www.shfzb.com.cn

责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

携危险物品上地铁该担何责

□广东金本色 律师事务所 张贤么 柯维

近日广州地铁发生了一起乘 客携带危险品上车致人受伤的事 件, 根据广州地铁发布的情况说, 明, "11月25日19时30分左 右,一名13岁男孩在地铁一号 线长寿路站进入列车时踩到地板 上不明液体后滑倒,意外受伤。 接到乘客求助信息后、地铁车站 人员立即协助乘客进行应急处 理,并陪同到医院就诊。同时, 广州地铁立即启动事件调查。公 安部门介入处理。经初步核查, 26 岁男子李某随身携带约 100 毫升用于首饰加工的强酸性溶液 从体育西路进站, 在乘车的过程 中溶液意外渗漏至车厢地板。李 某发现后, 未留在现场看守, 也 未告知地铁工作人员便下车自行 离开,导致上述乘客滑倒受伤。 目前,广州公交公安已发布案情 通报, 依法对李某采取强制措 施,案件正在侦办"

从上述情况说明可知, 李某 携带严禁携带进入公共交通工具 的强酸性溶液进入地铁, 似乎并 不是蓄意要伤人或者搞破坏, 但 是在乘车的过程中, 溶液意外渗 漏至车厢地板导致其他乘客滑倒

那么, 李某的行为是否构成 犯罪?如果构成犯罪的话,触犯 了刑法中的哪个罪名, 应当承担 什么样的刑事责任? 如果不构成 犯罪, 李某又应当承担怎样的法 律责任呢?

由于本案中李某违规携带进 入地铁的是危险物品——强酸性 溶液, 我们首先考虑其行为是否 构成危险物品肇事罪

根据《最高人民检察院、 安部关于公安机关管辖的刑事案 件立案追诉标准的规定 (一)》 第十二条的规定: "[危险物品 肇事案 (刑法第一百三十六条)] 违反爆炸性、易燃性、放射性 毒害性、腐蚀性物品的管理规 定, 在生产、储存、运输、使用 中发生重大事故, 涉嫌下列情形 之一的,应予立案追诉:

(一) 造成死亡一人以上. 或者重伤三人以上:

家, 千万不要携带

危险物品进入公共

交通工具, 否则很

容易出现危害他人

人身安全的严重事

品运输需求的. 应

及时联系有相应资

质的危险品运输公

司来运输。

如确有危险物

件。

(二) 造成直接经济损失五 十万元以上的:

(三) 其他造成严重后果的

从媒体报道中的相关图片可 以看出, 本次事件中, 受害男孩 穿着的衣物被腐蚀。右腿膝盖部 位表层皮肤有灼烧痕迹, 但后果 似乎不是很严重,应该达不到重 伤的标准。当然, 具体伤情需要 有资质的鉴定机构作出鉴定。

如果李某的行为达不到上述 危险物品肇事罪的定罪标准,那 么就不构成危险物品肇事罪。

其次我们想到的是过失致人 重伤罪.

根据《刑法》第二百三十五 条的规定:"过失伤害他人致人 重伤的, 处三年以下有期徒刑或 者拘役。

行为人的过失行为, 只有造 成他人重伤的才能构成犯罪。造 成他人轻伤则不构成犯罪。

如果行为人主观上没有过 失, 而是由于其无法预见的原因 导致他人重伤的, 属于意外事 故, 行为人不负刑事责任。

从广州警方的情况通报中可 知, 本案中李某虽然携带了严禁 携带进入公共交通工具的强酸性 溶液进入地铁, 但该强酸溶液是 其从事首饰加工工作所需, 其主 观上没有用该强酸溶液对他人造 成伤害的故意, 其行为只能定性

如果受害男孩所受的伤害经 鉴定达不到重伤的标准, 那么本 案率某的行为也不构成过失致人 重伤罪。

那么,如果李某的行为不构 成犯罪, 不承担刑事责任, 那对 于这次事故就可以不承担任何法 律责任吗?答案是否定的。

根据《治安管理处罚法》第 三十条的规定:"违反国家规 定,制造、买卖、储存、运输、 邮寄、携带、使用、提供、处置 爆炸性、毒害性、放射性、腐蚀 性物质或者传染病病原体等危险 物质的,处十日以上十五日以下 拘留;情节较轻的,处五日以上 十日以下拘留。"

本案中, 李某违法携带腐蚀 性的强酸性溶液进入地铁。在乘 车过程中溶液意外渗漏至车厢地

李某发现后, 未留在现场看 守,也未告知地铁工作人员便下 车自行离开, 导致一名小男孩乘 客滑倒并被强酸溶液腐蚀受伤的 严重后果。应处以十日以上十五 日以下治安拘留, 同时还应对伤 者承担相应的民事赔偿责任, 赔 偿对方的医疗费、被腐蚀衣物等 经济损失, 并给予一定的精神损

在此笔者提醒大家, 千万不 要携带危险物品进入公共交通工 具, 否则很容易出现危害他人人 身安全的严重事件。

如确有危险物品运输需求 的,应及时联系有相应资质的危 险品运输公司来运输。



恋爱期间的赠与与返还

□福建国富 律师事务所 周玉文

男女之间因为恋爱而发生 财物上的往来以及在分手后因 财物上的往来而发生返还纠纷 是一种常见的民事纠纷。这种 以前常被称为"家务事"的纠 纷,还真的是不好判断和处

恋爱分手后财物纠纷从法 律性质角度来看,通常有彩 礼、赠与、借贷以及不当得利 这四种情形。

当然, 以不当得利为由主 张返还财物的比较少见, 更多 的是认为给付的金钱及物品为 彩礼、赠与或者借贷。

在恋爱分手请求返还财物 的纠纷中, 当事人一般都是首 先主张其给付给对方的是彩礼 或者借贷, 因为一旦被认定为 彩礼或者借贷, 其返还问题就 不难解决。

在不能认定为彩礼或者借 贷的情况下,给付的一方往往 就退而求其次, 希望认定为赠 与再要求返还。但是对于恋爱 期间赠与的返还问题、无论在 法律层面还是实践层面都有不 同的认识和处理。

