

惩罚性赔偿关键在“生活消费需要”

这类案件的关键不是购买人是否“知假买假”，而是购买的食物是否超出生活消费的需要。没有超出生活消费需要范围的，应当支持其十倍赔偿；超出该范围的，则不予支持。

自《消费者权益保护法》规定对经营者的欺诈行为，消费者可以要求双倍的惩罚性赔偿后，《食品安全法》进一步规定：生产不符合食品安全标准的食物或者经营明知是不符合食品安全标准的食物，消费者除要求赔偿损失外，还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金；增加赔偿的金额不足一万元的，为一千元。

消费领域的惩罚性赔偿制度确立之后，实践中也出现了“知假买假”的情形，对于此类索赔是否一定支持，理论界和实务中都存在不同的观点。

近日，最高人民法院发布的《食品安全惩罚性赔偿典型案例》，其中典型案例三《购买食物发现不符合食品安全标准后再多次追加购买的，以未超出购买者合理生活需要的部分为基数计算十倍赔偿金——沙某诉安徽某食物科技有限公司网络买卖纠纷案》，对食物领域的“知假买假”情形所作判决颇有新意，该案既对以后各级人民法院类似案件的裁决给出了明确的指引，也为广大消费者的维权明确了规则。

该案的基本情况是这样的：原告沙某于2020年12月15日在被告安徽某食物科技公司开设的网店购买了30盒“黄芪薏米饼干”。在签收后发现不符合食品安全标准，又分别于2020年12月30日、2021年1月12日、2021年3月3日，先后购买40盒、60盒、100盒“黄芪薏米饼干”，四次总计付款4176元。

沙某以产品中添加有黄芪粉，违反了有关规定为由起诉请求经营者退还价款4176元，支付相当于价款十倍的赔偿金41760元。

法院审理后认为，被告违反我国关于食品安全的相关规定，属于生产经营不符合食品安全标准食物的行

为，应依法承担责任。原告首单购买的30盒“黄芪薏米饼干”未超出合理生活消费需要，对其就该部分饼干提出的惩罚性赔偿请求应予支持。但是，原告沙某在收到首单饼干并确认饼干不符合食品安全后，又在两个多月时间内多次向同一商家大量加购同款饼干。

法院综合考量案涉饼干的保质期、普通消费者通常生活消费习惯等因素，沙某的加购行为超出正常生活消费需要，对其加购饼干提出惩罚性赔偿请求不应支持，故判决支持原告沙某就首单购买提出的惩罚性赔偿请求。

自然人作为食物的购买者，“知假买假”也同样享有请求十倍惩罚性赔偿的权利，这是最高人民法院之前在司法解释中明确的原则。

上述案例中，原告沙某第二、三、四次购买“黄芪薏米饼干”明显属于“知假买假”。但是，法院并不是因为他“知假买假”而不支持其十倍惩罚性赔偿请求，而是因为他后三次的购买行为不属于“生活消费”。而《消费者权益保护法》明确规定：“消费者为生活消费需要购买、使用商品或者接受服务，其权益受本法保护。”

这一典型案例明确了这样一个原则：消费者购买食物只要是用于生活消费需要的，即享有《食品安全法》规定的请求支付价款十倍赔偿的权利。

因此，这类案件的关键不是购买人是否“知假买假”，而是购买的食物是否超出生活消费的需要。没有超出生活消费需要范围的，应当支持其十倍赔偿；超出该范围的，则不予支持。

笔者认为，最高人民法院从是否属于“生活消费需要”的角度来认定是否支持惩罚性赔偿，是符合立法本意的，也是合情合理的。因为“职业打假”也好，“知假买假”也罢，都需要生活消费，他们为生活消费而进行的购买行为，也理所当然应当受到法律的保护。

劳动合同恢复履行制度需完善

《劳动合同法》规定：“劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”但是，对于“劳动合同已经不能继续履行”缺乏认定标准，导致司法认定各不相同。

