

以案释法

因冲突致他人轻伤 构成故意伤害罪

开车上路，难免遇到交通拥堵，发生剐蹭事故，有人会选择冷静处理，也有人会控制不住情绪与他人产生冲突。近年来，“路怒症”已经成为一个高频词，路上一次寻常的并线、一声刺耳的鸣笛，或是一次不经意的剐蹭，都可能成为点燃怒火的导火索，让口角之争迅速升级为拳脚相加。最终，冲动的惩罚不仅是两败俱伤，更可能是法律的严惩与无法挽回的人生悲剧。

□本报记者 张韶华 通讯员 代春阳

基本案情

2024年11月的一天凌晨，牛某驾驶半挂车不慎剐蹭到杨某某驾驶的油罐车。本是一起简单的交通事故，协商或报警即可处理，但深夜行车的疲惫和车辆受损的心烦让牛某“怒气上头”，他先是与杨某某发生口角，继而升级为肢体冲突。两人厮打过程中，牛某将杨某某的左手小拇指严重咬伤。经法医鉴定，杨某某的损伤程度已构成轻伤二级。这一冲动之举，让牛某从事故中的受害方，变成了违法犯罪的被告人。

安丘市人民法院经审理认为，被告牛某因日常一般矛盾纠纷，采用暴力手段故意伤害他人身体，致一人轻伤，其行为已构成故意伤害罪，依法应予惩处。考虑到牛某在案发后具有自首情节，真诚悔罪，并对自己的行为自愿认罪认罚，积极赔偿被害人经济损失并取得对方谅解，法院最终依法判处被告牛某有期徒刑并处罚金。

法官说法

《中华人民共和国刑法》第二百三十四条规定，故意伤害他人身体的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制。犯前款罪，致人重伤的，处三年以上十年以下有期徒刑；致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾的，处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。本法另有规定的，依照规定。

安丘市人民法院法官表示，故意伤害他人身体，致人轻伤的，构成故意伤害罪，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制。千万不要以为“皮外伤”没事，一拳一脚，都可能让你从“有理”变“有罪”。

法官表示，行车途中遇到矛盾纠纷，让法律和规则来评判是非，而不是用拳头。首先要做的是保持冷静，然后将车辆转移至安全地带，开启危险警示灯，放置三角警示牌。随后，通过拍照、录像等方式固定证据，并第一时间报警或联系保险公司处理。法官在此提醒广大驾驶员朋友，不仅要握好手中的方向盘，更要管好心中的“怒气阀”。开车上路，应多一分理解，少一分戾气；多一分礼让，少一分争抢。文明守法，平和心态，方能一路平安。

竞业限制协议合法有效 方能护住各方利益

竞业限制旨在保护用人单位的商业秘密和合法权益，防止劳动者利用在原单位获取的知识和技术与原单位竞争。竞业限制约定应当符合法律、法规的规定，例如竞业限制的人员应为用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，约定的竞业限制范围、地域、期限要在合理范围内，应同时约定用人单位给予劳动者经济补偿的标准和方式等等。不合规或者不合理的约定内容会导致竞业限制协议失效。

□本报记者 张韶华

基本案情

2018年12月，李翔（化名）入职星耀科技公司（化名），从事电致伸缩换能器的设计与生产工作，后被提拔为生产车间主任。

2022年5月，双方签订竞业限制协议，约定李翔离职后三年内，不得从事与星耀科技业务相关或相近的行业。若李翔违反约定，自愿按离职前一年年薪总额的三倍支付违约金，并将收益全部归还星耀科技公司。2023年12月，李翔主动辞职。

2024年6月，星耀科技公司发现李翔入职竞争对手公司并开展同类业务。星耀科技公司向劳动仲裁部门提起仲裁，要求李翔支付违约金21万元、返还收益10万元并继续履行竞业限制协议。仲裁委作出裁决后，双方均不服仲裁结果，分别向法院提起诉讼。

李翔在星耀科技公司工作期间，公司多次派其外出学习，并组建了包含李翔及有关高校专家教授在内的微信工作交流群，共同研讨电致伸缩换能器的核心生产工艺。李翔根据专家指导，修订了一本关于电致伸缩换能器设计与生产的技术笔记；生产实践中操作成功后，由李翔培训车间工人进行大规模量产。这一事实足以证明，李翔在工作中接触并掌握了公司核心技术，属于“高级技术人员和其他负有保密义务的人员”，应当履行竞业限制义务。

本着“合则两利”的原则，寿光市人民法院承办法官精准剖析双方诉求，组织了多轮“背对背”调解。一方面，向星耀科技公司指出，该竞业限制协议存在多项瑕疵，未约定补偿金可被认定显失公平、三年竞业限制期限也超出法定上限，最终获赔金额或远低于预期，建议结合实际损失合理索赔。另一方面，向李翔进行细致入微的法律与实践解析，其本人确实接触公司核心技术，入职竞争对手企业已构成违约，竞业协议虽存在瑕疵，但无法完全免责，建议主动协商赔偿。

最终，双方达成调解协议：李翔分期向星耀科技公司支付违约金8万元；双方不再履行竞业限制协议。

法官说法

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

法官表示，签订竞业限制协议时，首先应当明确其适用对象，一般是用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，若不属于这类人员，所签协议可能无效。其次，注意协议中的限制范围、地域和期限，范围应限于用人单位的核心竞争业务领域，地域是与商业秘密竞争利益有关的区域，期限最长不得超过两年。再者，关于竞业限制补偿金，用人单位应在解除或终止劳动合同后按月支付，标准一般不低于劳动者离职前12个月平均工资的30%，若低于当地最低工资标准，则按最低工资标准支付。最后，要关注违约金条款，若约定的违约金过高或过低，法院可依据当事人申请根据民法典公平原则酌情进行调整。

