

点餐后一次任性投诉,消费者反赔800多元

通讯员 卢佳颖 张鸿翌
本报首席记者 许梅

消费者收到餐品后反手一个投诉,不仅让骑手吃了罚单,也把自己送上了被告席。近日,衢州市柯城区人民法院审理一起侵权责任纠纷案,外卖骑手曹某因被消费者沈某投诉遭受经济损失,诉请赔偿。法院经审理,判决沈某赔偿曹某损失。

案情回顾:

曹某系某外卖平台骑手。某日,平台派单要求其将餐品配送至沈某居住的小区。因小区禁止外来骑手骑行进入,曹某抵达小区门口后,拨打沈某电话说明情况,并协商交付方式。经沟通,沈某同意曹某将餐品放置于小区门卫室,由其自行领取。曹某依约将餐品妥善摆放至指定位置。

本以为配送顺利结束,数小时后,曹某却收到了平台投诉通知。沈某以“骑手未到达客户收货位置但提前点击已送达”为由对其发起投诉,同时以

“所有商品未收到”为由申请退款。曹某向平台申诉失败,最终被罚款200元,平台服务分被扣减50分。

法庭上,曹某陈述,服务分下降直接影响其接单数量,“原本一次最多可配送7单,被投诉后最多只能配送4单”。

曹某称,自己全程遵守约定,有通话记录、照片、门卫监控视频为凭,沈某已取走餐品却恶意投诉,对其极不公。曹某曾向公司负责人求助,要求协助撤销处罚,却被告知要提供派出所等相关单位出具的证明。曹某随即报警。在派出所,沈某承认了不实投诉行为,称是因曹某不愿将外卖送进小区而赌气投诉。

庭审围绕两个焦点展开:沈某是否在取走餐品后恶意捏造事实投诉;曹某的罚款、收入减少等损失是否合理,是否应由沈某承担。曹某向法庭提交了通话记录、罚款截图、接单派单记录、服务费明细等证据,证明其已全面履行配送义务。面对法庭调查与质证,沈某当庭承认虚假投诉事

实,表示认识到错误,愿意就合理损失承担赔偿责任。

法院经审理,判决沈某赔偿曹某损失853.2元,驳回曹某其他诉讼请求。

法官说法:

民事活动应当遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用原则。外卖骑手作为新业态下的重要就业群体,其合法权益受法律保护。消费者享有合理投诉的权利,但不得被滥用。以虚构事实、恶意投诉的方式谋取不正当利益,不仅侵害骑手、商家的合法权益,扰乱外卖平台运营秩序,更违背诚信原则,损害社会公共利益。沈某的行为既给曹某造成直接经济损失,也反映出对诚信的漠视。

同时,本案也为外卖平台运营管理敲响警钟。平台应进一步完善投诉核查机制,细化审核流程,充分收集、比对相关证据,避免因简单化、机械化处理损害相关方合法权益,共同构建公平、有序、诚信的外卖服务生态。

三楼扔下10公斤布料 “图方便”酿下悲剧

通讯员 黄超杰
台州政法融媒体中心 郭勤波

为图省力,从三楼扔下10公斤布料砸伤路人。日前,经台州市路桥区人民法院提起公诉,区人民法院公开开庭审理一起高空抛物案,依法以高空抛物罪,判处被告人李某有期徒刑7个月,缓刑1年2个月,并处罚金2000元。

今年3月,路桥区一处服装厂房租期届满,大楼内留下不少废弃布料。李某觉得旧布料还能用,便到三楼去捡。这些布料用尼龙袋打包,每捆10-15公斤重。一趟趟上下搬运又累又费时,为图省力,李某在窗口看了看楼下,趁无人便将布料捆扎后直接从三楼扔向一楼人行道。

前两包顺利扔下后,李某瞥见楼下有人在拉扯散落的布料,便大喊“走开走开,我还要再扔的”。看到那人转身离去,李某又将重约10公斤的第三包布料扔出窗外。不料,这包布料直砸中尚在人行道上的老蒋,老蒋当场倒地。经医院检查,其腰部多处骨折,伤情鉴定为轻伤一级,日常生活受到严重影响。

据调查,老蒋听力存在障碍,根本听不到李某的喊话;而李某因屋檐遮挡视线,也未注意到老蒋仍在楼下,仅凭主观判断便继续抛物,最终酿成惨剧。

案发后,李某主动担责,积极赔偿并垫付医疗费,与老蒋达成调解协议,取得了老蒋的谅解。

法院经审理认为,李某从建筑物高空抛掷物品,情节严重,其行为已构成高空抛物罪。鉴于其具有坦白、自愿认罪认罚、积极赔偿并取得谅解等情节,依法作出上述判决。

检察官提醒,高空抛物绝非“不文明行为”那么简单,是违法犯罪。摒弃侥幸心理,多走几步路,把物品带到楼下,既是对他人的生命安全负责,更是对自己负责。

多次骚扰领导遭辞退 男子索赔被驳回

《现代快报》姚丽 严君臣

已婚男子王某在工作中,多次通过微信向公司女领导刘某发送轻佻、暧昧的不当信息,还对外散布侮辱性言论诋毁刘某名誉。被辞退后,王某还想要获得经济赔偿金,并诉至法院。近日,记者了解到,日前江苏省南通市崇川区人民法院对此案进行审理,对其诉讼请求依法不予支持。

王某是某公司的跟单员,公司女领导刘某日常通过微信向其布置工作任务,两人的沟通本应仅限于工作范畴。

但王某却无视职场边界,在刘某多次明确表达拒绝、反感,且明确告知其“不要发送与工作无关信息”的情况下,仍反复通过微信向刘某发送轻佻、暧昧的不当信息,严重干扰了刘某的工作和生活。

