

# 儋州一司机出事故被判全责后“失联”，保险公司履行代位赔偿后向其追偿获法院支持 “躲猫猫”逃避赔偿责任行不通

■法治时报全媒体记者 李成沿



发生交通事故，交警定了全责，以为不配合、不理睬就能拖着不赔？儋州的李某就打了这样的“算盘”。然而，他最终等来的是法院判决书。近日，儋州市人民法院审结一起保险人代位求偿权纠纷，判决全责司机李某向无责方车辆的保险公司支付其垫付的维修费1000元。该案判决清晰地表明，在保险法律体系下，试图用“躲猫猫”逃避赔偿责任是行不通的。

## 案件详情：交通事故全责司机“失联”引发连环追偿

2024年11月22日上午，在儋州市某路交叉口附近，碰撞声打破了平静。李某驾驶的小轿车因未靠右行驶，与戴某驾驶的车辆发生碰撞。儋州市公安局交通警察支队经现场勘查，作出道路交通事故认定书，认定李某承担此次事故的全部责任，戴某无责。

事故造成戴某的车辆尾部受损。经定损，维修费用共计3000元。按理说，责任清晰，赔偿明确，事情本应很快解决。戴某第一时间联系了李某及其车辆投保的交强险的乙保险公司，希望启动理赔程序。然而，李某的态度却让事情陷入了僵

局。无论戴某如何联系，李某要么不接电话，要么以各种理由推诿，拒不配合向乙保险公司报案和提交理赔材料。

由于李某不配合，乙保险公司无法正常受理无责方戴某的索赔申请。根据交通事故处理流程，全责方保险公司的参与是理赔的关键一环，李某的“失联”直接卡住了整个赔付流程。一边是车子躺在修理厂亟待维修，一边是全责方杳无音信，戴某无奈之下，向其本人投保的甲保险公司提出了“代位求偿”索赔申请，并签署了《机动车辆索赔权转让书》，将向责任方李某追偿的权利转让给了甲保险公司。

2024年12月26日，甲保险公司依约先行向戴某支付了全部3000元维修费，让戴某得以顺利修车。甲保险公司赔付

后，依法取得了代位求偿权，化身“债权人”，追偿程序正式启动。

甲保险公司联系了李某车辆的投保公司乙保险公司。对方核查后确认，李某的车辆只投保了机动车交通事故责任强制保险（交强险），并未投保商业第三者责任险。根据规定，交强险对于财产损失的赔偿限额为2000元。2025年12月2日，乙保险公司在交强险财产损失限额内向甲保险公司支付了2000元赔款。

然而，戴某车辆的维修总费用是3000元。这意味着，扣除交强险赔付的2000元，仍有1000元的差额需要填补。这部分差额，依法本应由事故全责方李某自行承担。但当甲保险公司工作人员刘某联系李某，要求其支付这1000元时，李某依然采取了回避态度，拒不支付。

在多次沟通无果后，甲保险公司为维护自身合法权益，一纸诉状将李某诉至儋州市人民法院。

## 法院判决：全责方交强险赔付后，千元差额由司机承担

儋州法院经审理认为，李某违反道路交通安全法，承担事故全部责任，依法应对戴某的车辆损失承担全部赔偿责任。虽然李某车辆的交强险在事后赔付了甲保险公司2000元，但仍有1000元损失超出交强险责任限额，依法应由李某个人承担。

法院认为，根据保险法第六十条第一款规定：“因第三者对保险标的的损害而造成保险事故的，保险人自向被保险人赔偿保险金之日起，在赔偿金额范围内代位行使被保险人对第三者请求赔偿的权利。”该案中，甲保险公司在向被保险人戴某赔偿3000元后，已在赔偿金额范围内依法取得了代位求偿权，有权以自己的名

义向责任第三者李某追偿。因此，李某个人需承担的1000元赔偿款，债权人已从戴某转变为甲保险公司。法院对甲保险公司的诉请予以全额支持。

最终，儋州法院判决，李某向甲保险公司支付车辆维修费1000元。

## 律师说法：遇上全责方拒赔，可向保险公司申请代位求偿

符雯妃表示，该案虽涉案金额不大，但颇具代表性，生动演绎了机动车交通事故责任纠纷中，当责任方怠于赔偿时，法律是如何通过“保险代位求偿”制度来保障无责方权益，并最终将经济责任落回到过错方的全过程。代位求偿权，是指保险人可以用被保险人的名义向负有责任的第三方请求赔偿的权利，这种权利存在于财产保险中，在人身保险中不适用代位求偿制度。

