

遗嘱中的房屋被拆除 效力应如何认定

【案情回顾】

2013年4月10日,王某在某公证处公证下,立下遗嘱一份,将其与妻子共有房产中属于自己的份额留给其三儿子。王某立下上述遗嘱后,因其所在村居进行旧城改造,王某于同年5月14日就上述遗嘱中的房屋与该村村委签订《房屋拆迁安置协议书》,后该房屋被拆除,村委给王某187平方米安置楼及现金4万元。2014年王某去世后,其大儿子和二儿子要求按照法定继承,继承王某因房屋拆迁置换的187平方米安置楼及现金4万元。其理由是,《最高人民法院关于贯彻执行〈中华

人民共和国继承法〉若干问题的意见》(以下简称《意见》)第39条规定:“遗嘱人生前的行为与遗嘱的意思表示相反,而使遗嘱处分的财产在继承开始前灭失、部分灭失或所有权转移、部分转移的,遗嘱视为被撤销或部分被撤销。”王某与村委签订拆迁协议的行为应视为其撤销了之前的遗嘱,故应按法定继承处理王某遗留的财产。王某三儿子与其大哥二弟争执不下,遂起诉至法院。

【法官释法】

法院审理后认为:

《意见》第39条规定:“遗嘱人生前的行为与遗嘱的意思表示相反,

而使遗嘱处分的财产在继承开始前灭失,部分灭失或所有权转移、部分转移的,遗嘱视为被撤销或部分被撤销。”从该条的文义内容及立法精神看,其所指向的遗嘱人生前的行为应是遗嘱人自身所为的一种主动的、积极的行为,该行为与遗嘱人最初所立遗嘱意思表示相反,且直接导致遗嘱处分的财产在继承开始前灭失、部分灭失或所有权转移、部分转移。而本案中,涉案房屋的拆迁是一种政策要求,王某与村委签订协议拆除涉案房屋,系该区域进行旧城改造的需要,而非王某本人在无外部因素的情况下自行将房屋拆

除以改变其之前所立遗嘱的意思表示,故王某与村委签订拆迁补偿协议的行为并非上述法律规定的情形。

房屋拆迁过程中,拆迁协议由拆迁人和房屋所有权人签订,这既是一种惯例和法律常识,也是一种通行做法。继承从被继承人死亡时开始,虽然王某立下遗嘱将其所有的房屋份额由三儿子继承,但在房屋面临拆迁时该继承尚未开始,王某仍系涉案房屋的所有人,故由王某与村委签订拆迁安置补偿协议符合事实和通行做法,其签订拆迁协议的行为,仅能说明其同意并

配合政府拆迁,并不能视为其以新的行为撤销了原公证遗嘱的意思表示。

虽然遗嘱中房屋已拆迁,遗嘱中所涉及的房屋已不存在,但该房屋通过拆迁的方式转化为另一种财产存在形式,也即遗嘱中涉及的房屋并未灭失,只是在存在方式上有所变化。王某对遗嘱中的房屋享有所有权,房屋存在形式的变化不影响王某对变化后的财产享有所有权。而且在涉案房屋拆迁后,王某并未就房屋拆迁利益作出新的意思表示,故遗嘱中提到的房屋仍应按遗嘱人王某的意思进行分配。

【案情回顾】

程某醉酒后驾驶仲某的机动车,行驶途中与步行的大学生小郑发生碰撞,造成小郑受伤。经交警部门认定,程某醉酒后驾车、疏于观察是造成该事故的主要原因,小郑横过道路时未走人行横道是造成该事故的次要原因。后小郑接受治疗,经鉴定为十级伤残,在家休学一年,学校出具了休学证明。小郑索赔过程中,向程某、仲某和机动车所投保的保险公司主张医疗费、护理费、残疾赔偿金、休学损失等费用合计28万余元,其中休学损失为4万余元。但三方均认为休学损失因小郑主动申请而产生,不是客观原因产