笔者认为, 恋爱期间的赠 与不同于一般赠与,赠与人通 常是以结婚为目的而进行的赠 与, 尤其是其中的大额赠与, 赠与人和受赠人都应当明白是 以结婚为目的。一旦双方分

手,在此之前的赠与就失去了 基础,这种赠与应认定为法律 规定的附条件的赠与

既然双方不能建立婚姻关 系, 该赠与的条件就没有成 就,依法应当返还赠与。

其实,生活中很多人也是 这样处理的, 尤其是接受赠与 的一方首先提出分手时、往往 会如数返还通过恋爱取得的赠 与,或者其中的大额赠与。

笔者认为, 彩礼在本质上 也是一种赠与, 即更加明确地 以结婚为目的的赠与

而对于彩礼之外的赠与, 尤其是大额财物的赠与, 也同 样是基于结婚为目的的一种赠 与,应当参照彩礼返还的法律 规定和司法解释处理:

双方没有办理登记手续 的,也没有较长时间同居生活 的,接受较大金额赠与的一方 应当予以返还;

因为赠与导致赠与人生活 困难的, 接受赠与一方更应当 予以扳环

在不少地方的司法实践 中,对于婚前赠与也是如此办 理的, 这样处理的社会效果是 比较好的。

当然,如果是恋爱期间数 额比较小的赠与, 对于赠与方 要求返还的请求不予支持,这 也是合情合理的。

带薪年休假由谁说了算

□上海诵鼓 律师事务所 朱慧 武慧琳

在用人单位遵

循现有规则于本年

度内安排劳动者休

带薪年休假的情况

下,不是必须征得

劳动者的同意,当

然. 单位可以事先

和劳动者就此沟通

协商, 也应当将相

关安排及时通知劳

动者。

彩礼在本质上

而对于彩礼之

也是一种赠与,即

更加明确地以结婚

外的赠与, 尤其是

大额财物的赠与,

也同样是基于结婚

为目的的一种赠

与. 应当参照彩礼

返还的法律规定和

司法解释处理。

为目的的赠与。

带薪年休假是劳动者休息 权的体现, 但是实际休假的时 间由谁说了算呢?

实践中常见的一种观点认 为: 劳动者休带薪年休假的具 体时间是需要经过用人单位与 劳动者双方协商一致的。

从相关法律规定来看,我 们认为这种观点并不正确。

《职工带薪年休假条例》 "单位根据生 第五条规定: 产、工作的具体情况,并考虑 职工本人意愿, 统筹安排职工 年休假。年休假在1个年度内 可以集中安排, 也可以分段安 排,一般不跨年度安排。单位 因生产、工作特点确有必要跨 年度安排职工年休假的, 可以 跨1个年度安排。"

《企业职工带薪年休假实 施办法》第九条规定: "用人 单位根据生产、工作的具体情 况,并考虑职工本人意愿,统 筹安排年休假 用人单位确因 工作需要不能安排职工年休假 或者跨1个年度安排年休假 的,应征得职工本人同意。"

从上述规定我们可以看 出,安排带薪年休假的主体是 "单位"。在不涉及跨年度安排 带薪年休假的情况下 用人单 位安排劳动者休带薪年休假是 不需要征得劳动者本人同意 的, 且安排带薪年休假主要根 据的是用人单位的生产、工作 的具体情况。

举例来说:如果劳动者可 享受的当年度法定带薪年休假 为15天,那么用人单位可以 在该年度中一次性安排其连续 休完, 也可以分多次安排。

当然, 在生产经营情况允 许的前提下,用人单位也应考 虑劳动者本身的意愿。例如劳

动者想在6月份利用带薪年休 假出去旅游, 此时正逢用人单 位业务淡季,单位同意了这样 的休假安排。但如果6月正是 用人单位业务繁忙的时候,单 位完全可以不同意劳动者在 6 月休带薪年休假。

那么,什么情况下用人单 位安排劳动者休带薪年休假必 须征得劳动者同意呢? 根据上 述规定,只有用人单位在跨1 个年度安排劳动者休带薪年休 假时, 才应征得劳动者的同 意。

举例来说, 劳动者可享受 的 2022 年度法定带薪年休假 天数为15天,但其截至2022 年12月还有10天带薪年休假 未休, 且因用人单位正处业务 旺季, 无法安排其在 2022 年 内休完。如果用人单位要安排 该劳动者在2023年休这10天 原本属于2022年的带薪年休 假,就应当征得劳动者的同 意,不能由单位单方决定。

我们认为, 用人单位赖以 生存的根本是生产经营, 劳动 者有休带薪年休假的权利,但 应当遵循现有的带薪年休假规 则,不能影响用人单位的正常 生产经营.

从劳资关系的角度来看, 用人单位在安排劳动者休带薪 年休假时,如果尽量满足劳动 者的意愿,与劳动者达成一 致, 这当然更有利于劳动关系 的和谐。

我们认为, 在用人单位遵 循现有规则于本年度内安排劳 动者休带薪年休假的情况下。 不是必须征得劳动者的同意, 当然,单位可以事先和劳动者 就此沟通协商, 也应当将相关 安排及时通知劳动者

资料图片