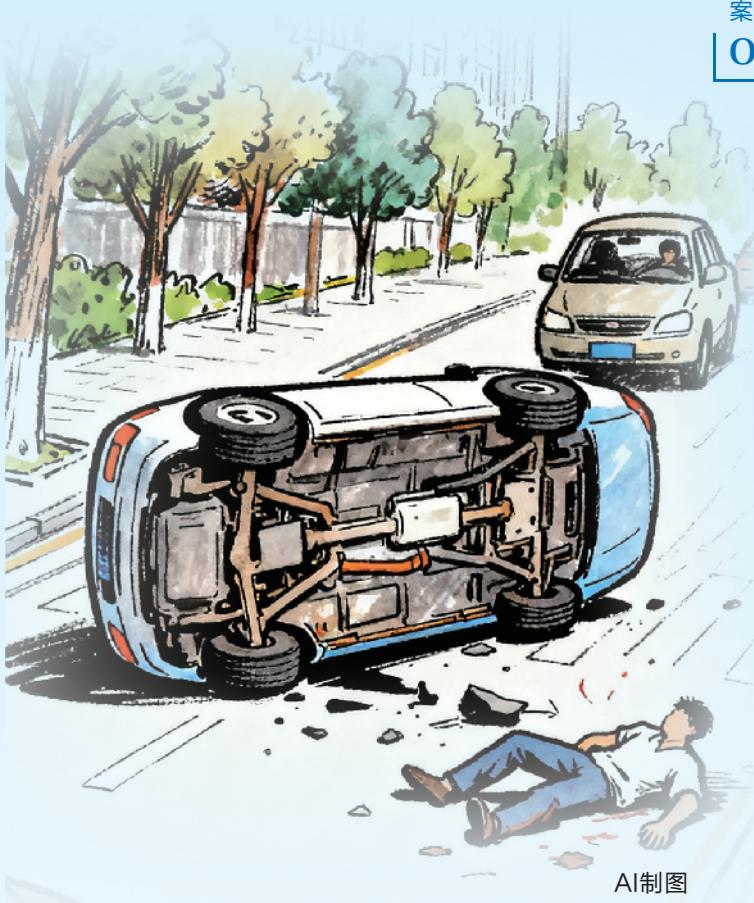




本期解答律师  
**张玉龙**  
江苏帝伊律师事务所

晨报法律援助团  
成员单位、江苏帝伊  
律师事务所主任，清  
华大学法律硕士。自  
从事专职律师以来，  
办理各类案件数百  
件，现在重点办理民  
商事案件。2011年6  
月被徐州市司法局  
评为2010年度徐州市  
法律援助优秀律师。  
江苏帝伊律师事务所  
被徐州市司法局  
评为2012年度法律援  
助先进单位。

## 发生交通事故，混合责任赔偿如何划分？



案例  
**01**

2025年9月3日6时40分许，居民甲驾驶机动车在道路上行驶时，为躲避同向行驶的乙所驾机动车，车辆发生侧翻并与行人丙相撞，造成丙受伤。公安交管部门经调查作出事故认定：甲承担本次事故主要责任，乙承担次要责任，丙无责任。另查明，甲所驾机动车在某保险公司投保了交强险和商业三者险，事故发生在保险期间内；乙所驾机动车未依法投保交强险。如何处理赔偿事宜？

### 以案说法

多辆机动车发生交通事故致第三人损害，且部分车辆未投保交强险时，为保障受害人权益得到及时救济，应优先由已承保交强险一方的保险公司在责任限额内赔偿。具体到本案，丙的各项损失应先由承保甲车辆交强险的某保险公司在交强险责任限额内全额赔付；超出交强险限额的部分，由该保险公司在商业三者险限额内按70%责任比例赔偿，乙则按其事故责任比例（30%）承担相应赔偿。承保甲车辆的某保险公司在交强险限额内全额赔付后，有权就其多承担的部分（即乙依法本应在交强险限额内承担的部分），向乙另行行使追偿权。

