



法在身边

交通肇事上失信名单

男子履约还款重拾信誉

“法官，整整13年了！今天我终于还清了所有赔偿款，这下我心里踏实了！”近日，漳浦法院执行法官收到了被执行人戴某发来的一条信息。

原来，2010年5月6日晚8时许，戴某因无证驾驶二轮摩托车，未注意路面情况，不慎撞上了骑自行车的李某，造成李某颅脑损伤、脑疝形成，经抢救无效死亡。漳浦法院依法判处戴某有期徒刑三年，并赔偿被害人家属经济损失33.98万元。

“我已被判刑入狱，接受惩罚，为啥还要赔偿？我没有钱！”戴某对赔偿被害人家属经济损失的判决表示抗拒，判决生效后，执行法官多次劝导教育，戴某始终拒绝配合，不履行生效法律文书中赔偿被害人家属经济损失的义务。

2011年，被害人家属无奈向法院申请强制执行。但因戴某尚在监狱服刑，且未查询到其名下有可供执行的财产，执行法官依法将戴某列入失信被执行人名单，终结本次执行程序。

戴某出狱后一直没有经济来源，无足额财产可以清偿，导致案件多年无法结案。案件虽然“终本”，但是并不意味着“终止”。被

害人家属合法权益没有得到保障，家庭遭受严重创伤，执行干警感到着急。

为进一步推进案件执行，有效保障申请执行人的合法权益，真正做到案结事了，执行法官多次到戴某家中，苦口婆心对其进行思想教育、释法说理，劝导戴某再就业，努力偿还被害人家属的经济损失，早日擦去“信用污点”。

“我可不想一辈子做失信被执行人，我会努力找工作的！”功夫不负有心人，戴某在某饭店找到工作，有了稳定的经济来源。

2018年，执行员组织双方当事人进行和解，在执行干警耐心调解下，双方达成和解协议：约定戴某每月偿还被害人家属4000元，案件因双方和解终结执行。执行法官依法屏蔽戴某失信被执行人信息，依法跟进戴某的工作情况和还款情况。

近日，戴某向法院发来消息，他已还清全部赔偿款项，并对其失信行为表示悔过，戴某列入失信被执行人时刚成年不久，如今而立之年已过，终于彻底摆脱“失信被执行人”的帽子，开启了新的生活。

◎林惠卿 蓝雅贞 韩魁欢

货物未过磅就倒一地 谁来赔？

法官耐心释法 和解！

本报（魏明东 简林津）车子还未过磅不慎侧翻，幸未造成人员伤亡，但车上所载的蜜柚却散落一地。为此，卖家陈某要求买家承担赔偿损失，并告上法庭。

近日，在南靖县人民法院龙山人民法庭调解室内，通过法官的耐心调解，卖家与买家最终握手言和，矛盾得以真正化解。

2022年10月，李某向陈某收购蜜柚，双方约定价格后，由卖家陈某负责召集人手采摘蜜柚，作为买家的李某派车前往蜜柚园进行装车。待过磅后再一起结算。前六车蜜柚均顺利装车、过磅，但第七车蜜柚在前往过磅点的运输途中，因驾驶员操作不慎导致车子发生侧翻，车上的蜜柚也散落一地。为避免损失扩大，陈某与李某沟通后，立即组织人手对散落且无破损的蜜柚进行捡拾。

事后，因对破损蜜柚的赔偿达不成一致意见，陈某一纸诉状将李某告上了法庭，要求李某赔偿蜜柚损失7646.7元及人工费3280元。

“先前六车蜜柚的平均总重

量就是那么多！侧翻的第七车肯定也差不到哪里去……”

“我不可能赔偿那么多钱，而且这人工费也太贵了！”

在法庭调解室里，原告双方你一言我一语，各说各的理。

在和双方当事人的沟通中，承办法官很快就抓住了本案的症结：因蜜柚的大小、长势不一，李某认为直接采用前六车的平均重量来决定第七车的蜜柚重量不是很恰当，而且陈某找了27人来捡拾蜜柚，亦不符合常理。