符雯妃分析说：“代位求偿制度设计的核心目的有两个：一是确保无辜受损的车主能尽快得到补偿，恢复用车，不用陷入旷日持久的追债困境；二是在保险先行赔付后，通过法律手段将最终的经济责任‘找补’回来，落实到真正的责任方头上，体现法律的公平性，防止‘我犯错，你买单’的不公平局面。”

符雯妃表示，在该案中，责任划分非常清晰：李某全责，是损失的最终承担者。其交强险赔付的2000元，是法定强制保险对第三方损害的初步补偿。而超出部分的1000元，本就是李某个人应当负担的。

符雯妃提醒，作为无责方，如果遇到全责方拖延或不合理拒赔，完全可以向自己投保的保险公司申请代位求偿。这是保险合同赋予投保人的合法权利，可以极大缩短获赔周期。



海小文普法

## 法律咨询

17608998460

邮箱：fzsb888@163.com



## “最低价”非最低 如何主张权利？

三亚方先生咨询：我在某直播间购物时，某商品宣传页面显示当时的价格为“年度最低价”。但购买后我查看历史记录发现，该商品多次以更低的价格出售，我所购价格并非“年度最低价”。请问，我是否可就此向商家主张权利？

解答：你可以向商家主张权利。《明码标价和禁止价格欺诈规定》第十九条第四项规定，经营者不得实施价格欺诈行为，销售商品或提供服务时，不得使用欺骗性、误导性的语言、文字、数字、图片或视频等标示价格及其他价格信息。

消费者权益保护法第五十五条第一款规定，经营者提供商品或服务有欺诈行为的，应按消费者要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或接受服务的费用的三倍；增加赔偿的金额不足500元的，为500元。法律另有规定的，依照其规定。

据此，你可以保存证据，并将该价格欺诈行为起诉至法院，要求商家赔偿商品价款一倍以上三倍以下的损失。

## 个人简历“注水” 被辞退合法吗？

三亚吴先生咨询：我入职某公司担任项目经理，简历中夸大了部分项目经历和管理团队规模。入职半年后，公司背景调查发现不实，以“欺诈手段使公司在违背真实意思的情况下订立劳动合同”为由，立即解雇且不予任何补偿。这合法吗？

解答：此情况可能构成合法解雇。根据劳动合同法第二十六条，以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效。关键在于您简历中的“注水”内容是否构成欺诈，即该不实信息是否足以影响公司做出录用的决定（是否属于“与劳动合同直接相关的基本情况”）。例如，夸大所管理项目的金额、规模，若该职位对此有明确要求，则可能被认定为欺诈，公司解雇合法（无需支付经济补偿）。反之，若是无关紧要的轻微夸大，则可能不被支持。您的风险较高，建议谨慎对待。

## 代办证未成功 费用应否退还？

海口陈女士咨询：我在网上与某公司联系代办食品经营许可证事宜，该公司把业务推荐给分公司办理。分公司对接人员要求我先预付1260元，收款后，该职员并未向我索要相关办理材料和手续，导致许可证明材料不齐未能办理成功。如今，对方要求我自行解决且不退款。请问，该公司这种做法合理吗？

解答：民法典第七百零四条规定，法人可依法设立分支机构。法律、行政法规规定分支机构应登记的，依照规定。分支机构以自己名义从事民事活动，产生的民事责任由法人承担；也可先以该分支机构管理财产承担，不足以承担的，由法人承担。该法第五百零九条第一款、第二款规定，当事人应按约定全面履行自己的义务。当事人应遵循诚信原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。

该公司分公司职员在帮你代办注册食品经营许可证业务过程中，因未向你索要相关办理材料和手续，导致因材料不齐许可证明未能办理成功。根据上述法律规定，分公司产生的民事责任由法人，即该公司来承担。据此，你可依据与该公司的合同约定主张对方承担违约责任。

