

私家车跑“顺风”出事故 意外险赔不赔？

顺风车是与他人合意，一同顺路搭乘前往目的地的共享出行方式，因其方便且实惠，受到不少人的青睐。那么，搭乘的顺风车如果出了交通事故，向保险公司投保的意外险能理赔吗？近日，江苏省无锡市梁溪区人民法院就审结了这样一起案件。

小张是来无锡务工的新市民，老家在盐城，因家中有亲人，时常回去探望，每次来回都是自驾。2022 年 8 月，小张在微信群内看到有人想支付一定报酬搭乘顺风车的消息。为节省成本，小张主动搭话，告知对方其正好回无锡，可以一起出发。与此同时，小张还在网约车平台发布了行程，很快吴某在网上回应表示要搭乘。

随后，按照约定的时间和地点，小张从盐城开车带上了李某和吴某返锡。在开至某高速路段时，小张未注意前方有事故车辆，撞了上去，导致车内李某受伤，吴某经送医抢救无效死亡。交警部门认定，小张负事故的主要责任。

事故发生后，小张向吴某家属赔付 97 万元。因小张在保险公司投保过驾乘人员补充意外伤害保险，遂向保险公司进行理赔。保险公司告知其行为改变了车辆的营运性质，按照保险条款，不属于保险责任保障范围，拒绝赔付。为此，小张诉至梁溪区人民法院，要求保险公司支付意外伤害保险金 30 万元。

法院经审理查明，小张于 2022 年 5 月为其车辆投保了一年的驾乘人员补充意外伤害保险。保单载明机动车使用性质为家庭自用汽车，保障项目为驾驶或乘坐非营运汽车意外伤害身故、残疾给付每人 30 万元。其中，特别约定本保险合同仅承保保险人驾驶或乘坐保单约定车牌号或车架号的非营运车辆。在事故发生后，保险公司制作了与小张的理赔询

问笔录，小张陈述其从盐城回无锡时顺路带上了李某和吴某的事实。之后，保险公司向小张出具拒赔通知书，认为小张改变了车辆的营运性质，对照特别约定，不属于保险赔付的范围。

根据顺风车平台数据显示，在事故发生前，小张平均每月会发布一至两次往返于无锡与盐城的顺风车信息，路线较为固定，每次收取 100 元左右的报酬。法院认为，顺风车作为一种共享出行方式，车主在既定路线基础上通过搭乘顺路乘客来分摊部分出行成本或进行免费互助，符合车主的日常行驶习惯和车辆使用目的。因此，顺风车并未改变车辆的使用性质，并不属于营运车辆，也不会使得被保险车辆的危险程度显著增加。因小张在保险公司处投保了驾乘人员补充意外伤害保险，双方之间的保险合同成立，该合同系双方真实意思表示，且不违反法律规定，合法有效，保险公司应当按约承担赔偿保险金的责任。综上，法院判决保险公司向小张支付 30 万元。

相关阅读

以接单频率、费用及 路线综合判定车辆性质

该案承办法官葛伟表示，私家车跑“顺风车”时出事故，保险公司究竟要不要赔偿？法院要综合考虑各方面因素。根据国务院办公厅发布的《关于深化改革推进出租汽车行业健康发展的指导意见》规定，私人小客车合乘，也称为拼车、顺风车，是由合乘服务提供者事先发布出行信息，出行线路相同的人选择乘坐合乘服务提供者的小客车、分摊部分出行成本或免费互助的共享出行方式。

合法的私人小客车合乘与网约车经营性客运服务有很大区别，虽不需要办理网约车相关许可，但应当符合以下要求：一是应以车主自身出行需求为前提、事先发布出行信息；二是由出行线路相同的人选择合乘车辆；三是不以盈利为目的，分摊部分出行成本或免费互助；四是每车每日合乘次数应有一定限制。根据《无锡市网络预约出租汽车经营服务管理实施细则》第三十一条规定，合乘服务提供者采取分摊部分出行成本方式的，应当事先发布驾车出行信息，每车每日不得超过 4 次，合乘分担费用不得超过所在地巡游车指导价或者定价的 50%。不得以私人小客车合乘名义从事网约车经营服务。

