# AG

# 老太与护工推搡摔伤 视频未保留

## 法院:养老院控制着证据却拒不提供,应承担举证不利后果

□记者 胡蝶飞 通讯员 李燕

本报讯 沪上一家养老院内, 护工与八旬老太相处不睦,双方 发生争执推搡时,老人摔倒受伤。 事发后,家属索要现场视频,却 被养老院以视频丢失为由一再拒 绝,于是诉至法院要求养老院赔 偿。养老院是否该为这起意外事 故负责? 养老院证据留存的必要 性与合理尺度又在哪里?近日, 上海市虹口区人民法院审理了这 起纠纷案件。

年逾八旬的周老太住在养老院,平时由护工孙某照顾。由于周老太屡次骂人导致双方相处不睦,某日,周老太从走廊走回自己的房间途中又与孙某发生争执,情急之下孙某掏出手机进行拍摄。周老太出手阻止后孙某仍未停止,双方推

搡导致周老太摔倒、腰椎骨折。

事发后,周老太家属向养老院索要现场视频,却被养老院以视频丢失为由一再拒绝。于是,周老太家属以养老院未尽到安全保障义务和未妥善提供养老服务为由,要求养老院承担自费医疗部分及护工费等共计5万余元。

养老院辩称,原告提出的请求 权基础是违约赔偿已方不存在违约 行为,老人摔倒在地系因老人谩骂 护工导致双方发生争执,并非养老 院责任,且事故发生后养老院及时 安排医护人员救助并通知家属,已 尽到相关义务。

是否应该由照顾老人的护工个 人承担责任?法院审理后认为,虽 然老人摔倒是因老人与护工之间的 推搡导致,但孙某行为系职务行为 应当由养老院依法承担相应责任。 关于养老院承担责任方面,法院认为,作为专业服务机构,养老院负有更高的注意义务,养老院应当知道老人摔倒的严重性却以手机视频丢失、未安装监控为理由,坚持不提供事发当日护工所拍视频。因此,法院认定该视频的内容不利于养老院。

最终,法院判决养老院与周老 太均有过错。根据过错程度,结合 医疗费用中的自费比例酌定判决养 老院赔偿周老太损失 1.6 万元。

#### 法官说法 >>>

该案承办法官表示,本案争议 焦点为养老院护工与老人发生争执 的过程中,是否使用外力造成老人 摔倒。基于目前双方提供的证据, 均无法查明案件事实,而关键证 据——手机视频却未予以保留。 作为专业服务机构, 养老院负 有更高的注意义务, 应当知悉老人 摔倒的风险, 并留存相应证据以证 明案件事实。然而, 本案中, 养老 院控制着该项证据却拒不提供, 因 此, 应承担相应的举证不利后果。

本案中,虽无直接证据证明是 养老院的护工导致老人发生人身损害,但结合证据留存情况并根据高 度盖然性证据规则,可以推断老人 所受损伤应系护工的侵权行为造 成。对此,护工和老人均有过错, 因护工的行为系履行职务行为,养 老院依法应当代替护工承担相应的 民事去任

民事诉讼证明标准是指民事诉讼中承担举证责任的当事人提供相应证据证明案件事实所要达到相应程度的一种标准。法律事实不同于客观事实,民事诉讼采取的是高度

盖然性标准。人民法院应当以证据能 够证明的案件事实为根据依法作出裁 判。

对于护工来说,若自己在服务中与老人或与其家属发生冲突,拍摄视频留存等有其合理性,但需注意限度,在已拍摄的内容足以反映相关事实后,应立即停止拍摄,避免矛盾激化

对于养老服务机构来说,应挑选 有责任心的护工,并进行专业化培训,给予老人生活中更多的关怀。在 发生冲突时,需尽快妥善处理。尤其 应注意,根据需要尽可能通过监控视 频等方式留存证据,避免发生事故后 的纠纷争议。

对于老人及老人家属来说,若对服务不满,应采用合理、适当的方式提出自己的诉求,尽已所能地与养老服务机构沟通协商。

## 黄浦江上,游艇起火谁之过?

### 首起游艇产品质量侵权纠纷案,判了!

#### □法治报记者 陈友敏 法治报通讯员 魏小欣

夜幕降临,华灯初上,一艘搭载 11 人的游艇正在黄浦江上进行夜间游览。然而,急促的报警声打破了宁静——游艇驾驶台仪表显示左主机故障,仅仅十分钟后,游艇机舱起火,最终致使游艇烧毁。事故发生后,游艇所有人以游艇存在产品缺陷为由,诉至法院,请求游艇生产制造商承担产品侵权责任。该案为上海海事法院受理的首起游艇产品质量侵权纠纷案。

