

本版制图 庄豪

狗咬伤邻居，狗主人先付了一部分疫苗费用，之后却翻脸不认狗，并拒绝支付剩余医药费。



## 被狗咬伤 狗主人不承认怎么办？

记者 董小军  
通讯员 宁法 卢文静

犬只伤人，主人先承认，后否认为其所养

今年6月的一天早上，租住于宁海县某村民家的王某刚走出家门，一条黄狗突然窜了出来，没等王某反应过来，黄狗就在他腿上咬了一口。王某一边捂着伤口，一边呼救，同时看到肇事狗逃窜进了邻居李某家中。听到王某呼救的房东急忙赶来，其在察看了王某的伤情后，将狗伤人的事情告诉了李某的妻子。

之后，李某委托王某的房东向王某转交了400元医药费，让王某先去打疫苗。在结束几天的治疗后，王某经过统计，确定共花医药费1600余元。事后，他找到李某，要求对方支付剩余的医疗费用，却遭到拒绝。李某的理由是，咬伤王某的狗并非其所养，王某应该找真正的狗主人赔偿。李某无奈之下，将李某告上了法院。

由于双方当事人系邻居，且此案并不复杂，为此，承办法官决定对双方开展调解工作。但调解并不顺利，被告李某始终否认肇事狗为其所养，并强硬表示，除非王某提供证据证明咬人的狗系自家所有，否则坚决不予赔偿。

原告王某表示，他被咬伤后，李某的妻子马上委托房东转给他400元医药费，如果不是自家的狗，不可能有此举动。虽然当时没有拍到咬他的狗的照片，但这条狗确实进了李某家，从情理上判断，伤人的这条狗肯定为李某所有。

不是自家的狗，为何第一时间给了医药费？

被告李某称没有直接证据证明此狗为其所有，但其妻在第一时间委托房东转给王某400元，按照常理，如果此狗真不是李某所养，那么其妻的这一行为就不合常理。为此，承办法官决定换一种调解思路，他询问李某，其所养的这只狗过去是否有袭击他人的经历。李某

承认两年前该狗曾咬伤别人，但他同时表示，他自己和家人也曾被狗咬伤过，而打预防针根本用不了这么多钱，多次暗示王某的医疗费用明显过高。

了解到症结所在后，承办法官趁热打铁，细致耐心地李某释法说理：狗狗天性使然，比较认主，跑回哪家一般就是哪家的狗，再说，邻里街坊的也不会因为这事故意栽赃。虽然王某因为注射了蛋白针导致总体医疗费用偏高，但其被你家狗咬了是事实，承担医药费也是情理之中。李某对法官的话表示认同，委婉表明这只狗与自己有关，但希望能和对方就费用问题进行协商。

之后，在法官的积极调解之下双方当事人达成调解协议，李某当场支付了600元现金，王某也提出了撤诉申请。

【说法】

我国《侵权责任法》及即将施行的《民法典》均规定，饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任，但能够证明损害是因被侵权人故意或者

重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。然而本案中，原被告双方争论的焦点并不集中于被侵权人是否存在故意或者重大过失上，而在于狗与被告之间是否存在饲养关系。

我国饲养宠物的现象十分普遍，尤其在农村，住户往往采取放养的方式，任其游荡在村子各处，从形态来看没有区别于野狗的显著特征，加之监控设备并未普及等原因，没有视频等证据支撑，仅凭被侵权人单方的证词，法院往往很难对该法律事实进行认定。

作为路人如果受到犬类攻击，留存一定的证据材料，对事后维权十分重要，可以采取拍下“肇事狗”的影像资料，或者邀请狗主人与自己一同前往防疫站接受治疗等方式，一旦对方到时候不“认账”，可以此作为证据。

另外，《宁波市养犬管理条例》已于今年6月起正式开始施行，广大养犬市民应自觉遵守，切实担负起监管责任，提升文明养犬的意识，除了及时给宠物犬注射疫苗，并对宠物犬尽到看管责任外，外出遛狗时更要拴好绳子，避免自家宠物犬伤及他人。

