

崇明区法院审理首起因浏览手机而引起的交通肇事案件

# 血的教训：开车玩手机致一路人身亡

3月25日起,被称为“史上最严交规”的《上海市道路交通管理条例》正式生效实施。该条例第34条第7款明确规定,“驾驶机动车上道路行驶,不得有下列行为:拨打接听手持电话、浏览电子设备等妨碍安全驾驶的行为。”4月13日下午,崇明法院公开审理了首起因驾驶者浏览手机而引起的交通肇事案件。据悉,该案也是本市“3·25”新修订的交通管理条例实施后,上海法院审理的首起因驾驶者浏览电子设备等妨碍安全驾驶的行为造成交通事故并追究交通肇事刑事责任的案件。

2016年12月20日18时许,顾某驾驶一辆小型普通客车,沿北新公路由北向南行驶,顾某驾驶期间多次低头看手机,导致没有及时发现车辆已偏离道路中间,撞到同方向在前步行的被害人黄某。黄某在事故中受伤,后经抢救无效死亡,经交通事故认定,顾某负事故全部责任。

4月13日,崇明区人民法院依法公开开庭审理此案。庭审中,被告人顾某承认,明知看手机是不对的,却仍然抱着侥幸心理,结果导致车辆偏离主行驶道,撞到行人黄某。顾某当庭表示认罪,愿意接受法律制裁。

法院经审理认为,被告人顾某违反交通运输管理法规,导致发生重大事故,致一人死亡,负事故全部责任,其行为已构成交通肇事罪,依法应予惩处。公诉机关的指控事实清楚,证据确实充分,指控的罪名成立,依法予以支持。

法院认为被告人顾某具有自首情节,依法予以从轻处罚。案发后,被告人顾某积极赔偿被告人家属的经济损失并取得谅解,酌情对其从轻处罚,依照《中华人民共和国刑法》第一百三十三条、第六十七条第一款、第七十二条第一款、第七十三条第二款、第三款之规定,判决被告人顾某犯交通肇事罪,判处有期徒刑十个月,缓刑一年。



△监控中顾某边开车边玩手机

崇明区人民法院依法当庭作出宣判,并作出上述判决。

### 法官说法:

当下有很多低头族,时刻离不开手机,就算是开着车也要见缝插针回两条微信或者打几个电话。本案中,被告人顾某边开车边看手机,导致车辆偏离行驶车道,撞伤被害人,被害人经抢救无效死亡,虽然案件发生在3月25日之前,但本案的

警示和教育意义非常重大,新修订的《上海市道路交通管理条例》明确规定,驾驶机动车上道路行驶,不得有拨打接听手持电话、浏览电子设备等妨碍安全驾驶的行为。希望广大驾驶员本着对自己、对他人负责的态度,在开车时遵守交通法规,“开车不看手机,看手机就不开车”,做一名文明的驾驶员。

□记者 沈俊 通讯员 曹彩霞

☆ 法治与平安建设

## 非法职业中介机构不得收取职业中介服务费用

### 【案情简介】

2016年10月20日,劳动者代某通过“12345市民服务热线”反映,要求长兴岛某人力资源管理有限公司退回收取自己的职业中介费。代某表示自己看到该公司挂出的招聘信息后,去咨询相关事宜。公司表示能为其介绍前往马来西亚从事安装工一职,代某表示认可,于是公司向其收取了4000元的中介费,并开具了由公司法定代表人宋某签字的收据。半个月后,公司迟迟不安排其前往马来西亚工作,代某便向公司索要退回4000元中介费,但公司一直推脱不肯退回。

2016年10月26日,监察员上门对该单位实施劳动保障监察,向该单位开具《上海市劳动保障监察通知书》。该单位副总经理孙某承认单位确实收取了代某4000元中介费用于为其介绍马来西亚安装工一职,但工作未介绍成功,4000元中介费也还没退回代某。由于孙某表示现场不能提供相关材料,监察员又开具了《上海市劳动保障监察调查询问书》,要求有关负责人按约定时间到大队接受调查询问。

在检查中,监察员还发现该单位的底楼及二楼门口处摆放了数面写满招聘信息的小黑板,马上进行拍照取证。

2016年11月7日,监察员要求该公司负责人宋某退还代某款项并提供该单位的职业中介行政许可证时,宋某则以各种理由推脱,迟迟不退还也不提供许可证件。为此,监察员向该单位注册地的宝山区人力资源和社会保障局函请协助查询该单位是否获得职业中介行政许可证。经查询,该单位并没有获得经劳动保障行政部门批准的职业中介行政许可证。之后,监察员通过电话、上门等多种方式多次告知宋某无职业中介行政许可证从事职业中介活动的行为是违法的,并要求其立即退还代某中介费,否则劳动保障行政部门将采取进一步的措施,

宋某对此依旧不予理睬。

2017年2月4日,崇明区人力资源和社会保障局就该单位因职业中介服务不成功,未退还向劳动者收取的中介服务费的违法行为,依据《就业服务与就业管理规定》第五十五条之规定向单位作出行政处理决定,要求单位退还收取的中介费。同时,就单位未经许可和登记,擅自从事职业中介活动的行为,依据《中华人民共和国就业促进法》第六十四条之规定作出行政处罚决定,罚款人民币20000元。

### 【综合点评】

长兴岛作为崇明海洋装备企业的集中地区,吸引了大量的外来务工人员前来就业,该地区职业中介服务市场十分火热,这也促使一些非法的职业中介机构乘虚而入。本案中的涉案单位就是一家无职业介绍许可证的非法中介机构,在介绍岗位的过程中十分不规范,收费标准也是中介公司自行定价,根本没有正规发票,介绍工作不成功又不退还求职者中介费。最终,上述违法行为被劳动保障行政部门给予了行政处理和行政处罚,这也给众多职业中介机构和求职者敲响了警钟。

