

好心劝架反被索赔 12 万余元

法院：构成正当防卫无需担责

核心
阅读

街头两人发生冲突，一方突然拎起铁锤欲对另一方施暴，危急关头，一名热心路人将其扑倒，避免了可能发生的惨剧。没想到，这名路人事后却被欲行凶者诉至法院，索赔 12 万余元医疗费、营养费等损失。

近日，记者从人民法院获悉，该起涉及正当防卫认定的健康权纠纷案，法院认定路人行为属于正当防卫，无需承担民事责任，目前该判决已生效。



正当防卫

1

路人制止纷争反成被告

时间回溯至 2023 年 10 月的一天，上海市宝山区一家临街店铺门前，一阵激烈的争吵打破了原本的宁静。店铺老板邱老汉与楚先生因琐事发生口角，两人互不相让，情绪也愈加激动。周围渐渐有群众驻足，有人劝解，但双方仍不肯退让。

争吵很快升级为推搡，继而演变为肢体冲突。就在此时，邱老汉的儿子邱先生从店内冲了出来，他非但没有劝解，反而一拳挥向楚先生头部。楚先生踉跄

后退，邱先生却仍不罢休，弯腰从地上捡起一把铁锤，准备向楚先生挥去。

就在铁锤即将挥出的危急瞬间，一个身影从旁边猛扑过来。原来是路过此处的全先生，其原本在劝架，见情况急转直下，便毫不犹豫地将邱先生扑倒在地，并从身后紧紧抱住邱先生，死死按住他手中的铁锤。

一场冲突就此被制止，楚先生安全了。然而，在倒地过程中，邱先生握锤的

手掌被铁锤手柄硌伤。2023 年年底，邱先生以健康权受损为由，将全先生诉至宝山法院，要求其赔偿医疗费、营养费、误工费等各项损失共计 12 万余元。

“我是去劝架的，当时情况紧急，扑倒他（邱先生）是为了防止他伤人。”庭审中，全先生坚持认为自己的行为属于见义勇为，是在紧急情况下为防止更严重的伤害发生而采取的合理行动，不应承担任何侵权责任。

2

防卫行为未超必要限度

本案主审法官马腾介绍，构成正当防卫需满足 5 个法定要件：不法侵害现实存在、防卫行为适时、防卫目的正当、防卫须对加害者本人施行、防卫手段未超过必要限度。

根据《中华人民共和国刑法》规定，为了使国家、公共利益、本人或者他人的人身、财产和其他权利免受正在进行的不法侵害，而采取的制止不法侵害的行为，对不法侵害人造成损害的，属于正当防卫，不负刑事责任。民法典规定，因正当防卫造成损害的，不承担民事责任。

“正当防卫的本质是在公力救济无法及时介入的情况下，赋予公民的私力

救济权利，其目的是避免合法权益受到不法侵害，要求在紧急情况下采取‘必要、合理、适度’的防护措施，防止事态进一步恶化。”马腾说。

法院经审理查明，事发当天，邱老汉与楚先生之间的纠纷本属口角矛盾。邱先生介入后，非但没有缓解局面，反而使冲突迅速升级。更严重的是，他捡起铁锤，对楚先生突然升级的不法侵害已经形成了现实、紧迫的危险。

“铁锤击打头部极易造成颅脑损伤，重则危及生命。”马腾分析指出，“在当时的危急情境下，全先生采取的措施是制止不法侵害的合理且必要选择，其防卫

方式和程度并未超过必要限度，符合正当防卫的构成要件。”

因此，法院依法认定，全先生的行为构成正当防卫，对于造成邱先生手掌被硌伤的情况，全先生无需承担民事责任。

马腾解释说：“法律将正当防卫作为免责事由，一方面是对暴力侵害的严厉否定，不法侵害者对因自身违法行为导致的损害后果应自担风险，不得转嫁于正当防卫者。另一方面，也是对见义勇为者的肯定与鼓励，在无法及时寻求公力救济的危急时刻，公民挺身而出制止不法侵害、保护他人安全的行为，理应获得司法的认可与支持。”

3

原告要求担责于法无据

宝山法院同时指出，若全先生放任事态发展，可能会对楚先生造成严重的伤害后果，邱先生则会承担相应法律责任。

因此，从某种意义上说，全先生的行为不仅保护了楚先生，更“挽救”了邱先生。宝山法院认为，邱先生要求其承担相应赔偿责任，于法无据、于理不合、于情不通，人民法院不予支持。

马腾表示，矛盾纠纷的化解，理性与法治永远是第一位的。邱先生在本案中

的行为轨迹，展示出一条“情绪升级—暴力介入—矛盾激化—多方受损”的错误路径，类似情绪化的暴力介入不仅无法平息矛盾，反而会使事态加剧，甚至造成严重的不良后果。

对此，马腾呼吁，在面对矛盾纠纷时，应当树立三种意识。

一是法治意识。任何纠纷都应在法治框架内化解，暴力从来不是解决问题的正确方式。遇到冲突升级，应优先考

虑报警、调解、诉讼等合法途径。

二是理性意识。理性沟通永远是最安全、最有效的解决方法。冲动从来不是解决问题的方式，而是制造悲剧的“导火索”。唯有冷静处置、依法行事，才能真正避免“小事酿大祸”。

三是共情意识。冲突双方往往各执一词，但如果能换位思考，理解对方的立场和感受，很多矛盾就能找到化解的办法。

据《法治日报》



读者信箱

因怀孕未经请假而旷工
公司有权解除劳动合同

编辑同志：

我公司经职工代表大会讨论、平等协商确定并公示的规章制度中明确：员工未经请假或者虽已请假但未经批准而缺岗，均按旷工论处；年内累计旷工超过 10 天构成严重违纪，公司有权据此解除劳动合同。从两个月前起，朱某以怀孕 4 个月需要休息为由，3 次未经请假缺岗，累计 17 天，甚至面对公司的警告置之不理。请问：公司能否依据规章制度解聘怀孕的朱某？

读者 谢珍珍

赵琴琴读者：

公司可以根据规章制度解聘怀孕的朱某。

一方面，《中华人民共和国劳动合同法》第 4 条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”正因为案涉规章制度经职工代表大会讨论、平等协商确定并公示，决定了其对包括朱某在内的全体员工具有约束力。

另一方面，《妇女权益保障法》第 26 条规定：“任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。”《女职工劳动保护特别规定》第 5 条也指出：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同。”但其中只是强调用人单位不得以怀孕、生育、哺乳等为由解除聘用合同，并等于用人单位不得以除此之外的其他合法理由行使对女职工的劳动合同解除权。

《中华人民共和国劳动合同法》第 39 条第 2 项规定，劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”，用人单位可以解除劳动合同。正因为朱某三次未经请假缺岗，累计 17 天，超过 10 天，甚至面对公司的警告置之不理，已构成严重违纪，决定了公司可以以其旷工为由解除劳动合同。本案的教训在于：怀孕并非女工违反规章制度的“护身符”。

律师 颜东岳