### 相关案例

#### 黑狗咬伤泰迪犬 主人赔偿六千元

余姚的许女士养了一只泰迪犬作为宠物，今年年初的一天，有一只黑犬突然出现在许女士家门口，它在见到泰迪犬后立即扑上去撕咬，泰迪犬发出一阵惨叫，然后挣扎逃脱，但已被这只黑犬咬伤。之后，许女士将泰迪犬送医治疗，共花去医药费用近6000元。事后，许女士找到黑犬的主人朱先生理论，朱先生承认自己没有拴绳，但拒绝承担责任，为此，许女士将其告上了法庭。

今年5月，法庭审理此案。朱先生辩称，许女士治疗泰迪犬费用虚高，且从许女士提交的视频证据来看，只能看到两只狗互相追逐，并不能证明黑犬咬伤了泰迪犬。

#### 法庭调查后认为，视频中泰迪犬被黑犬咬住，挣扎后脱身，其受伤的部位与被咬住的部位相同，足以认定泰迪犬的伤情是黑犬造成的。根据相关法律规定，饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人、管理人应当承担侵权责任。被告朱先生作为饲养人和管理人，应承担相应的民事责任。最终，法院判决朱先生赔偿许女士近6000元的治犬费用。

文明饲养动物，应成为公民的基本素质。动物饲养人、管理人对其饲养的动物可以宠爱，但必须严管，饲养动物应当遵守法律、尊重社会公德、不得妨害和影响他人生活和人身财产安全，否则饲养人、管理人将承担相应的法律责任。

## 伪造单据参与破产清算 获取58万元“工资” 两财会人员虚假诉讼获利

对于企业破产实施的执行分配，法律明确规定劳动工资属于优先受偿的债权，但这个为保护劳动者权益的法规，却被别有用心者当成了获得不义之财的途径。

胡某、朱某是江北某机械公司的财务人员，2016年底，公司经营陷入困难，厂房被拍卖，公司因资不抵债宣告破产。为了在接下来的破产清算中多得财产，两人精心谋划了一场骗局。

这家公司在破产前因经营不稳定，导致员工进出频繁，为此，胡某整理出一份2016年1月至7月的38个员工名单，实际上，名单里的部分员工早已不在公司上班或已结清工资。

担任会计的朱某按照这份名单伪造了一份《工资汇总表》，为了让汇总表看起来更“真实”，两人还精心伪造了工资清单、考勤表等材料。

接着，朱某以员工代表的身份参加了劳动仲裁，仲裁部门的

裁决生效后，又立即向法院申请强制执行，参与公司破产清算，优先分配到共计58万元的“虚假”劳动工资。

但之后，办理该破产案件的法官在《工资汇总表》的签名上发现了疑点。为此，法官向工资单上的王某等员工了解情况，他们表示，并未在工资单以及仲裁相关材料上签过名，员工工资单上的工资情况不属实。至此，办案法官判断该案有虚假诉讼的重大嫌疑，随后依法移送公安机关立案侦查。

近日，江北区人民法院开庭审理这起涉嫌虚假诉讼案。根据两被告人的犯罪情节和悔罪表现，依法判处胡某有期徒刑两年缓刑三年，并处罚金人民币5万元；判处朱某拘役六个月缓刑一年，并处罚金人民币1万元。

据了解，这也是江北法院判处的首例以虚假诉讼罪定罪量刑的案件。

(凌宇磊)



## 吃夜宵磕掉牙，补牙花了4800元 饭店经营者如何担责？

今年5月的一天，王某与朋友一起到宁海一家小吃店吃夜宵，没想到在吃腊肠时，吃到了一块铁片，把一颗牙齿崩断了。之后，王某的朋友立即拨打了消费者投诉热线，小吃店老板张某则向王某致歉，并作出“牙齿肯定要修，医药费肯定会出”的口头承诺。