“大家不要急，都是十几年的老朋友了，把话说开了就好了，接下来还要继续合作呢。”案情并不复杂，关键在于如何能达到修复双方多年合作关系的目。为此，在调解过程中，法官开启了“背对背”及“面对面”双重调解模式。一边安抚双方情绪，引导双方当事人放下争执，耐心梳理各项损失的赔偿标准；一边引导买家在符合法律规定的条件下提出合理的赔偿数额。最终在法官耐心调解下，二人达成5000元的赔偿协议，李某也当场履行完毕，至此纠纷圆满解决。

醉酒男子途中闹别扭

气走代驾 付出代价

本报（记者 许文彬 通讯员 黄从余 洪雪燕）近日，经长泰区人民检察院提起公诉，法院依法以危险驾驶罪判处林某明拘役三个月十天，并处罚金人民币五千元。

4月13日23时许，长泰男子林某明饮酒后，通过网络平台网约一名代驾驾驶小车送其回家。当车辆行驶至古农农场大枋路口路段时，因林某明无法说清楚具体停车地点，与代驾司机发生口角，代驾司机便叫其同事过来与林某明进行协商。经过协商后，两名代驾司机拒绝为林某明继续代驾，便驾驶电动车离开。

看着渐渐远去的代驾司机，林某明怒从中来，想要追上去找代驾司机讨要说法。林某明不顾饮酒状态下，驾驶小车从古农农场大枋路

口出发，沿着长泰区银泰西路往古农农场东陶公司方向行驶。林某明追上代驾司机后，径直向代驾司机驾驶的电动车前方，拦住二人的去路。林某明随即下车与其继续理论。期间，担心因理论转化为冲突，代驾司机随即报警求助。不久，林某明被漳州市公安局长泰分局出警民警当场查获，经检验鉴定，林某明血液中酒精含量为249.4mg/100ml，属醉酒驾驶。

检察官提醒：广大市民，通过正规代驾平台下单，平台派来的代驾司机都具备信息备案和代驾司机签订代驾服务协议，便于处理突发情况。同时，要让代驾司机将车停到停车位，再结束服务，不要提前结束服务。自己开车到目的地，如遇“半途而废”的代驾司机，不能选择自己驾驶，可以联系亲友来接。

“金包银”骗走金店5万余元

男子涉嫌诈骗被起诉

本报（记者 王琳雅 通讯员 颜月 苏伟龙）因霖中差涩，以镀金项链冒充黄金饰品寄售，三天连骗同个店家被识破。近日，龙海区人民法院以涉嫌诈骗罪对被告人李某提起公诉。

“95后”小伙李某无固定工作，手头紧，便想骗点钱来花。2022年11月12日，被告人李某伙同郑某（另案处理）到漳州台商投资区角美镇项某的黄金回收行，拿出一只镀金的手镯假意要寄售，骗取被害人项某12000元。见项某没有怀疑，次日李某又伙同苏某、林某、郑某

（均另案处理）到同个店铺以同样的方式骗取款项45000元。

2022年11月14日，被告人李某伙同郑某到龙岩市新罗区某黄金回收行，又拿出一条镀金项链谎称要寄售。不巧，这家店的老板也是项某，当店员把李某等人的信息拍给项某看时，项某一眼认出与前两天寄售的是同一人，心生怀疑报警案发。经鉴定，李某寄售的首饰均为镀金产品。案发后，被告人李某主动投案并如实供述自己的罪行，退还被害人项某12000元。

在校生提前就业，四种情形下应认定劳动关系

如今，“00后”的年轻人纷纷于毕业前夕开始找工作，由于此时未领取毕业证，其身份仍是在校生，一些用人单位抢先招聘，通过与其签订实习协议一类的用工凭证来规避劳动关系，以此节省成本，侵占青年学生的合法权益。而根据相关法律、法规规定，即便青年学生尚未领取毕业证，提前就业至少下面四种情形下应认定为劳动关系。