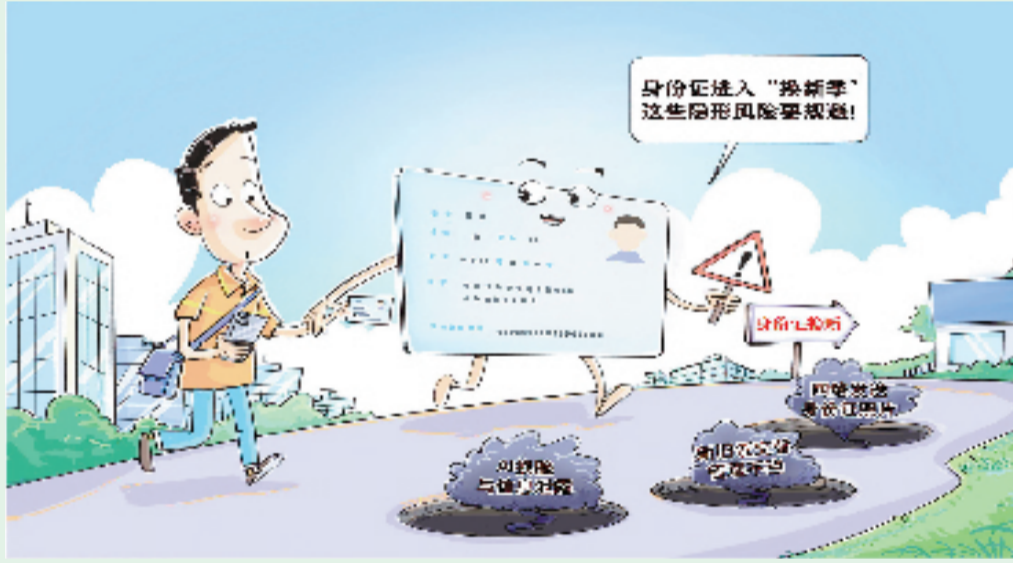
更过分的是,王某还对外散布侮辱性言论,恶意诋毁刘某的名誉。面对质疑,王某辩称这些言论只是“同事间的正常交流”。

公司得知此事后,高度重视,召开员工会议,经全体员工举手表决,决定解除与王某的劳动关系。

王某不服,申请劳动仲裁,主张违法解除劳动合同的经济赔偿金,未得到仲裁委支持,遂诉至法院。

法院经审理认为,王某作为已婚人士,多次在联络办公的微信中向女同事发送不当言语,并在同事间散布侮辱该女同事的不当言论,其行为超出一般同事间的正常交流,严重干扰了正常工作秩序,即便公司没有制定具体的规章制度,依然有义务对此类违反劳动纪律和公序良俗的行为予以调查和处置。公司通过员工会议讨论决定解除与王某的劳动关系并依法通知工会的行为不违反法律规定,对王某主张经济赔偿金的诉讼请求依法不予支持。

规避风险



首批有效期20年的第二代居民身份证陆续到期,全国各地迎来身份证集中换新高峰,换证过程中要注意规避风险。

新华社 王鹏 作

绩效工资压后两个月发放? 违法

台州政法融媒体中心 杨宁
通讯员 黄欢

与公司约定月薪20000元,公司却擅自将绩效工资压后两个月发放。员工据此被迫辞职,能否获得经济补偿?近日,台州椒江区人民法院审结一起劳动争议案,给出明确答案:该行为属于未及时支付劳动报酬,企业应支付经济补偿金。

案情回顾:

2023年9月,张某入职椒江某新材料公司,担任营销总监。双方劳动合同及补充协议约定,转正后月工资20000元,包含基本工资与绩效工资,发薪日为每月30日,工资须按月支付。

合同履行期间,公司擅自变更薪酬发放模式,实行“基本工资次月发放、绩效工资压两个月发放”。张某多次提出

异议,公司未予整改。此外,公司因春节放假超过法定假期,未足额支付张某对应期间工资。

多次沟通无果后,2025年2月,张某向公司邮寄《被迫辞职告知书》,以未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动关系,并申请劳动仲裁,要求公司支付拖欠工资、差旅费及经济补偿金。仲裁仅支持部分拖欠工资与差旅费,驳回了经济补偿金请求。张某不服,诉至法院。

庭审中,公司辩称,绩效工资隔月发放系内部制度,并非恶意拖欠,不同意支付经济补偿金。张某主张,绩效工资属于法定劳动报酬,公司长期压付,违反法律强制性规定,理应补偿。

法院审理认为,双方劳动合同明确约定工资按月支付,《工资支付暂行规定》第七条亦要求工资至少每月支付一次。公司将绩效工资压后两个月发放,

既无合同依据,也未与张某协商一致,且在张某提出异议后仍不纠正,已构成未及时支付劳动报酬。依据劳动合同法相关规定,法院判决支持张某关于拖欠工资、差旅费及经济补偿金共计30000元的合理诉请,驳回其他不合理主张。公司不服提起上诉,二审法院驳回上诉,维持原判。

法官提醒:

绩效工资是劳动报酬的重要组成部分,用人单位不得以内部制度、绩效考核为由,擅自拆分薪酬、长期压付。支付劳动报酬是企业法定义务,非企业可随意变通的事项。非因劳动者原因停工、放假的,在一个工资支付周期内,企业应按约定足额支付工资。用人单位需规范薪酬支付,恪守法律底线;劳动者遭遇欠薪、压薪,可通过劳动仲裁、诉讼等途径依法维权。