



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。

盲人掉落无盖窨井 管理单位担责吗？



AI制图

案例 非营运车擅自接单
02 空车出事故也不赔？

江苏帝伊律师事务所是经江苏省司法厅批准设立的徐州市市区较早由个人设立的律师事务所，办公地点位于复兴北路金凯隆商务大厦912、913、914、915室，有律师和工作人员十余名、法律硕士3名。其中，律师事务所主任张玉龙获清华大学法律硕士学位。联系电话：0516-83832509、13305212880（微信），网址：www.jsdylaw.com。

律师观点 仅供参考
本报记者 孟丽 整理

以案说法

《中华人民共和国保险法》规定，在保险标的危险程度显著增加的情形下，被保险人应及时通知保险人；被保险人未履行通知义务的，因保险标的危险程度显著增加而发生的保险事故，保险人不承担赔偿责任。本案中，况某改变车辆用途的行为已显著增加车辆危险程度，导致车辆运行里程更长、使用频率更高，进而使事故概率明显上升，但况某未履行通知保险公司的义务。即便事故发生时车辆处于空车状态，其因营运用途产生的危险程度增加的事实并未改变，故某保险公司拒赔商业三者险的理由成立。

案例 店铺账号不能用
03 转让方不配合申诉

李某与某公司签订《亚马逊店铺转让协议》，约定转让方（该公司）向受让方（李某）转让亚马逊欧洲站企业认证账号的永久所有权及永久使用权，双方同时约定：协议签订后一年内，如案涉账号出现亚马逊平台资质审核认证问题，该公司须无条件配合李某进行申诉。此后，李某按约支付合同价款1.4万元，但很快收到亚马逊平台的资质审核通知。因案涉店铺资质审核未通过，店铺无法继续经营，账号亦被冻结停用。李某多次要求该公司配合申诉，均遭拒绝。李某应当如何维权？

以案说法

根据民法典规定，当事人一方迟延履行主要债务，经债权人催告后在合理期限内仍未履行的，对方当事人可以解除合同。本案中，该公司经李某催告后，在合理期限内仍未履行“配合账号申诉”这一核心合同义务，导致案涉店铺无法经营，李某“通过购买店铺实现经营获利”的合同目的已完全无法实现，故李某有权主张解除案涉《亚马逊店铺转让协议》。依据法律规定，合同解除后，尚未履行的部分终止履行；已经履行的部分，当事人可根据履行情况和合同性质，请求恢复原状或采取其他补救措施，并有权请求赔偿损失。因此，该公司应向李某返还已支付的1.4万元价款，并赔偿因其账号停用产生的全部合理损失。

案例
01

7月18日22时左右，视力一级残疾的盲人刘某从按摩店下班回家。因当天下雨，刘某一手持伞、一手拄盲杖缓慢行走。行至市区某路段斑马线时，因斑马线上窨井盖未盖合，右脚踩落空陷落井中。后刘某被送往医院治疗，诊断为右足多发跖骨骨折、右足软组织挫伤等，住院21天，花费医疗费21182.77元。案涉窨井盖由某道路管理处负责普查建档和日常维护管理。道路管理处认为，当晚受台风影响出现暴雨天气，主张窨井盖受损移位属不可抗力因素；同时提出刘某明知自身存在视力障碍，下雨天深夜外出非属必要，故拒绝承担责任。道路管理处的说法合法吗？

以案说法

刘某摔伤与道路管理处未及时修复案涉窨井盖之间存在直接因果关系。道路管理处作为案涉窨井盖的管理者，对市区道路窨井盖负有管理、维护、定期检查及排除安全隐患的义务与责任，而其未能证明自身已尽到上述管理职责，依法应推定存在过错，需承担侵权责任。道路管理处关于“刘某雨夜出行自身存在过错”的辩解不能成立。刘某作为盲人，在案涉路段行走时已手持盲杖并缓慢前进，完全尽到了与其身体状况相适应的注意义务，不存在过错。其主张“盲人不应雨天外出”的观点，更是违背了《中华人民共和国残疾人保障法》所规定的残疾人平等参与社会生活的核心权利，于法无据。

案例 对调岗未达成一致
04 逾期没报到被解除合同

2017年9月起，吴某与某门业公司先后签订3份固定期限劳动合同，3份合同中关于工作地点的条款均表述为“江苏”。合同同时约定：若吴某无正当理由拒绝接受公司合理安排的工作、未在规定期限内到岗报到，视为旷工，公司有权解除劳动合同。2017年9月入职后，吴某一直在该公司徐州办公点从事项目设计管理岗工作。今年10月，门业公司以业务体量缩减为由，将吴某调岗至云南省昆明市工作。因双方未就调岗后的住房补贴等核心劳动待遇事宜协商一致，吴某选择留在原岗位工作，未按公司要求到新岗位报到。公司遂以“旷工”为由解除与吴某的劳动合同。公司的做法合法吗？

以案说法

工作地点是劳动合同的必备条款，用人单位在招录劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作地点等核心劳动信息。本案中，门业公司与吴某签订的劳动合同虽约定工作地点为“江苏”，但吴某自入职后始终在徐州办公点工作，且公司对此未提出异议，应视为双方已通过实际履行形成“工作地点为徐州”的补充合意，该合意对双方均具有法律约束力。门业公司在未与吴某就住房补贴等劳动报酬问题协商一致的情况下，单方将其工作地点从徐州变更至昆明，属于对劳动合同核心条款的重大变更；此后又以吴某“未到新岗报到”为由认定其旷工，并单方解除劳动合同，缺乏事实及法律依据，该解除行为属违法解除劳动合同。