

自愿参加“广场舞”猝死，组织者是否担责？遭受职场性骚扰能否请求精神损害赔偿？用人单位是否能以虚拟货币支付工资……3月1日，最高人民法院发布十件人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例，紧贴群众生活，为指导司法审判、引领社会风尚提供裁判准则和道德支撑。部分案例如下：

（1）侵害英雄烈士名誉、荣誉权，承担刑事和民事责任

2021年7月15日，李某在康西瓦烈士陵园内踩踏刻有烈士陵园名称的石碑底座，斜倚碑身摆拍，后到陈祥榕（喀喇昆仑戍边烈士，2020年6月在边防斗争中壮烈牺牲，中央军委为他追记一等功）烈士墓前，脚踩墓碑底座，以不雅手势对着墓碑再次摆拍。同日12时许，李某将上述照片在微信朋友圈公开发布。经多名微信好友指出照片内容对烈士不尊重，李某遂将该内容删除。同日14时许，李某再次将照片发布至今日头条个人账号，在网络上迅速传播扩散，引发社会公众对李某的强烈愤慨，造成极其恶劣的社会影响。公诉机关暨附带民事公益诉讼起诉人以李某犯侵害英雄烈士名誉、荣誉罪提起公诉并提起附带英雄烈士保护民事公益诉讼，要求李某通过全国性媒体公开赔礼道歉，消除影响。

审理法院认为，李某公然藐视国家法律，踩踏烈士陵园石碑底座，斜倚碑身，脚踩墓碑底座，摆出不雅手势和不敬姿势拍照并两次上传网络，造成大量传播扩散，引发社会公众强烈愤慨，伤害社会公众的民族情感，损害社会公共利益，情节严重，其行为已构成侵害英雄烈士名誉、荣誉罪，依法应予惩处。审理法院根据李某的犯罪事实、性质、情节、认罪态度及对社会的危害程度，判决李某犯侵害英雄烈士名誉、荣誉罪，判处有期徒刑七个月，判令李某在全国性媒体公开赔礼道歉、消除影响。

（2）劝阻影响安全驾驶行为，对被劝阻人损伤不担责

刘某因未能在已取消的公交站台等到公交车而心生不满，后刘某找到准确站台搭乘上公交车。在公交车行驶途中，刘某为泄愤，辱骂他人，并与公交车驾驶员发生口角。期间，史某规劝刘某不能与公交车驾驶员争吵，影响安全驾驶，刘某非但不听劝阻，反而与史某产生争执。两人在某公交车站广场处下车后，刘某故意拉住史某不与其离开，史某挣脱刘某，刘某在纠缠拉扯过程中倒地受伤，引发纠纷。

审理法院认为，刘某恣意妨碍公交车安全运行的行为，理应受到谴责，史某劝阻行为系理性的正当、正义行为，应当得到肯定，而刘某下车后继续故意纠缠拉扯史某，从而引发纠纷，系不当之举。后刘某在纠缠拉扯过程中受伤，依据事发当时公安机关的调查，刘某伤势系意外造成，史某不存在违法行为。故判决驳回刘某的全部诉讼请求。

（3）自愿参加“广场舞”猝死，组织者无过错不担责

李某是跳舞、军鼓爱好者，常年义务为社区群众教授舞蹈、军鼓等文娱活动，同参与活动的居民建立了微信群并被选为群主。张某某作为舞龙爱好者加入该群参与活动。

一天，李某在微信群中通知打鼓队成员进行集合彩排。张某某并非打鼓队成员但也到活动现场附近练习舞龙。上午8时30分，张某某在练习中晕倒。李某与其他成员立刻上前急救，并拨打急救电话，随后李某同救护车一起将张某某送至医院。但张某某最终抢救无效死亡，死因为心源性猝死。

死者张某某之子张某认为李某对死者在活动中意外猝死存在过错，作为活动的组织者在张某某抢救过程中未尽到救助义务，应承担侵权责任，遂诉至人民法院要求赔偿各项损失共计62万余元。

审理法院认为，张某某练习舞龙并非受李某的邀请，其发生意外，死因系心源性猝死，并非他人行为造成。李某虽系活动组织者但其组织行为并无过错，作为非专业医护人员，李某与活动人员对张某某进行了必要的急救措施，并跟随救护车将张某某送至医院，尽到了作为组织者的安全保障义务，与张某某意外死亡之间没有因果关系，不应承担责任。

（4）遭受职场性骚扰，可请求精神损害赔偿

王某与傅某是同事，傅某为追求王某，不断拨打王某电话，频繁向王某发送骚扰短信，内容低俗、语言污秽。王某不堪其扰，将此事告知单位。在单位要求下，傅某两次写下保证书，保证不再骚扰王某。但此后傅某仍然通过电话、短信继续骚扰王某。