原因导致休学,办理1年的休学手续属无奈之举,合乎情理。

大学生虽然没有就业,不存在工资收入,但休学客观上增加了其本人在此期间的生活消费支出,加重了家庭的负担,也延误了其参加工作的时间,丧失部分就业选择的机会,因此休学损失的确客观存在。故法院参照当地城镇居民人均生活消费支出标准,酌情确认休学损失为30万元。该损失属于间接性财产损失,不在交强险和商业三者险赔偿范围内,应由侵权人程某按责任比例赔偿。

此外,本案中,程某因酒后驾车、疏于观察,对产生的交通事故

私家车改成“货拉拉”发生事故保险怎么赔

【案情回顾】

张某为方便在“货拉拉”平台接单拉货,自行将其名下的小型普通客车改装成营运车。在一次营运过程中,张某驾驶车辆与行人郭某相撞,郭某经抢救无效去世。后郭某的家属将张某、张某车辆投保的A保险公司告上法庭。

交警部门出具的事故认定书载明,张某驾驶擅自改变已登记构造的机动车上道行驶时,疏于观察路面情况,未采取及时有效措施;行人郭某在设有中心隔离设施的道路横过机动车道,双方的违法行为是造成事故的原因,故张某、郭某对该起交通事故负同等责任。

经审理查明,案涉车辆登记性质为非营运车辆,该车辆在A保险公司投保了交强险及限额为300万元的商业三者险,事故发生于保险期间内。本案的争议焦点是A保险公司是否需要在商业三者险范围内承担赔偿责任。

【法官释法】

《中华人民共和国保险法》第52

条规定,“在合同有效期内,保险标的危险程度显著增加的,被保险人应当按照合同约定及时通知保险人,保险人可以按照合同约定增加保险费或者解除合同。保险人解除合同的,应当将已收取的保险费,按照合同约定扣除自保险责任开始之日起至合同解除之日止应收的部分后,退还投保人。保险人未履行前款规定的通知义务的,因保险标的危险程度显著增加而发生的保险事故,保险人不承担赔偿保险金的责任。”

本案案涉车辆在投保时的使用性质为非营运车辆,张某在保险期内使用案涉车辆进行营运,改变了车辆的使用性质,可以认定属于保险标的明显增加的情形。

张某改变车辆的使用性质后未通知保险公司,且在营运过程中发生交通事故,故A保险公司不承担赔偿保险金的责任,对于超过交强险部分的损失由张某承担60%的责任。最终,法院判决A保险公司向原告支付18万余元,张某向原告支付12万余元。

非营运车辆改变成营运车辆使用,在使用频率、使用强度等方面一般都会有所增加,一定程度上会增加车辆的危险程度。法官提醒切勿非法改装车辆,非法改装的车辆无法通过年检,车辆管理机构一旦发现车辆被非法改装,除要求车主立即改回原样外,还会给予罚款、扣证等处罚。此外,万一车辆已发生转让、改装、加装或改变使用性质等,其面临的危险程度可能发生显著变化,司机负有及时通知保险公司的义务,让保险公司对投保车辆的现实状况进行重新评估,决定是否继续承保或是变更承保条件。如果司机怠于履行上述通知义务,且因被保险机动车危险程度显著增加而发生的保险事故,保险公司不承担商业车险的赔偿责任。法律作出此项强制性规定,目的是平衡合同当事方的对价关系,既是对被保险人故意不履行或怠于履行通知义务采取的一种惩罚性措施,也是赋予保险公司自我救济的权利。

大学生因交通事故受伤 休学损失该赔吗

生的,是自行扩大的间接损失,不属于法律规定的交通事故赔偿项目,不同意赔偿。几方协商未果,小郑诉至法院。

【法官释法】

原告小郑作为在校大学生因交通事故受伤,治疗和休养的时间往往长达数月,难以跟上学校统一的教学进度,客观上也无法到校正常参加学习和自理个人生活。事故对其造成了十级伤残,伤情较重,即使出院后,身体恢复到正常状态仍需一定时间,且事故会对个人情绪和学习状态产生负面影响。因此原告并非因主观