日前,上海海事法院作出一审 判决,认定"左主机海水冷却系统 故障"并不等同于产品存在缺陷, 原告使用、维护保养不当是造成游 艇火灾事故的根本原因,驳回原告 全部诉讼请求。该案判决现已生

突发火灾:

#### 搭载 11 人的游艇全损

2021 年 8 月 7 日,一艘游艇 由黄浦江东昌路游艇码头开航,进 行黄浦江游览,乘员共 11 人。愉 快的旅程没能持续多久,晚上七 时,游艇在黄浦江上行航道内航行 时,驾驶台仪表连续两次显示左主 机故障报警。然而,驾驶员觉得报 警声音影响其驾驶船舶,手动取消 报警,未核对警报信息,也未通知 其他人检查船舶情况。

十分钟后,游艇船尾冒出浓烟,机舱固定灭火装置自动启动并释放,机舱起火,船舶失控漂移。后经海事部门、消防部门及打捞船施救,明火被扑灭,船上9名游客和2名船员共11人均获救。但事故造成游艇机器设备和上层设施烧毁,游艇推定全损。

#### 庭审争锋:

#### 游艇是否存在产品缺陷

事故发生后,游艇所有人以游艇存在产品缺陷为由,诉至法院, 要求游艇生产制造商承担产品侵权 责任。

庭审过程中,围绕争议焦点 "游艇是否存在产品缺陷",双方各 执一词,激烈交锋。 原告诉称,根据上海市消防救 援总队水上支队出具的《火灾事故 认定书》,起火原因系左主机海水 冷却系统故障,导致左主机及左主 机排气管温度升高,引燃机舱内可 燃物并扩大成灾;游艇消费属于高 端消费,被告作为游艇的生产商, 有义务确保游艇的安全性;在故障 不是原告方造成的情况下,该故障 等同于缺陷,若被告不能证明事故 不是因为其原因导致,应当认为被 告是有责任的。

被告辩称,故障和缺陷不能等同;原告没有举证证明游艇左主机海水冷却系统存在产品缺陷以及产品缺陷与损害后果之间的因果关系;游艇左主机冷却系统故障的发生原因在于原告自身,而不是产品缺陷,是原告不专业、不负责的行为错过了避免事故的时机,被告作为游艇的生产商不应承担任何责任。

#### 法院判决:

#### 驳回原告全部诉讼请求

上海海事法院经审理认为,根据黄浦海事局出具的火灾事故调查报告,事故发生的原因为游艇左主机海水冷却泵叶轮损坏,以及驾驶员连续两次关闭驾驶台仪表报警且未作任何检查,应急处置不当,而非产品缺陷问题。按照游艇发动机保养计划要求,应以运行500小时或12个月为检查周期,对船舶主机海水冷却泵叶轮开展检查,进行清洁、调整、润滑和必要的更换。海水泵叶轮更换周期为运行2000小时或24个月。

经查,原告未聘请具备资质的 船舶安全管理人员负责游艇的日常 安全管理,也未按照船舶设备维护 保养计划定期检查和更换设备。游 艇主机制造已超过10年,原告自 2019年从案外人处二手购入该游 艇后,从未对左主机海水冷却泵叶 轮进行过周期性检查,也未更换, 已超过24个月的使用期限。因此, 法院认为原告使用、维护保养不当 是造成事故的根本原因,原告主张 游艇存在产品缺陷,缺乏事实依

据此,法院判决驳回原告的全部诉讼请求。判决现已生效。

# 采购配件,制造、销售假冒阿玛尼手表

#### 斩断产业链,崇明法院对7名被告人判刑

#### □记者 季张颖 通讯员 郑小宇 高丹

本报讯 近日,崇明区人民法院集中开庭审理并当庭宣判了6件假冒"阿玛尼"品牌手表的知识产权刑事案件,法院依法判处7名被告人有期徒刑3年至9个月不等的刑罚,判处罚金共57万元,缴没违法所得12.6万元。

2020年4月至2021年10月,被告人丁某伙同李某经预谋,在未经阿玛尼注册商标权利人许可,制造、销售假冒阿玛尼注册商标的手表。丁某负责采购一部分手表配件(由李某负责采购共他手表配件),先后雇佣古某某等人在其租赁的多处房屋进行分工配合,制造假冒阿玛尼手表,再伙同李某通过网络进行销售。2022年10月,上海崇明法院对李某、丁某等人以假冒注册