私家车跑“顺风车”是否会被认定为营运车辆，法院一般会结合车主的接单频率、费用收取和行驶路线等情况进行综合判断。葛伟表示，若车主在不改变用车途经路线的情况下，向他人提供合乘服务并收取合理费用，未导致车辆行驶危险程度显著增加，不应认定为改变车辆使用性质。然而，如果车主以提供顺风车服务为名进行营利，导致车辆行驶危险程度显著增加，则会被认定为改变了车辆使用性质，保险公司有权拒绝赔偿。

顺风车作为一种新型出行方式，在缓解交通堵塞、推动绿色和谐可持续发展等方面都有一定贡献。在此，葛伟提醒，私家车主在顺风车接单时，需以“合理成本分摊”为限，且在接单前可以提前留存行车路线、收入明细等。保险公司在保单中亦可以对“营运”“顺风车”等概念作出进一步的解释与说明，避免事故发生后产生歧义。同时，保险公司也可以针对顺风车开发专项的附加保险，以满足市场需求。（罗莎莎）

离职多年讨公积金 劳动关系依法确认

住房公积金作为劳动者的法定福利待遇，其权利主张往往以劳动关系确认为前提。近日，北京市平谷区人民法院审理了一起劳动关系确认纠纷案，当事人李某因公积金缴纳问题申请确认与建筑公司数年前的劳动关系，最终法院判决确认双方劳动关系成立。

2014 年，李某入职某建筑公司，双方签订《劳动合同书》，约定劳动合同期限自 2014 年 1 月至 2016 年 1 月。劳动合同到期后，李某从公司离职。因公积金缴纳问题，李某向某仲裁委申请劳动仲裁，申请确认其与建筑公司自 2014 年 1 月至 2016 年 1 月存在劳动关系。仲裁过程中，建筑公司提出李某的仲裁申请已经超过 1 年的申请仲裁的时效，仲裁委以超过申请仲裁时效为由驳回了李某的仲裁请求。李某不服仲裁裁决，将建筑公司起诉至法院，要求确认双方自 2014 年 1 月至 2016 年 1 月存在劳动关系。

平谷法院审理认为，本案中李某符合法律法规规定的劳动者主体资格，建筑公司符合法律法规规定的用人单位主体资格。建筑公司认可自 2014 年 1 月至 2016 年 1 月期间李某在其公司上班，但认为李某的诉讼请求超过诉讼时效，根据李某提交的借记卡账户历史明细清单、社会保险个人权益记录和个人纳税清单，能够证实自 2014 年 1 月至 2016 年 1 月期间双方存在稳定的用工关系。故李某的诉讼请求，于法有据，予以支持。法院同时认为，确认劳动关系属于确认之诉，不适用诉讼时效的相关规定，故对建筑公司提出的时效辩解意见不予采纳。

本案主审法官庭后表示，诉讼时效是指民事权利受到侵害的权利人在法定的时效期间内不行使权利，当时效期间届满时，债务人获得诉讼时效抗辩权。民法典规定，向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。诉讼时效主要是适用于具有给付内容的请求权，主要是为了督促权利人及时行使具有给付内容的权利。而确认之诉目的是确认当事人之间是否存在某种法律关系，并不直接涉及实体权利义务的履行或处分。本案中，李某起诉建筑公司要求确认劳动关系的诉讼属于确认之诉，不具有给付内容，故不适用诉讼时效。（张雪泓）

朋友圈里开盒挂人 侵害名誉赔礼道歉

“开盒”是网络流行语，指的是一种网络暴力行为，具体包括公开个人隐私信息，如真实姓名、身份证号、手机号码、家庭住址等，或煽动攻击和谩骂。

在微信朋友圈“开盒挂人”将会承担怎样的法律后果？近日，陕西省西安市雁塔区人民法院执行局法官便办理了这样一起案例。

石某和赵某曾因租赁合同涉及的租金纠纷而引发矛盾，赵某便在微信朋友圈“开盒挂人”，发布多条不当言论对石某进行辱骂，引发两人共同好友关注。

石某认为赵某的行为严重侵害其名誉权，遂诉至法院。经审理，法院判决赵某在判决生效之日起 10 日内在其微信朋友圈公开向原告石某赔礼道歉，消除影响，并承担诉讼费用。判决生效后，赵某未主动履行义务，石某遂向法院申请强制执行。