□上海江三角
律师事务所
周蒋锋

企业单方解除与员工的劳动合同后，员工认为用人单位属于违法解除劳动合同，可以要求赔偿，也可以要求恢复履行劳动合同。如果裁决或者判决支持恢复履行劳动合同，实践中往往会面临履行上的困难。

因为许多劳动合同被解除后，不具备恢复履行的条件，尤其是高级管理人员。

实践中，也有员工要求“恢复履行劳动合同”时，故意拖延仲裁时间，在一年劳动仲裁时效的最后时刻才提起，并要求企业支付解除之日起的工资。有的员工被企业解除劳动合同后，利用企业不愿恢复履行劳动合同的心理，即使并不想回企业上班，也要求“恢复履行劳动合同”，借此向企业索要远高于法定标准的经济补偿或赔偿。

当然，劳动合同的恢复履行制度有其必要性。如果企业违法解除劳动合同，员工只有索要赔偿金

一种权利救济途径，那么劳动者的职业将处于极不稳定的状态。而只要企业有经济能力支付赔偿金，就可以为所欲为。

但是针对劳动合同恢复履行在实践中暴露的一些问题，笔者认为应该通过司法解释或者将来修法的方式加以完善。

首先，应当明确“劳动合同已经不能继续履行”的标准。《劳动合同法》规定：“劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”但是，对于“劳动合同已经不能继续履行”缺乏认定标准，导致司法认定各不相同。

其次，应当缩短主张“恢复履行劳动合同”的仲裁时效。比如规定自劳动合同解除之日起三个月内，员工可提起主张恢复履行劳动合同的仲裁请求，督促员工及时维权，也减少劳动合同恢复履行的难度。

居住权是否必须“书面”并“登记”？

居住权的设立应当按照《民法典》的规定采用书面形式订立合同，并且应当向登记机构申请居住权登记，居住权自登记时设立。但在特殊情形下，例如拒不赡养老人、《民法典》实施前已设立居住权等情形，居住权的设立并不是必须同时满足“书面形式”和“登记”这两个要件。

□上海日盈
律师事务所
王丹丹

我国《民法典》首次设立了“居住权”制度，规定：“居住权人有权按照合同约定，对他人的住宅享有占有、使用的用益物权，以满足生活居住的需要。”同时明确：“设立居住权，当事人应当采用书面形式订立居住权合同……应当向登记机构申请居住权登记，居住权自登记时设立。”

那么，居住权的成立是否必须有书面合同作为前提条件呢？对此，学界和司法实践中有着不同观点。多数观点认为，法律明确规定居住权的设立应当采取书面形式，那么就应当通过书面合同来设立。

但是辽宁一法院在2021年审理的一起案件中就认为，“成年子女对父母负有赡养、扶助和保护义务”。《老年人权益保障法》第十六条规定赡养人应当妥善安排老年人的住房，不得强迫老年人居住或者迁居条件低劣的房屋……”最终，法院判决，原告对登记在被告名下的房屋享有居住权(至原告死亡时止)。

法院的这一判决更多的是基于居住权的立法精神以及弘扬良好社会风尚的公序良俗角度。对于年老需要赡养的父母，子女有义务且有能力赡养却不予赡养的，法院也应当保护老年父母的居住权益，肯定其享有居住权，弘扬良好的尊老爱老的社会风尚。

此外，在广东法院2021年判决的一起案件中，涉及《民法典》实施前通过离婚协议设定居住权但并未办理居住权登记的问题。

法院判决认为，原告对案涉房屋享有居住权，被告应协同原告前往房地产行政主管部门办理居住权登记手续。

综上所述，居住权的设立应当按照《民法典》的规定采用书面形式订立合同，并且应当向登记机构申请居住权登记，居住权自登记时设立。但在特殊情形下，例如拒不赡养老人、《民法典》实施前已设立居住权等情形，居住权的设立并不是必须同时满足“书面形式”和“登记”这两个要件。

□福建州驰
律师事务所
周玉文



资料图片