建议你先与该公司协商，在协商未果的情况下，可起诉至法院，要求该公司承担相应的违约责任。

## 提供虚假证明 能否解除合同？

琼海符先生咨询：我因向单位提供虚假的病假证明并被查实，被单位以“严重违反规章制度”为由解除了劳动合同。请问，这种情况是否构成“严重违反规章制度”？

解答：劳动合同法第三十九条第二款规定，劳动者有严重违反用人单位规章制度情形的，用人单位可解除劳动关系。因此，单位能否单方解除与你的劳动合同，要看规章制度中是否对病假弄虚作假有明确规定，如果有明确规定，就应适用相关规定。即使用人单位的规章制度中没有具体明确的相关规定，你的行为仍可能被认定为“严重违反用人单位的规章制度”。

你的行为显然严重违反了劳动者的诚实信用原则，如果伪造病假证明的情况属实，且已依据该虚假证明休了病假，那么用人单位解除劳动关系的行为很可能受到劳动仲裁和法院的支持。

（法治时报全媒体记者 李成沿整理）

# 一男子到琼海超市特意购买过期红酒 索要10倍赔偿败诉

■法治时报全媒体记者 李成沿

男子向某在琼海市的一家超市里看到2瓶干红葡萄酒的生产日期后，随即付款476元买下。他随后带着购物小票和视频证据，将超市告上法庭，要求“退一赔十”，索赔5236元。近日，琼海市人民法院对该案作出判决，判决超市退还476元货款，驳回了向某要求超市10倍惩罚性赔偿的请求。

## 案情：男子特意购买过期红酒起诉超市索赔

2025年7月6日，向某走进琼海市某超市。他径直来到酒水区，仔细查看了一款名为“某某解百纳”的干红葡萄酒。他特意查看了这两瓶酒的生产日期，1瓶是2017年3月7日，另1瓶是2017年4月7日。酒瓶标签上，清晰地标注着：“保质期：8年”。

向某心里清楚，这两瓶酒已经过期了。但他还是以每瓶238元的价格将2瓶红酒买下。他没有打开饮用，而是保存好购物小票、付款凭证，并拍摄了购物视频。2025年8月14日，他以“购买过期食品”为由，将该超市诉至琼海市人民法院，要求超市退还货款476元，并依据食品安全法支付价款10倍的赔偿金4760元，合计5236元。

## 判决：超市退还购酒款

庭审中，法官发现向某在省内外其他地方以类似理由提起过10宗的诉讼，是一名职业打假人。琼海法院经审理认为，某超市作为销售者，未能履行定期检查、及时清理过期食品的法定义务，违反了食品安全标准，某超市销售过期食品确属违法，应当退款。但向某短期内多次、多地以相同模式提起诉讼索赔，其行为模式已明显超出了为“生活消费需要”而购买商品的范畴，是一名“纯粹以获取惩罚性赔偿为目的大量购买商品”的职业打假人，其行为具有主观恶意，是一种变相的经营牟利行为，因此不应受消费者权益保护法和食品安全法中关于惩罚性赔偿条款的保护。

法院认为，根据《食品安全国家标准预包装食品标签通则》（GB7718-2011）规定，酒精度大于

10%的饮料酒可以免除标示保质期。案涉葡萄酒酒精度为12%，本就属于可免标保质期的范畴。超市标注了8年保质期并超期，属于标签瑕疵。这种“过期”并不必然导致食品本身不安全，也未对消费者造成实质误导或损害。而且向某购买后未饮用，也未提交证据证明该红酒存在实际的安全问题或对其造成了人身损害后果。最终，琼海法院判决某超市退还向某476元购酒款。

## 律师：惩罚性赔偿制度保护的是“真实消费”

海南瑞来律师事务所律师符雯妃表示，法律保护的是“真实消费”，消费者权益保护法和食品安全法中惩罚性赔偿制度的立法本意，是保护为生活需要而购买、使用商品的普通消费者，并惩罚不法经营者。对于以牟利为目的、知假买假的“职业打假”行为，其是否应获得等同于消费者的惩罚性赔偿，司法实践中存在争议，但越来越多的法院倾向于从严认定。