案件进入执行阶段后，承办法官并未简单采取强制措施，而是坚持“教育为主、惩戒为辅”的理念，从法理、情理、事理多角度对赵某进行耐心劝导。经过多次沟通，赵某逐渐认识到自身错误，并主动撰写道歉声明。

为快速实现申请执行人石某诉求，承办法官依托“网络约谈”系统一键发起视频约谈，石某通过手机小程序完成身份核验、在线签署笔录、实时提交证据、签字等流程，并确认了道歉的载体、途径、期限、内容等各个环节。

“本人在此郑重向石某发出道歉声明！我不应当将你的身份信息通过发布微信朋友圈的方式擅自披露，更不应当配文对你进行攻击……”赵某的道歉声明经法院审核后，在其微信朋友圈公开发布并保留 3 日。承办法官告知石某可以在道歉期限内随时监督道歉声明发布情况。

石某看到道歉内容后表示谅解，双方矛盾就此化解。

承办法官庭后表示，本案通过“朋友圈道歉”这一方式，不仅让被执行人“知错改错”，更借助社交平台的传播效应，普及了“开盒挂人”需要承担的法律后果，倡导公众树立文明交往、依法维权的意识，实现“执行一案、教育一片”的社会效果。（孙立昊洋）

提升教师数字素养 深化教育共富

□许利敏

教师数字素养是教育数字化转型的关键软实力，是提升教育教学质量的核心支撑，其重要性在当前时代背景下愈发凸显。“教育共富”的核心要义在于实现优质教育资源的普惠共享，缩小区域、城乡、校际以及群体间的教育差距，保障每个学生享有公平高质量的教育。具备良好数字素养的教师，能够更有效地获取、分析、整合与创造数字教育资源，创新教学方法与手段，实现从传统的知识传授者向学习引导者、资源组织者和智慧教育者的角色转变。

将教师数字素养提升置于国家发展和教育改革战略高度，不仅是技术赋能教育的表层需求，更是深化教师队伍建设的内涵、推动教育事业朝着更加公平、包容和高质量发展方向发展的深层逻辑。台州学院组建专家团队，形成的社科赋能山区海岛县高质量发展行动研究成果对中小学教师数字素养现状及问题做了深入分析。

研究发现，一是教师数字社会责任整体较强，数字化应用能力相对不足。研究使用的问卷根

据教育部《教师数字素养》行业标准制定，教师“数字社会责任意识”维度得分远高于“数字技术知识与技能”及“数字化应用”维度，这意味着教师运用数字工具进行教学设计、实施与评价的能力以及将数字技术融入日常教育教学实践的水平尚未达到理想状态。二是不同性别、教龄教师的数字素养差异明显。女性教师在“数字化意识”和“数字社会责任”维度上表现优于男性教师；随着教龄的增长，教师在关键数字能力方面的水平有下降趋势。三是教师数字素养受技术使用频率、培训等因素影响。教师在日常教学 and 工作中越频繁地使用数字技术，其各项数字素养水平就越高。系统地接受过数字素养相关培训的教师，其数字素养水平显著高于未接受培训或培训不足的教师。

为系统提升教师数字素养，教育行政部门、学校和教师个人要形成合力。一是构建分层分类培训模式。针对不同教师群体的数字素养差异和实际需求，设计个性化、模块化的培训课程。例如，对

教龄较长的教师侧重于更新数字理念，并提供易于上手、实用性强的技术支持指导；对年轻教师，培训内容应从注重高级应用和创新能力培养进阶。

二是深化技术教学深度融合。加大对薄弱学校和农村地区数字化硬件设施的投入和升级改造力度。建设与整合优质数字教育资源库，为教师技术应用探索提供指导。定期组织数字化教学能手比赛、优秀教学案例评选等活动，为教师提供展示数字化应用成果、交流实践经验的平台。

三是健全激励与保障机制。构建多元化、发展性的教师数字素养评价体系。建立常态化的反馈与发展机制，注重过程性评价与结果性评价相结合，通过定期的数字素养测评和教学观察，向教师提供反馈报告，帮助其了解自身优势与不足。同时，依据评价结果，动态调整培训内容和支撑策略，形成“评价—反馈—提升”的良性循环。

（作者单位：浙江省台州学院党委组织部）