事后，王某前往一家私立口腔医院修补牙齿，共花去医药费4800元。当他联系张某协商赔偿事宜时，张某却以“费用过高”为由予以拒绝。多次协商无果，王某向宁海法院起诉。

本案审理时，被告张某辩称，自己确实承诺过赔偿，但王某就医时，没经自己同意，擅自使用进口的医疗器械，导致整体费用过高，表示只愿意赔偿1000元的医疗费用。

法官认为，此案更适宜以调解方法解决。

根据调查获得的信息，目前公立口腔医院补牙的费用在2000元左右，由于器械、材质不同价格会有上下浮动。本案中的原告王某自行前往私立医院就医，并且选择了10年保修期的修补牙齿项目，在法律上超出了合理性和必要性。但被告只愿赔偿1000元，也与实际情况不符。经过法

官的工作，双方最终达成赔偿1500元的协议，张某当场向王某支付了赔偿款，王某撤回了诉讼。

【说法】

根据我国《侵权法》相关规定，侵害他人造成人身损害的，应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用，但如何进行赔偿，需要经过相应的程序，有充足的依据和证明。在本案中，王某在张某店内消费时意外磕坏了牙齿，理应获得赔偿，但在未与对方协商的情况下，自行前往私立医院就诊，又在选择医疗器械时使用了进口材质，其费用明显超出了普通适用型的价格，并非法律允许的合理性和必要性支出，不但遭到对方的质疑，而且，也不符合法律规定。

如今，消费纠纷时有发生，作为消费者，在消费过程中如遭受人身权益的损害，必须按照法律规定规范就诊，合法、合理维权。而作为经营者，必须高度重视消费者的权益，在出现消费纠纷时，应积极回应消费者的合理诉求，如果无法与对方达成一致意见，应尊重法律。(郑珊珊)

## 单位以不明确的录用条件解聘试用期员工， 应承担什么责任？

【问题】

来自江西的胡先生到鄞州一家公司应聘，公司表示，如试用期内不符合录用条件，将与其解除劳动合同，对具体的要求却没有作全面、翔实的告知，而是含糊其词、泛泛而论。近日，在三个月试用期将到期时，该公司在没有进行必要考核的情况下，凭主观臆断，便以胡先生不符合录用条件为由，决定解除与其的劳动合同。对此，胡先生问，公司的做法是否符合规定，他能否要求公司支付赔偿金。

【说法】

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除

劳动合同，但在该公司与胡先生的这个纠纷中，公司的做法涉嫌对该法律条文的滥用：一方面，公司对录用条件的设立、运用不符合对应要素。录用条件是用人单位根据本单位生产、经营、工作的特点，要求录用的劳动者符合某一职位的具体要求所包括的全部条件，是用人单位招收、录用劳动者的最终标准和在试用期间用于考察劳动者的依据，也是劳动者应聘时的参考。简而言之，录用条件不但是用人单位判断劳动者在试用期间是否合格的标准，也是劳动者在试用期间的行为准则。正因为如此，决定了用人单位所制定的录用条件，应当符合以下要素：必须与劳动岗位有关联；必须

合法；必须予以明示；内容必须明确具体。

结合本案，可以发现公司主张的录用条件明显与之相违：在招聘时没有全面、详实地告知应聘者；内容抽象化，主观随意性大，可操作性差。另一方面，公司应当承担举证不能的后果。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定：“在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。”最高人民法院相关司法解释也规定，法院“在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由

负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”在本案中，公司没有设置明确的对应录用条件，也没有经过必要的考核，仅凭主观臆断，便决定解除与胡先生的劳动合同，无疑当属未尽举证义务，自然应当承担不利后果。根据《劳动合同法》规定，“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”也就是说，公司应当额外向胡先生支付一个月的工资作为赔偿金。

(梅生)

(以上说法为作者个人观点，非司法结论，仅供参考)