商标罪判处刑罚。

与先前打击制造假冒"阿玛尼"成表不同,此次向上追溯到了李某、丁某的上游供应链。该六起案件中,包含表针、机芯、包装盒(含有商标标识)、吊牌等零配件的制造和供应方。

上海崇明法院通过审理,分别对共计7名被告人以假冒注册商标罪,非法制造、销售非法制造的注册商标标识罪判处刑罚,根据犯罪事实和情节的不同,依法判处有期徒刑3年至9个月不等刑罚,判处罚金共57万元,缴没违法所得12.6万元。对其中部分犯罪情节较轻、认罪悔罪态度较好的被告人依法判处缓刑,充分体现宽严相济的刑事司法政策。

案件判决后,权利人某集团有限公司的代理人向案件审判长、承办法官赠送锦旗,对崇明法院公正

高效审理案件,有力维护权利人合 法权益表示感谢。

#### 法官说法 >>>

此次公开审理并集中宣判,向全社会传递了一个明确的信号:法院将积极发挥司法职能,坚决维护知识产权,对侵害知识产权的犯罪行为进行全链条、立体式打击,依法保护权利人及消费者的合法权益。

创新是引领发展的第一动力,保护知识产权就是保护创新。随着市场竞争的日益激烈,一些不法分子为了谋取利益,不惜采用不正当手段,侵害他人的知识产权,这已经成为了制约市场发展的重要问题。上海崇明法院通过加大对刑力,和罪的打击力度,严惩侵权行为,有效打击造假链条,依法保护知识产权,为创新型国家建设奠定坚实的基础。

# 劝女下属接受上司性骚扰被公司解雇

#### 法院判决公司解约合法

#### □记者 陈颖婷

本报讯 当女下属告知其受到了性骚扰时,郑某非但没有主持公道,甚至劝说撮合女下属接受性骚扰,他也因此被公司解约。郑某不服告上了法院后,法院驳回了他的诉请。日前,浦东新区人民法院举行发布会,公布了劳动争议典型案例,其中一起职场性骚扰案引起了广泛关注。该案例人选最高人民法院发布的第32批指导性案例。

郑某于 2012 年 7 月人职某自 动化控制 (中国) 有限公司,担任 渠道销售经理。郑某签收并认可的 《员工手册》《商业行为准则》均 规定"对他人实施性骚扰、违反公司《商业行为准则》、在公司内部 调查中做虚假陈述的行为均属于会导致立即辞退的违纪行为"。

2018 年 8 月 30 日,郑某的下属女员工任小姐与郑某的上级邓某(已婚)不睦,郑某因此与任小姐进行谈话。任小姐告知郑某,邓某曾向其多次发送涉及性骚扰的言

2018 年 11 月,郑某以"任小姐不合群"为由向公司建议与任小姐解除劳动合同。后公司人事部对此开展调查,任小姐告知公司人事部门,其向郑某反映邓某的性骚扰行为,郑某非但不予处理,甚至有意撮合其和邓某,更因其拒绝性骚扰行为而遭到郑某打击报复。公司随即对郑某展开调查,并制作调查笔录。郑某未在调查笔录上签字,但对笔录记载内容进行诸多修改。

2019年1月31日,公司出具《单方面解除函》,以郑某未尽经理职责,在下属反映遭受间接上级骚扰后没有采取任何措施,反而对下属进行打击报复,在调查过程中就上述事实做虚假陈述为由,单方解除劳动合同。后郑某提起仲裁和诉讼,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为,根据查明的 事实,郑某在明知其下属任小姐遭 上司性骚扰一事后,未尽其职责提 供应有的帮助,反而作出不恰当的 评论并有意撮合,此后还实施报复 行为,在无合理理由的情况下向公 司人事提出解除与任小姐劳动关系。郑某还在调查过程中虚假陈述、提供虚假信息,其上述行为违反了商业行为准则中关于经理和主管的其他义务的规定、关于不允许报复行为的规定以及有关诚信原则及配合调查的规定。法院判决驳回郑某的诉讼请求。

#### 典型意义 >>>

《民法典》第1010条规定,企业 应当采取合理的预防、受理投诉、调 查处置等措施, 防止和制止利用职 权、从属关系等实施性骚扰。用人单 位的管理人员对被性骚扰员工的投 诉,应采取合理措施进行处置。管理 人员未采取合理措施或者存在纵容 性骚扰行为、干扰对性骚扰行为调 查等情形, 用人单位以管理人员未 尽岗位职责,严重违反规章制度为 由解除劳动合同,管理人员主张解 除劳动合同违法的,法院不予支持。 该案例对民法典施行后用人单位合 理构建性骚扰防范处置机制, 切实 提高全员职场性骚扰防范意识,具 有一定的示范指导意义