符雯妃解释，并非所有“过期”标签都等同于“不安全”。对于酒、醋、固态食糖等特定性质食品，国家有特殊的管理规定。消费者（或索赔者）主张食品不安全，需要提供相应证据，而不能仅以形式上的“过期”作为唯一依据。

符雯妃提醒，尽管该案未支持10倍赔偿，但法院明确判决商家退款，并指出其销售过期食品是违法行为。这警示所有食品经营者，必须严格落实进货查验、定期清理库存的法定义务，否则即使面对“职业打假人”，仍需承担相应的违约责任和行政法律责任。

# 未获新授权，应停止使用离职员工肖像

■法治时报全媒体记者 陈敬 通讯员 章蕾 彭艳玲

海口一女职工离职后肖像图片仍被使用，起诉单位侵权胜诉

当员工在职期间为用人单位提供肖像用于宣传，离职后用人单位能否“惯性”沿用？其中不仅关乎劳动者的人格尊严，更涉及法律层面的权责界定。海口市民小美（化名）在某养生店就职时配合该店拍摄宣传素材，她离职后，某养生店还在多平台使用小美的照片。最终，小美选择拿起法律武器捍卫自身权益。

## 案件详情：养生店擅用离职员工照片宣传被索赔

小美在养生店工作期间，为该店拍摄过宣传照，养生店将其制作成招聘宣传图片。小美离职后，养生店未经其同意，先后在抖音账号上发布包含小美肖像的招聘视频以及图片作品，在微信朋友圈发布小美肖像图片，还在美团APP平台上发布小美肖像图片1张并标注：“某某康养师”。小美发现后，曾通过微信要求养生店工作人员删除朋友圈相关照片。养生店随后删除了抖音APP上发布的视频、微信朋友圈及美团APP上发布的图片。随后，小美起诉要求养生店删除抖音APP上发布的载有其肖像的图片，并赔偿其精神损失费2万元。

海口中院经审理认为，养生店未经小美授权，在其微信朋友圈、抖音平台、美团平台的宣传中使用带有小美肖像的图片，侵犯了小美的肖像权，对此应当承担侵权责任。根据《中华人民共和国民法典》第九百九十五条规定，小美有权请求养生店停止侵害，消除影响，赔礼道歉。故小美诉请养生店删除抖音APP上发布的载有其肖像的图片，有事实和法律依据，法院予以支持。

法院认为，养生店所使用的照片是小美在养生店工作期间拍摄的宣传图，并非偷拍、伪造、拼接的图片，使用中亦不存在侮辱、诽谤、丑化等不当行为，小美也未能提交证据证明其因养生店使用载有其肖像的视频及照片进行宣传的侵权行为，导致其遭受社会评价贬损的负面影响和严重后果。小美亦未能举证证明养生店使用其肖像的行为对其造成严重精神损害，小美请求某养生店赔偿精神损害抚慰金的请求法院不予支持。

## 法官说法：若未获得新的授权，应停止使用离职员工肖像

在该案例中，小美在职期间为养生店拍摄的照片，虽然是基于工作需要，但养生店仅获得了小美在职期间用于宣传等特定目的的使用权。当小美离职后，双方之间的劳动关系终止，养生店若要继续使用小美的肖像，应当重新取得其明确同意。然而，养生店未经小美同意，擅自多个平台发布包含其肖像的内容用于招聘、商业宣传等目的，这种行为明显侵犯了小美的肖像权。

该案承办法官提醒，对于使用员工肖像可能引起的民事纠纷，用人单位在使用员工肖像进行宣传等活动时，应当与员工签订明确的协议，约定肖像使用的范围、期限、费用等事项，尤其是涉及员工离职后是否可以继续使用等问题，避免日后产生纠纷。当员工离职后，若没有获得新的授权，应及时停止使用其肖像，防止因侵权行为给自身带来法律风险和经济赔偿损失。

对劳动者而言，要增强自身的权利意识，在职期间为单位拍摄可能涉及肖像使用的照片或视频等资料时，可要求单位明确使用范围和期限等相关事项，必要时可通过书面协议进行约定。当发现自身肖像权受到侵害时，要及时通过合法途径维护自己的权益，如先与侵权方协商解决，协商不成的可以通过诉讼等方式要求侵权方停止侵权、赔偿损失等。