

# 女子排队时被“一米栏”绳头弹伤右眼

## 三方各执一词,谁该担责?

商场大促期间,六旬李阿姨在排队间隙席地而坐,然而,一根脱落回缩的“一米栏”绳头,竟如暗箭般击中她的右眼……这究竟是怪旁人动作冒失,怪阿姨坐姿不对,还是怪主办方管理缺位?近日,上海市闵行区人民法院(以下简称闵行法院)审结了这起身体权纠纷案件。

### 排队时被绳头击中右眼

某品牌公司在商场中庭举办大促,现场用伸缩隔离带围出排队区域,周围并未设置座椅或休息区。年过六旬的李阿姨站立许久后体力不支,便在隔离带内的空地上席地而坐。

此时,排在附近的黄女士弯腰为孩子脱外衣时,衣服恰巧钩住了隔离带的锁扣上。为了取回衣服,黄女士用力一拉,不料隔离带锁头脱落,绳带瞬间回缩——绳头击中席地而坐的李阿姨右眼。李阿姨被120送医,诊断为右眼眶周软组织淤肿、结膜出血。此后数月,她接受视网膜激光光凝术。

司法鉴定认定:李女士虽未构成伤残,但伤后需休息90-120日,护理30日,营养30日。各项损失共计12000余元。就责任承担问题,三方协商未果,李阿姨遂将黄女士以及某品牌公司一同诉至人民法院。

李阿姨诉称:黄女士是直接侵权人,应承担赔偿责任;某品牌公司作为活动组织者,现场秩序混乱、无人疏导,未尽安全保障义务,应承担补充赔偿责任。

黄女士辩称:其未直接接触原告,伤害系隔离带回缩所致,因果关系不成立;且李阿姨自行坐地,若其处于站立状态,则绳头仅会击打身体,冬季衣着厚实不会受伤,因此李阿姨自身存在重大过错,应减轻或免除其责任。

某品牌公司辩称:排队不设座椅属常态,原告坐地与损害无因果关系;活动有预案,现场有广播提示,事发后已拨打120并安抚伤者,已尽合理义务;且活动外包第三方公司承办,现场管理应由活动承办方负责,其并非安全保障义务人。

### 谁该担责?法院这样判

闵行法院经审理认为,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。

黄女士为其子脱衣时,衣物钩挂伸缩隔离带,其拉扯行为直接导致锁头脱落、绳带回缩,回缩的绳头击中李阿姨眼部。黄女士作为完全民事行为能力人,应当预见到在人员密集的排队区域拉扯隔离带可能伤及旁人,因疏忽大意未能预见,存在过错,应承担侵权赔偿责任。

针对黄女士关于“原告坐地属重大过错”的抗辩,不能成立,活动现场未设置休息座椅且排队持续时间较长,结合李阿姨六旬高龄,短时席地而坐符合常理。从法律意义上讲,李阿姨并无过错。

针对某品牌公司关于“活动已外包、应由承办方担责”的主张,法院未予支持。经营者、管理者是安全保障义务的法定主体,不得以外包为由对抗受害人的赔偿请求权。某品牌公司作为活动组织者,应保障活动参与者的安全,提供安全的商业活动环境,某品牌公司虽设置了隔离带,但未对排队人数、人员密度、现场秩序进行有效管控,应承担补充赔偿责任。

最终,法院判决黄女士承担主要责任,赔偿李阿姨各项损失共计12815.27元,某品牌公司承担20%的补充赔偿责任。案件现已生效。

晨报记者 姚沁艺 通讯员 俞云晨



## 酒店出借经营资质就能置身事外?

### 法院:用工主体责任需依法承担

酒店不想费心打理,将业务整体打包交由他人经营,只需出借资质就能坐收渔利。这样“省心的生意”真的靠谱吗?近期,虹口区人民法院审结了因挂靠单位出借经营资质而引发的劳动合同纠纷案件。

2023年4月7日,某酒店管理公司作为酒店所有人与某投资公司签订酒店租赁承包经营合同,约定某投资公司承包某酒店。酒店管理公司经营范围内住宿服务(许可项目),并取得公共场所卫生许可、特种行业许可(经营项目住宿),投资公司则无上述资质。