毕业前夕被招聘，可以认定劳动关系

【案例】赵琪系某职业技术学院专科三年级学生，按学院计划在2022年7月毕业。2022年1月初某公司到该学院招聘时，赵琪与该公司签订劳动合同一份，期限为2022年1月5日至2023年6月30日，合同还对赵琪的工作岗位、工作时间、试用期、制度纪律等予以明确约定。2022年12月5日赵琪因在工作中受伤住院治疗诊断为右踝骨折，住院30天支付医疗费4万余元，赵琪要求享受工伤待遇，公司以赵琪系实习生，双方并非劳动关系为由予以拒绝。

【评析】实习是以学习为目的，到相关单位参加社会实践，没有工资，不存在由实习生与单位签订劳动合同、明确岗位、报酬、福利待遇等情形。赵琪虽于2022年7月毕业，但公司明知其是2022年毕业生，且公司到该院校招聘时亦知晓赵琪尚未毕业，仍然与赵琪自愿签订劳动合同。而且劳动合同明确约定了赵琪的工作岗位、报酬、试用期、加班工资待遇，以及发生劳动争议可申请仲裁等四项，完全符合劳动合同的全部要件。赵琪

主张双方系劳动关系于法有据，其所受伤害为工伤，应享受工伤待遇。

虽签订实习协议，未必就是实习关系

【案例】崔健于毕业前的2021年7月23日与某装饰公司签订实习协议约定：公司同意接收崔健到公司实习，实习周期2021年7月23日至2022年7月22日（以拿到毕业证时间为准）；公司每月支付基本月报酬1200-1500元，实习期间不得无故中止实习，如确实有特殊原因，需提前提交书面申请，公司视情况审批；崔健必须遵守员工管理各项规章制度。2022年8月1日，双方签订期限三年的劳动合同。2022年8月8日崔健以公司未足额支付劳动报酬为由，向公司书面提出辞职，并要求公司支付相应工资，未果，遂诉至法院，请求：1. 确认公司自2021年7月23日至2022年8月7日期间与崔健存在劳动关系；2. 公司支付崔健2021年7月23日至2022年7月31日期间内的最低工资差额8662元。最终得到全部支持。

【评析】崔健作为即将毕业的大专院校在校生以就业为目的参加工作，虽与公司签订实习协议，但崔健在校学习已经结束，并非以学生身份到公司从事社会实践实习，其所提供的劳动是该公司业务的重要组成部分，提供劳动的过程接受公司的各项制度管理，并获取劳动报酬，完全符合确定劳动关系的构成要件。公司以双方签署实习协议的约定支付崔健劳动报酬，明显低于应支付劳动者的法定最低工资标准，崔健要求确认劳动关系及要求公司依法补足最低工资差额部分的劳动报酬，理由正当，当然

应得到法律的支持。

约定“非劳动关系”，法律未必支持

【案例】刘婷系某职业技术学院学生，毕业前的2021年6月，与公司签订的《大学生实习协议书》明确约定，双方为“非劳动关系”。其他还约定了刘婷工作岗位为运营专员，工资标准每月3000元，工作时间为：08:25-17:30；上下班在钉钉软件上进行打卡考勤；实习时间自2021年6月25日起至2022年6月30日止。同时双方还签订了《员工保密协议》。2021年12月15日，公司以刘婷并不适应公司安排的工作岗位为由通知其解除实习关系。刘婷申请劳动仲裁后，仲裁委以刘婷为在校大学生，不是适合的劳动者为由不予受理。经刘婷起诉，法院最终判决双方存在劳动关系，并判令公司支付违法解除劳动关系赔偿金6000元。

【评析】原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第12条虽规定“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”但该意见仅规定“公务员和比照实行公务员制度的事业单位和社会团体的工作人员，以及农村劳动者、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法”，并未将在校学生排除在外，刘婷并非上述意见第12条规定的勤工助学。双方签订实习协议虽约定“非劳动关系”，但根据协议条款四项看，完全符合劳动关系构成要件。制度管理等内容表明双方之间人格从属性、经济从属性程度强，符合劳动合同中人格从属性和经济从属性的双重特征。双方名为实习协议，实为劳动合同，双方另行签订有保密

