

刑法对高空抛物动真格了

福建国富
律师事务所
周玉文

高空抛物往往只是随手一扔的事,以往虽曾多次造成严重后果,但鲜有因此被追究刑事责任责任的案例。

但随着相关司法解释以及《刑法修正案(十一)》的出台,明确规定:从建筑物或者其他高空抛掷物品,情节严重的,处一年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金。有前款行为,同时构成其他犯罪的,依照处罚较重的规定定罪处罚。

显然,刑法已经对高空抛物动真格了。

最近笔者接待了这样一则咨询:潘女士24岁的儿子小涛在三个月前被单位解除劳动合同,接着女朋友又提出和他分手。小涛此后一直闷闷不乐,潘女士怀疑儿子可能精神上出现了问题,建议他去看看精神科医生,没想到这更激起了他的反感。

那天母子二人在家,潘女士和小涛又起了争执,潘女士觉得憋闷得很,便打算出去散散心。

没想到她刚出门,小涛就顺手抓起身边的酒瓶砸向自家窗户,随后又顺手抄起一个盘子再次砸向窗户。

潘女士刚坐电梯到楼下,就听到有人朝楼上大骂:“是谁这么缺德,往下扔玻璃干嘛!这不是要人命吗!”

潘女士顿时就有不好的预感,当时是夜里七点多钟,正是人们饭后散步的时候。潘女士了解到,有两名妇女头部被下落的玻璃砸伤,一名女童的脸部被一块小碎玻璃划伤。

有人当时就报了警,潘女士和儿子一起将受伤的三人送到医院诊治,并作了道歉并取得了谅解。

警察接警到达后,了解了情况。小涛坦陈了自己砸玻璃致人受伤的事实,愿意接受法律的处罚,本以为尚未酿成大祸,只需要批评教育一下就行了。没想到,公安机关以涉嫌危害公共安全罪对他执行了刑事拘留。

潘女士为此前来咨询,自己的儿子小涛这种情况真的已经构成危害公共安全犯罪了吗?

从潘女士所介绍的情况来看,她儿子的行为确实已经涉嫌构成危害公共安全犯罪。

依照我国《刑法》第114条规定,危害公共安全罪通常是以放火、决水、爆炸或者投放毒害性、放射性、传染病病原体等物质或者以其他方法危害公共安全的,尚未造成严重后果的即构成犯罪。

本案当事人小涛作为一名成年人,应当知晓在一个人来人往的时间和地点,在十楼的高处砸碎玻璃是可能伤及不特定的人健康乃至生命的,但他仍然实施了这一行为。

尽管小涛可以辩解说,自己在砸玻璃的那一瞬间什么都没有想,但是,只要他应当知道该行为的危险性,就已经触犯了刑法。虽然这一行为并没有造成严重后果,但已经涉嫌犯罪。

当然,没有造成严重后果还是值得庆幸的,因为如果造成了致人重伤、死亡的严重后果,仍然构成危害公共安全罪,但面临的刑罚可能是十年以上有期徒刑、无期徒刑甚至死刑了。

值得注意的是,不久前刚通过的《刑法修正案(十一)》第33条规定:从建筑物或者其他高空抛掷物品,情节严重的,处一年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金。

有前款行为,同时构成其他犯罪的,依照处罚较重的规定定罪处罚。

本案中小涛的行为在那样一个特点的时间和地点,又实际造成了三人的伤害,已经足以认定其行为对公共安全的危害,公安机关以危害公共安全罪立案处理是有事实和法律依据的。

在咨询中,潘女士怀疑儿子小涛有精神问题,但这需要专业的鉴定机构进行鉴定。

总之,随着相关司法解释以及《刑法修正案(十一)》的出台,高空抛物再也不是随手一扔的小事,而是面临严厉的处罚,切不可掉以轻心!

