风险,付继存建议,一是合法采购,使用影视作品进行二次加工创作时,要从著作权人处获得使用许可,尤其要明确是否允许改编、是否放弃或限制保护作品完整权的行使、是否允许后续的商业使用;二是创作引领,二次加工创作要按照合理使用所要求的使用目的、使用方式与使用效果,在使用原影视作品的同时投入足够且合理的独创性表达;三是管控传播,使用影视作品进行二次加工创作确实可能构成合理使用,但是超出合理使用的传播行为,仍然构成侵权。对于符合合理使用的情形,应通过技术手段限制传播范围,避免衍生侵权风险。