案例  
**02**

### 预售款项分红是否允许？

2021年5月，郑某作为南京某公司实际控制人与王某、宋某达成约定，由王某、宋某负责健身房健身卡预售。签订书面协议后，后续又就实际分成比例、费用承担等达成补充约定。预售期间，王某、宋某使用个人账户收取预售款，并在扣除约定的分成比例等款项后，将剩余部分支付给郑某。预售结束后不久，该公司因经营不善被法院裁定受理破产清算申请。债权人申报的债权总额近20万元，其中绝大部分是预售卡债权。经查，公司在不具备利润分配条件的情况下，郑某与王某、宋某达成合意，同意二人收取“分红款”。王某、宋某提供个人账户收取预售款并参与分配，请问是否允许？

### 以案说法

健身房健身卡预售款本质是消费者预付的“服务对价”，而非公司的“净利润”。王某、宋某与郑某约定将健身卡预售款直接作为“利润”进行分配，未预留后续运营资金，本质上是滥用合同自由原则，损害了公司与消费者的权益。三人的行为共同导致该公司丧失偿债能力，损害了公司及债权人的利益，该行为构成共同侵权，需对债权人损失承担连带责任。因此，王某、宋某应当以其收取的分红款及该公司的债权总额为限向公司返还款项，郑某、王某、宋某应当对消费者损失承担连带赔偿责任。

案例  
**03**

### 租户改管道致外溢，谁担责？

某公司与某俱乐部分别承租邱某、刘某位于步行街1号楼的二楼、三楼场地，共用下水管道，俱乐部部分污水管经过某公司场地。2023年，俱乐部因自身场地存在渗漏问题，自行采取“接水盘”、二次排水管与排污管连接等防水堵漏处理。2025年7月，因俱乐部不当连接管道，导致某公司场地天花板处污水管堵塞、二次排水管接口爆裂，污水溢出浸泡某公司大量电器。双方协商未果。另查明，俱乐部连接管道未获房东认可；受损电器多为外包装浸泡，本体因塑料薄膜保护可正常使用，部分表面有污渍但能开机，仅2台无法开机。房东邱某辩称，俱乐部承租房屋后自行改装了下水管道导致房屋漏水，涉案事件的发生与自己无关。请问谁该担责？

### 以案说法

不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则，正确处理相邻关系。行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。依照法律规定推定行为人有过错，其不能证明自己没有过错的，应当承担侵权责任。租户在使用租赁房屋时，如需改动公共管道，必须符合法律规定并征得出租人同意，避免因自身行为侵害他人权益。本案中，俱乐部的行为与损害结果之间存在直接因果关系，且系直接原因，俱乐部应承担相应赔偿责任。关于损失计算，可以委托评估机构进行评估。

案例  
**04**

### 单方调岗降薪是否合法？

自2015年9月14日起，曹某从事某房地产品的营销工作，先后与多家公司签订劳动合同，岗位均为销售岗，且曹某工作始终未脱离该品牌体系。2022年7月1日，曹某按企业安排入职该品牌旗下某房地产公司，双方签订了书面劳动合同。2025年8月22日，该房地产公司以业绩下滑为由，在未与曹某协商的情况下，单方面对其进行调岗降薪。经查，2015年以来为曹某缴纳基本养老保险的7家公司中，有5家法定代表人为同一人，且7家公司均由某房地产品牌持股，能够认定这些公司与该房地产品牌存在关联关系。此外，曹某在7家公司间的工作调动均系公司安排，非本人主动申请，且每次转换时，原用人单位均未与曹某办理解除或终止劳动合同的手续，也未支付过任何解除或终止劳动合同的经济补偿。请问此次调岗降薪合法吗？

### 以案说法

劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限应当合并计算为新用人单位的工作年限。因此，曹某的工龄应合并计算。根据相关法律规定，公司与劳动者签订劳动合同后，合同内容的变更需经双方协商一致。本案中，某房地产公司以业绩下滑为由单方面调岗降薪，未与曹某协商一致，属于违法变更劳动合同内容。若曹某因公司违法调岗降薪主张解除劳动关系，公司应当支付经济补偿金，且其在多家关联公司的工作年限应合并计算。

律师观点 仅供参考  
本报记者 孟丽 整理