负主要责任,对他人造成的人身损害应当承担侵权责任。仲某作为机动车所有人,将车辆交付给有驾驶证的程某并无过错,且并无证据显示仲某知道或应当知道程某醉酒驾驶,因此仲某对损害的发生没有过错,不应承担责任。保险公司提供的投保单、告知书及《机动车商业保险示范条款》,证明已尽到告知义务,故保险公司在商业三者险限额内免除赔偿责任,但是应当在交强险限额内承担赔偿责任。保险公司承担赔偿责任后,可依法向负有责任的人追偿。

可以要求法院一次性执行抚养费吗

吗?

答:不可以。

根据《中华人民共和国民事诉讼法》第218条规定,法院查询、冻结、划拨存款不得超出被执行人应当履行义务的范围。具体到本案中,小孩今后的抚养费存在不

确定性,可能随着抚养权的变更或者是权利人、义务人的死亡而发生,且随着生活水平提高,抚养费金额也可能发生变化。法院只能执行已经发生或是已到期的抚

养费,否则可能造成执行错误。对今后将发生的抚养费,经双方协商一致,可自愿先行支付。



顶岗者工作时受伤责任由谁承担

【案情回顾】

王某系某公司保洁员,某日,王某因临时有事需要外出,遂找到好朋友周某来顶岗,但未告知公司。在打扫过程中,因地面打滑,周某不慎摔伤。对于周某的损失由谁赔偿存在争议。王某认为,周某的损失应由某公司赔偿。周某系在为某公司工作时发生意外伤害,某公司是周某“劳动”的受益人,周某发生事故受到伤害,某公司理应承担。某公司认为,周某的损失应由王某赔偿。周某受王某之托为其顶岗,实际上周某系帮王某做事,发生事故应由王某承担赔偿责任。双方争执不下,遂起诉至法院。

【法官释法】

法院审理后认为:

周某不是某公司的劳动者,双方不存在劳动关系。周某系受王某之托临时为其顶岗,周某与某公司之间既未有建立劳动关系的合意,也不存在管理与被管理的人身依附

关系,同时,某公司也不必向其支付劳动报酬。所以,周某与某公司之间不存在劳动关系,某公司不必向其支付工伤保险待遇。

某公司未“雇用”周某,双方也不存在一般的劳务关系。周某为王某顶岗,某公司并不知情,更不可能同意,周某的顶岗行为系个人行为,与某公司不存在关系。从实质上看,某公司并未因周某的顶岗行为而受益,不管顶岗与否,清洁的工作都必须完成,唯一的不同只是由谁完成而已。因此,周某在顶岗过程中受到伤害,某公司也无需承担责任。

周某系为王某义务帮工,责任由王某承担。本案中,王某因临时有事找到周某来顶岗,可以认为周某系为王某义务帮工。《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第14条规定,帮工人因帮工活动遭受人身损害的,被帮工人应当承担赔偿责任。因此,周某在顶岗过程中发生

意外事故受到伤害,理由由王某承担赔偿责任。

对于顶岗行为,顶岗者发生意外的,应根据用人单位是否知情来认定责任由谁承担。具体包括三种情况:一是用人单位既不知道也不同意的,二是用人单位知道并且同意的,三是用人单位知道顶岗的情况并且表示了不同意的态度但并未采取相应措施予以制止的。对于第一种情况,前已论述,用人单位无需承担责任。对于第二种情况,用人单位实际上对顶岗者“劳动”的认可,双方存在一种临时“雇用”关系,被“雇用”者发生意外,“雇主”理应承担赔偿责任。对于第三种情况,尽管用人单位不同意“顶岗”,但其未采取措施予以制止,顶岗者发生意外事故,用人单位是存在过错的。即如果用人单位采取措施予以制止,就不会有让顶岗者在工作场所发生意外事故的可能。因此,用人单位应根据过错的大小,承担一定的赔偿责任。