

掰手腕导致骨折，对方应否赔偿

问诊台

据“紫牛新闻”报道，“掰手腕”是一种比拼臂力和腕力的运动，属于“力量对决”，可是，这再寻常不过的小游戏也隐藏着意想不到的安全隐患。

如果掰手腕导致一方骨折，另一方是否应承担赔偿责任呢？

法院认定“自甘风险”

小兰与小廖相约掰手腕，第一局小廖轻松胜出，小兰不服气主动发起第二局挑战。眼看小廖即将再次获胜，小兰突然发力试图扭转局面，不料，小廖的右手臂突然疼痛难忍，被送至医院治疗。经医院诊断，小廖的右手臂骨折，右桡神经损伤，需要手术治疗，最后，治疗共计花费医疗费 23394.42 元。

经鉴定，小廖因这次事故致伤的误工期为 210 天，护理期 90 天，营养期 90 天。小廖认为小兰是导致自己受伤的罪魁祸首，起诉至温州永嘉县人民法院，索赔医疗费、误工费、护理费等费用共计 9.28 万元。

法院经审理认为，掰手腕属于具有竞技对抗性质的文体活动，参与者对潜在风险应有合理预见。

根据《民法典》第 1176 条规定：“自愿参加具有一定风险的文体活动，因其他参加者的行为受到损害的，受害人不得请求其他参加者承担侵权责任；但是，其他参加者对损害的发生有故意或者重大过失的除外”。

小兰和小廖均为成年人，且在业余时间进行过类似的文体活动，本案中，小兰不存在故意或恶意行为，小廖又是自愿参加这次掰手腕比赛，所以损害后果需自行承担。

在法官耐心地释法说理后，小廖打开心结，解除了对小兰的误会，而小兰出于同事情谊，自愿支付小廖 1.5 万元医疗费，双方达成和解。

记者梳理发现，掰手腕致自身受伤的情况还不少。一般情况下，法院都会认定属于“自甘风险”，另一方无须赔偿。

那么，学生在学校里掰手腕受伤，校方是否担责呢？在一起这样的案件中，法院除了认定另一方不承担责任之外，还认为“掰手腕并非学校组织的文体活动，学校不存在过错，对此不承担责任”。

故意伤人需要担责

对于掰手腕这样的互动竞技活动，江苏同大律师事务所李小亮律师在接受记者采访时表示，前述案例的判罚，核心在于上述法律规定中“自甘风险”原则的适用。

简单来说，“自甘风险”指的是，成年人自愿参加有风险的活动，一旦受伤，通常要自己承担后果，除非对方故意或有重大过失。

诸如掰手腕这种对抗性活动，明知可能受伤还主动参与，一方也没有故意使坏或违规操作，所以得自己担责。如果一方故意伤人，比如为了报复，故意用超出正常范围的力量弄伤对方；或者重大过失，明知对方身体不好，如骨质疏松，还强行比赛，或者用扭手腕等违规动作导致受伤，就需要赔偿。

（郭一鹏）

法律咨询

病假遭到质疑 是否应做复查

我因为患病向公司提交了病假单，但公司对此提出质疑，要求我到指定的三甲医院进行检查。请问我是否需要按照公司的要求进行复查？

【解答】

《上海市职工基本医疗保险办法》第二十一条第一款规定：职工可以到本市范围内的定点医疗机构就医。

因此，只要你能够提供正规医院开具的病假证明，并且病假申请手续符合用人单位的程序性要求，用人单位没有理由要求复查，也无权指定复

查的医院。如果单位对于病假存疑，可以自行进行调查核实。如果查实你伪造病假证明或者通过欺骗手段取得证明，可以依照规章制度处理。

建议你依据法律规定向公司据理力争，并保留交涉的证据。如果公司对你做出处分或者开除，你可以通过劳动仲裁维权。

放弃继承遗产 是否不担债务

我父母早年离婚，我随母亲生活，父亲后来再婚。最近父亲去世，我听说他欠了很多钱没还，如果我放弃继承遗产，是否就无须替他还债？

【解答】

《民法典》明确：分割遗产，应当清偿被继承人依法应当缴纳的税款和债务。

继承人放弃继承的，对被继承人

依法应当缴纳的税款和债务可以不负清偿责任。

如果你决定放弃继承，应当在遗产处理前，以书面形式作出放弃继承的表示，这样一来你就无须承担父亲的债务了。

尚未办理社保 工伤待遇谁担

我表弟经过笔试和面试，最近入职一家公司。但是他签了劳动合同正式工作没几天，就在工作中受了伤，而公司还没有替他办理社保的参保手续。请问他的工伤待遇应由谁承担？

【解答】

《社会保险法》规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

《社会保险法》还规定，职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。

从工伤保险基金中先行支付的工

伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。

如果公司在你表弟工作之日起三十日内为其履行了参保手续，虽然工伤发生在先、公司为其参保在后，但公司的行为并未违反法律规定，不会影响他获得工伤待遇。

如果公司延误了参保，或者有其他情形被认定“未依法缴纳工伤保险费”，则相关待遇由公司支付。

录用后又反悔 能否要求赔偿

我前段时间应聘了一家公司，在经过笔试和面试后，对方通过电子邮件发送了《录用通知书》，明确了我的岗位、薪资以及报到时间，随后我辞去了原来的工作。但是，该公司又突然通知不再录用我。请问我能否要求赔偿损失？

【解答】

《劳动合同法》第三条规定：订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

招聘单位已经向你寄送了《录用通知书》，后来却拒绝与你签订劳动合同，该行为违背了诚实信用原则，公司需要承担缔约过失的赔偿责任。

所谓缔约过失责任，是指在合同订立过程中，一方当事人因违背诚实信用原则而导致另一方当事人信赖利

益的损失，应当承担的损害赔偿 responsibility。

《民法典》规定：当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。

至于赔偿数额，需要根据你原先工作和拟录用工作的工资、试用期限等情况来确定。如果协商不成，你可以向法院提起诉讼。