证、照不齐就是非法职业中介机构。本案中的某人力资源管理有限公司虽然有营业执照,但由于单位从事的是职业介绍活动却无劳动保障行政部门颁发的职业中介行政许可证。按照《就业服务与就业管理规定》,社会力量开办的职业中介机构应具有“两证”,即营业执照和职业中介许可证,二者缺一不可,如不能提供以上证照,则为非法中介。因此,监察员为确认该单位存在无职业介绍许可证而从事职业介绍活动的行为,一方面在上门检查中细心留意该单位的办公场所,在发现单位门口及二楼摆放的招聘广告黑板后及时进行拍照留存,从而可以证实该单位确实正在从事职业中介活动。另一方面,在对该单位法定代表人宋某和经理孙某的调查过程中,宋某和孙某都



表示其单位主要从事职业中介服务,并做好调查笔录确认。最为关键的是,当宋某迟迟不肯提供职业中介许可证后,监察员马上通过发函向该单位注册地的劳动保障行政部门核实,证实了该单位确实无职业中介行政许可证。最终,该单位因未经许可和登记,擅自从事职业中介活动的违法行为被劳动保障行政部门给予行政处罚。

非法职业中介不得收取职业中介费。由于本案中的单位为擅自从事职业中介活动的非法职业中介机构,因此不能向求职者收取中介服务费。而当监察员要求单位退还代某收取的中介服务费时,宋某表示马来西亚的工作虽然确实介绍不成,但可以另外介绍其他工作,因此不肯退还中介服务费。对于宋某的辩解,监察员并没有认可,这主要是从以下两点考虑。首先,单位本身是非法职业中介机构,根本无资格收取职业中介服务费;其次,双方认可收取的4000元中介费是用来介绍马来西亚安装工的服务费。因此,当单位未能介绍成功代某前往马来西亚工作,就必须退还职业中介费。

求职者应增强自我防范意识。在调查中,监察员也发现许多外来务工人员并不愿意前往正规的职业中介机构进行求职,主要是认为正规职业中介机构手续复杂、时间长、介绍的工作薪酬水平较低,而非法职业中介机构往往能在短时间内介绍“好”工作,即使付点中介费也认可。本案中的涉案单位挂出的招聘广告很多都是工资高、工作相对轻松的岗位,所以吸引了大量的外来务工人员前来咨询。因此,外来务工人员应提高意识,自觉前往正规的职业中介机构进行求职,才能使自身权益得到保障。另外,公共职业介绍机构也应充分利用街道、社区将职业介绍网络向社区延伸,使外来务工人员在暂住地就能得到用工信息和职业指导。同时,在为找工者办理手续上,要尽可能便捷,以优质、高效的服务让外来务工者多来找公共职业介绍机构。这样,非法职业中介机构就会失去其滋生的土壤。

□ 劳动保障监察大队

☆ 以案说法

## 企业支付年薪制员工月工资可以低于最低工资标准吗?

### 【案例简介】

金先生是本市某企业的销售主管,因工作期间业绩突出,公司于2016年1月起将金先生晋升为销售部经理,负责公司某区域的销售工作,并与金先生重新签订了劳动合同,约定金先生的劳动报酬由原先的月薪+提成制变更为年薪+提成制,每月支付1500元预付工资,其余部分年终一次性结清。职务晋升给金先生带来的幸福感并未持续多长时间,因为金先生发现按照其与公司约定的工资支付方式,虽然企业报销掉了金先生日常部分费用,但每月1500元的收入仍然不能够支持其日常开销,于是金先生向企业提出增加每月支付的工资标准,要求企业每月支付的数额增加到4000元,企业方称双方已经约定了工资支付方式,就应当严格按照双方合同的约定履行,拒绝了金先生的要求。金先生向仲裁机构申请仲裁,要求提高每月预付工资标准。

### 【争议焦点】

对于年薪制的劳动者,用人单位在工资支付周期内应当如何支付工资。

### 【裁决结果】

庭审中,金先生称其虽然很感谢公司提升其职务和工资总收入的行为,但是由于生活压力太大,每月1500元的预付工资实在不够,企业方则称公司制定如此的工资支付方式是有其自身考虑的,为的是更加激励员工的工作积极性,不断拉升业绩,公司给予金先生的每年收入预期是很高的。经过仲裁庭向公司作出法律解释,双方自行达成和解,公司支付给金先生的每年收入总额不变,并按照已经履行的合同部分,按照当时其最低工资标准补足工资差额,且从和解之日起提高金先生每月的预付工资数到3000元。

### 【案例评析】

随着市场经济的不断发展,用人单位与员工约定年薪制的情况也会越来越多,这种情况下公司如何支付员工的劳动报酬是为恰当?《上海市企业工资支付办法》给出了答案。根据《上海市企业工资支付办法》第六条第二款规定:“对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者,企业应当每月按不低于最低工资的标准预付工资,年终或考核周期期满时结算。”本案中,企业与金先生在其职务晋升之后约定的工资标准为年薪制工资,故其每年年终结算工资的约定并未违反相关规定,但是在年度周期内,企业应当每月预付金先生不低于当时上海市最低工资标准的劳动报酬作为预付工资。而实际上,企业只支付了每月1500元的预付工资,低于当时的上海市最低工资标准,故经过仲裁庭向企业做出法律解释之后,双方自行达成了和解,公司提高了支付给金先生的每月预付工资标准。

崇明区劳动人事争议仲裁院  
地址:城桥镇东门路178号  
电话:69693336