之后，王某报警，公安机关确认傅某于2019年7月至2020年5月15日期间，违反法律规定，多次以发送骚扰短信、拨打骚扰电话方式干扰他人正常生活，决定给予傅某行政拘留七日并处罚款200元。

因傅某频繁骚扰，王某被医院确诊患有抑郁发作，伴精神病性症状。王某认为，傅某的行为给她造成了严重的精神损害，向人民法院起诉请求判令傅某向其书面赔礼道歉，并赔偿其精神损害赔偿金50000元和医疗费等其他财产损失共计228300元。

审理法院认为，傅某通过电话、短信等方式对王某频繁实施性骚扰，侵害了王某的人格权，并对王某造成了极大的精神负担和身体伤害，其行为背离了社会主义核心

价值观的基本要求，应当依法承担相应的法律责任。故判令傅某赔偿王某精神损害抚慰金30000元及医疗费等61804.2元，并向王某书面赔礼道歉。

(5) 以虚拟货币支付工资，劳动者有权拒绝

沈某某入职某公司并签订劳动合同，约定月工资5万元。沈某某的月工资实际以2574元人民币加一定数额某虚拟货币的方式支付。之后，沈某某因个人原因辞职。不久后，某公司注销，胡某、邓某是公司股东。沈某某向人民法院起诉请求胡某、邓某支付工资等人民币53万余元。

审理法院认为，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。中国人民银行法规定，中华人民共和国的法定货币是人民币。工资支付暂行规定明确，工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。

以虚拟货币作为工资支付给劳动者违反法律规定，应认定为无效。沈某某要求以人民币支付工资符合法律规定，应予以支持。胡某、邓某办理公司注销时承诺的公司不存在未结清工资事宜与事实不符，应对某公司的债务承担责任，判决胡某、邓某支付沈某某工资等合计人民币278199.74元。

(6) 丧子老人可对孙子女“隔代探望”

沙某之子丁某与袁某系夫妻关系，丁某与袁某生育双胞胎男孩。丁某去世后，孩子一直与袁某共同生活。沙某多次联系袁某想见孙子，均被拒绝。沙某向人民法院起诉请求每月探望孙子两次。

审理法院认为，民法典规定了不直接抚养子女的父亲或者母亲享有探望权，对祖父母或者外祖父母等其他近亲属是否享有探望权未作出规定。祖父母与孙子女的近亲属身份关系不因子女离婚或去世而消灭。本案中，沙某老年丧子，其探望孙子是寄托个人情感的需要，是保障未成年孙子健康成长的需要，是祖孙之间亲情连接和延续的重要方式，袁某应予配合。鉴于沙某长时间不能探望孙子，审理法院从有利于未成年人成长、不影响未成年人正常生活、促进家庭和谐的原则出发，判决沙某每月第一个星期探望孩子一次，每次不超过两小时，双方探望前做好沟通，袁某应予配合。

(7) 请假照看病危父亲，用人单位应给予适当善意和包容

李某就职于某电子商务公司，签订了劳动合同。因父亲患癌症晚期，李某通过微信向直属领导张某请假，又通过邮件向领导请假称，“因父亲病重需紧急返乡，特提

出请假申请”，请假时间为2022年1月24日至1月30日。之后，李某回家照顾重病父亲。期间，公司要求李某提供有效请假材料，李某通过微信提交了父亲病历照片。1月28日，李某父亲病重去世。公司却以李某请假未批不到岗，构成旷工为由解除了劳动合同。李某不服解除决定，申请劳动仲裁，仲裁委认定公司解除劳动合同违法。该公司不认可裁决结果，起诉至人民法院，请求不支付违法解除劳动合同赔偿金。

审理法院认为，劳动者有自觉维护用人单位劳动秩序、遵守用人单位规章制度的义务；用人单位用工管理权的行使方式亦应善意、宽容、合理。李某因父亲病重需要陪护，向公司申请事假，既是处理突发家庭事务，亦属尽人子孝道。李某父亲患重病病危，在事发紧急的情况下，李某已经向公司请假，在照顾患病父亲期间也将其父患病的相关资料传给了公司。公司在明知其父亲重病的情况下，仍以请假材料不全，未经审批为由，要求李某到岗，未体现出以人为本的发展理念，与社会主义核心价值观中友善的要求不符，亦有悖中华民族的传统孝文化，既不合情也不合理。综上，李某不构成旷工，公司属于违法解除劳动合同，故判决某电子商务公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金113520元。