协议书，上述情形显然不属于普通的实习或者勤工助学。人民法院确认双方劳动关系符合法律规定。

以实习为由未缴纳社保，法律未必认可

【案例】于飞于2018年9月入学到某工业职业学院，学期3年，毕业时间为2021年8月30日。于飞于2020年7月到某钢铁公司工作，但双方未签订劳动合同。公司以双方系实习关系为由未为其缴纳社会保险。2021年9月1日，双方签订劳动合同后，公司开始为于飞缴纳社会保险费。于飞要求公司补缴2020年9月至2021年9月社会保险费未果后，于2022年3月22日向公司送达《解除劳动合同通知书》，并以公司未依法缴纳社会保险费违法为由申请仲裁，请求确认双方自2020年9月1日至2022年3月22日存在劳动关系，要求公司支付经济补偿金。公司虽提出第一年未交社会保险的理由是双方为实习关系，但仲裁委未予支持；而对于飞的请求均予以支持。

【评析】《劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。公司主张于飞系2020年7月29日以实习生身份在公司实习，并于2021年8月30日毕业，之后在公司办理入职手续，但未提交实习协议等证据予以证明，且现有法律并未排除在校学生建立劳动关系的主体资格，于飞自2020年7月29日到公司提供劳动、接受公司劳动管理和发放报酬，双方完全符合劳动关系要件。于飞以公司未为其缴纳入职第一年的社会保险为由辞职，按法律规定应当支付解除劳动合同关系经济补偿金。

◎杨学友

以案释法

“她在外养孩子，我揍她理所当然，怎么就成了实施家庭暴力？”一男子接到法院关于禁止施暴的人身安全保护令后，满脸疑惑。其实，人们针对家庭暴力的误解并非个别。

误解一：一方存在过错，对方给予教训并非家庭暴力

【案例】因妻子与其他异性有不正当关系，丈夫经常辱骂妻子，甚至稍有不顺就动手打骂。一日，丈夫又持棍殴打妻子，导致妻子全身多处受伤。妻子无奈，以丈夫对其实施家庭暴力为由，向法院诉请离婚。丈夫则坚持认为妻子有过错在先，其行为不构成家庭暴力。

【点评】丈夫之举同样构成家庭暴力。《反家庭暴力法》第二条规定：“本法所称家庭暴力，是指家庭成员之间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害行为。”其中并没有以受害家庭成员是否存在过错作为除外条件。本案中，丈夫以妻子有过错为由，经常性、持续性对妻子谩骂、殴打，无疑符合家庭暴力的要件。而《民法典》第一千零七十九条第

并非想打就打：

事关家庭暴力的三个误区

三款第（二）项规定，“实施家庭暴力或者虐待、遗弃家庭成员”，调解无效的，应当准予离婚。

误解二：同居结束遭遇暴力，不可以申请人身安全保护令

【案例】王女与赵男未婚同居关系分手后，王女提起诉讼要求抚养女儿。赵男为逼迫王女撤诉，不时对王女进行骚扰、跟踪、威胁。王女遂向法院申请人身安全保护令，以其面临暴力的现实危险为由，请求裁定禁止赵男对其实施骚扰、跟踪、威胁。赵男则以王女并非其家庭成员且没有对王某实施殴打为由抗辩。

【点评】王女有权向法院申请人身安全保护令。《反家庭暴力法》第三十七条规定：“家庭成员以外共同生活的人之间实施的暴力行为，参照本法规定执行。”《最高人民法院关于办理人身安全保护令案件适用法律若干问题的规定》第六条也指出：“人身安全保护令案件中，人民法院根据相关证据，认为申请人

遭受家庭暴力或者面临家庭暴力现实危险的事实存在较大可能性的，可以依法作出人身安全保护令。”正因为赵男为逼迫前同居女友王女撤回要求抚养女儿的起诉，已对王女进行骚扰、跟踪、威胁，使其已经面临暴力的现实危险，决定了赵男与王女虽非家庭成员关系，但法院同样应当发出人身安全保护令。