合同约定,投资公司每月向酒店管理公司支付承包经营款,酒店员工工资、社保由某酒店公司代发代缴,但最终由投资公司承担,双方每月随承包经营款一并结算。

小李于2023年4月21日应聘后,进入该酒店从事前台工作,每周做六休一,每天上班9小时,每月基本工资5500元,另有加班费,小李按月收到某酒店管理公司支付的工资,该公司为小李缴纳了社保。小李日常由投资公司法定代表人王女士进行管理。小李在某酒店工作至2024年8月31日,当日提出辞职。

小李认为,其工作场所系某酒店管理公司经营,其系为该公司工作,因该公司未与其签订劳动合同,未足额支付加班工资,遂向某劳动仲裁委员会申请仲裁,要求酒店管理公司支付未签订书面劳动合同双倍工资差额及各类加班工资差额,但未获支持。小李不服,遂以劳动合同纠纷诉至虹口区人民法院。

某酒店管理公司认可其与小李存在劳动关系,但主张加班工资均已足额支付,小李主张的未签订劳动合同双倍工资差额也超出了仲裁时效。

虹口区人民法院受理后,依职权追加某投资公司作为第三人参加诉讼。某投资公司述称意见与某酒店管理公司

一致。

虹口区人民法院经审理认为,劳动关系系劳动者提供劳动、用人单位对劳动者进行支配与管理,双方在劳动过程中建立的社会关系。

本案中,虽然小李工作的某酒店对外经营名义为某酒店管理公司,并以该公司名义申请了公共场所卫生许可、特种行业许可等,某酒店经营场所悬挂的也是某酒店管理公司的营业执照。但在案证据及各方陈述可以反映,某酒店营收账款系由某投资公司收取,某酒店员工工资、社保虽以某酒店管理公司代发代缴,但最终由某投资公司承担,故该某酒店实际系由某投资公司借用某酒店管理公司名义经营,小李的工作内容当属某投资公司的业务组成部分。并且,小李日常受某投资公司法定代表人王女士进行管理,由王女士向其发送工作指令。因此,相较于小李与某酒店管理公司对双方存在劳动关系的事实主张,小李与某投资公司的人身隶属关系更为紧密、更符合劳动关系的履行特征,法院认定小李系与某投资公司建立劳动关系。

因某投资公司不具备住宿服务的资质,某酒店管理公司出借资质,允许某投资公司以其名义从事相关经营活动,依法应对小李承担用工主体责任。法院遂核算小李加班时长及小李已收到的加班工资后,判令某酒店管理公司需补足加班工资差额。因双倍工资差额系对用人单位未依法签订书面劳动合同的一种处罚,并非劳动报酬,不属于法律规定被挂靠单位应承担的用工主体责任范畴,故驳回小李要求某酒店管理公司支付双倍工资差额的诉请。一审判决作出后,各方均未上诉,现已生效。

晨报记者 姚沁艺 通讯员 何元龙

匠心铸造质创未来
荣誉榜
优秀企业推介

<b>上海柯衍建设发展有限公司</b> 荣获 <b>2025年徐汇区</b> <b>电梯维保四星级单位</b>	<b>上海豹云网络信息服务有限公司</b> 荣获 <b>2021-2025年度</b> <b>虹口区五一劳动奖状</b>	<b>上海羽山数据服务有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>	<b>上海的曦实业有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>
<b>杭州西奥电梯现代化更新有限公司上海分公司</b> 荣获 <b>2025年徐汇区</b> <b>电梯维保四星级单位</b>	<b>上海虹口区红日家园老年公寓</b> <small>护理组长:丁振勤(女)</small> 荣获 <b>2021-2025年度</b> <b>虹口区五一劳动奖章</b>	<b>上海双雨建设工程有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>	<b>上海云煜贸易发展有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>
<b>上海亦快电梯有限公司</b> 荣获 <b>2025年徐汇区</b> <b>电梯维保四星级单位</b>	<b>上海莱易物业管理有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>	<b>上海永帛实业有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>	<b>上海锦悦华科技有限公司</b> 荣获 <b>上海政府</b> <b>购买服务供应商</b>

以上排名不分先后 广告