试用期单位也不能随意解除合同

上海通乾
律师事务所
朱慧 武慧琳

劳动者入职新的单位,往往在合同中会约定“试用期”。

《劳动合同法》正式实施已经超过10年了,可仍有不少人抱有这样的观念:劳动者只要在试用期内,用人单位就可以随时解除劳动合同。

其实,这个观念是完全错误的。

我国《劳动合同法》第二十一条规定:在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。

用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

可见,在试用期用人单位解除劳动合同必须符合《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形。

那么《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形是什么呢?

《劳动合同法》第三十九条规定:劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(二)严重违反用人单位的规章制度的;

(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,

对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第四十条规定:有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:

(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;

(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

从上述规定我们可以看出,试用期用人单位解除劳动合同的理由同样是法定的。

和正常情况下用人单位解除劳动合同相比,仅多了个“被证明不符合录用条件的”法定事由,但少了“客观情况发生重大变化”及“经济性裁员”两个事由。

因此,劳动者在试用期间,用人单位是不能随意解除劳动合同的,那种认为用人单位在试用期可以任意解除劳动合同的观点显然是错误的。

试用期用人单位解除劳动合同的理由是法定的,和正常情况下用人单位解除劳动合同相比,仅多了个“被证明不符合录用条件的”法定事由。

商品促销,售后服务不能打折

广东宝慧
律师事务所
蔺存宝

临近春节,不少商家都开始打着年底清货、打折促销等方式销售商品。

而当所购商品有问题想维权时,却被商家告知打折商品“不退不换”,甚者有些打折促销的商家,没过几天就不见了踪影。

看来,节日里的打折促销,猫腻不少。

首先,即使消费者选择购买该商品,“打折”仅是经营者和消费者关于该商品价格的约定,除有特别约定外,并不当然免除经营者对消费者应履行的其他义务。

根据规定,经营者提供的商品或者服务不符合质量要求的,消费者可以依照国家规定、当事人约定退货,或者要求经营者履行更换、修理等义务。

符合“七天无理由退货”情形的,同样应适用七天无理由退货。

经营者通过告示等方式作出的“不退不换”的免责声明,实际上是排除了消费者的权利,免除了经营者的责任,对消费者是不公平、不合理的,应当是无效的。

其次,打折之后,商家撤了场,消费者维权该找谁呢?

所谓商家撤场,在法律上要区分不同情形,分别处理。

如果该商家在撤场之后,继续经营其他商品的,消费者

仍然可以要求该商家承担相应的法律责任。

如果该商家分立、合并的,消费者可以向原企业分立、合并变更后承受其权利义务的企业要求赔偿。

如果该商家使用他人营业执照经营的,消费者可以向该“商家”要求赔偿,也可以向营业执照的持有人要求赔偿。

如果该商家是在展销会上经营的,或者是租赁他人柜台经营的,在展销会结束或者柜台租赁期满后,消费者也可以向展销会的举办者、柜台的出租者要求赔偿。

最后需要指出的是,正所谓“一分钱一分货”。折扣商品之所以在价格上充满诱惑,往往隐含着该商品在质量、数量、性能、保质期等方面的隐患。

或者说,这类商品的经营者可能会对消费者的某些权利造成损害。

这就需要提醒消费者,在被商品价格诱惑的同时,要明白消费、理性消费。

越是低折扣的商品,消费者越要关注其产品的质量和性能,如果仅仅贪图价格优惠,而忽视了商品基本的性能或者存在影响该商品正常使用的质量问题,甚者该商品可能损害消费者的人身权利,那就得不偿失了。



资料照片

随着相关司法解释以及《刑法修正案(十一)》的出台,高空抛物再也不是随手一扔的小事,而是面临严厉的处罚,切不可掉以轻心!

越是低折扣的商品,消费者越要关注其产品的质量和性能,如果仅仅贪图价格优惠,而忽视了商品基本的性能或者存在影响该商品正常使用的质量问题,甚者该商品可能损害消费者的人身权利,那就得不偿失了。