误解三：制止正在进行的家庭暴力，不可以实施正当防卫

【案例】因为妻子长时间照顾患病的父母，被冷落的丈夫对妻子日益不满，不时对妻子施以拳脚。一日，醉酒回来的丈夫对妻子拳脚相加后仍不解气，抄起菜刀追砍妻子，跑不动的妻子为避免被砍，顺手捡起路边一根木棒砸向丈夫，造成丈夫头部受伤并被鉴定为重伤。

【点评】妻子属正当防卫，不构成犯罪。《最高人民法院 最高人民检察院 公安部 司法部关于依法办理家庭暴力犯罪案件的意见》

第十九条规定：“准确认定对家庭暴力的正当防卫。为了使本人或者他人的人身权利免受不法侵害，对正在进行的家庭暴力采取制止行为，只要符合刑法规定的条件，就应当依法认定为正当防卫，不负刑事责任。防卫行为造成施暴人重伤、死亡，且明显超过必要限度，属于防卫过当，应当负刑事责任，但是应当减轻或者免除处罚。认定防卫行为是否‘明显超过必要限度’，应当以足以制止并使防卫人免受家庭暴力不法侵害的需要为标准，根据施暴人正在实施家庭暴力的严重程度、手段的残忍程度，防卫人所处的环境、面临的危险程度、采取的制止暴力的手段、造成施暴人重大损害的程度，以及既往家庭暴力的严重程度等进行综合判断。”本案中，妻子面对醉酒丈夫持刀追砍，在跑不动的情况下，为避免被砍，顺手捡起路边一根木棒砸向丈夫，无疑符合正当防卫的构成要件。

◎颜梅生

法律咨询

公司开的工资欠条

会不会过期作废？

编辑同志：

我与一家公司的劳动合同于3个月前到期，我曾持公司5年来出具的欠条向其索要加班工资，而公司表示欠条已经过期作废，即使申请仲裁也不会受理。请问：公司的说法对吗？

读者：胡萍萍

胡萍萍读者：

公司的说法是错误的，即并没有“过期作废”。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”即仲裁时效分为普通时效和特别时效，在劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生劳动争议的，应当适用特别仲裁时效，也就是劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬的仲裁时效不受

“知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年”的限制，但劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。鉴于国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六部分组成：……（五）加班加点工资。”即本案所涉加班费属于劳动报酬，应当适用特别仲裁时效。正因为你在3个月前才从公司离职，决定了虽然你索要的加班费包含了5年以来的，但你现在申请仲裁并没有超过仲裁时效。值得一提的是，除申请仲裁外，你也可以直接向法院提起诉讼。因为《民法典》第一百九十八条规定：“法律对仲裁时效有规定的，依照其规定；没有规定的，适用诉讼时效的规定。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第十五条也指出：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。”

◎廖春梅

工资一天一结，

公司可否拒绝办理工伤保险？

编辑同志：

公司与我的劳动合同中约定，我的工资按照我完成的工作量实行一天一结，且已经履行了一年之久。两个月前，我在工作时间、工作地点，因为工作原因受伤后，由于公司没有为我办理工伤保险，导致我无法从工伤保险部门获取工伤待遇，我曾要求公司担责，可公司基于彼此工资实行一天一结，认为其没有为我办理工伤保险的法定义务，自然也就无需担责。请问：公司的理由成立吗？

读者：凌薇薇

凌薇薇读者：

公司的理由不能成立。一方面，公司同样具有为你办理工伤保险的法定义务。《社会保险法》第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第二条第一款也指出：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位

全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”即依法为职工办理工伤保险，是每一个用人单位的法定义务。只要职工与用人单位具有劳动关系，任何用人单位都不得以任何理由拒绝办理。而《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”正因为你与公司之间签订了劳动合同，且已经履行了一年之久，决定了不管工作工资如何确定、如何计算、如何发放，都不能否定彼此之间已经存在的劳动关系，其以工资一日一结为由否定自身的法定义务，明显与之相违。另一方面，公司应当承担赔偿责任。《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”正因为你是在工作时间、工作地点，由于工作原因受到伤害，毫无疑问属于工伤之列，而公司没有为你办理工伤保险，决定了公司难辞其咎。

◎颜东岳