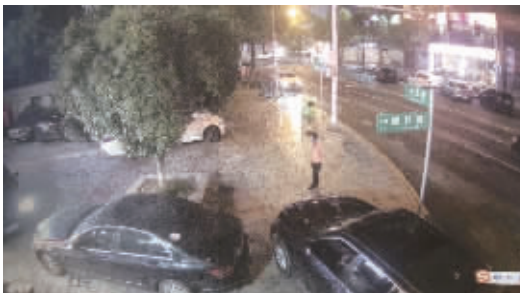


# 专盯酒驾司机“碰瓷”，13人全部获刑

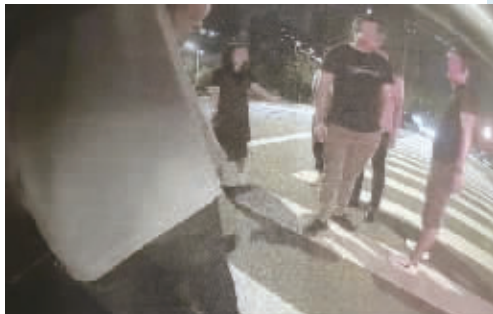
## 团伙成员分工明确，先后骗取30万余元，其行为构成敲诈勒索罪



“看水”人员(树下)负责在各饭店、夜宵店门口蹲守，选取作案目标。 监控画面



“看水”人员锁定酒驾目标跟踪，电话通知车手准备。 监控画面



制造撞车事故后，“和事佬”积极参与调停。 车载记录仪画面



扫码看视频

开车不饮酒，已是社会共识，可总有人抱着侥幸心理，殊不知自己已成为不法分子眼中的“猎物”。11月10日，记者从长沙市雨花区人民法院获悉，该院审结了一件多个“酒驾碰瓷”团伙的敲诈勒索案，不法分子利用酒驾者不敢声张的心理，上演敲诈勒索大戏，“看水”、撞车手、“和事佬”分工明确，一套操作下来，酒驾司机只得“乖乖”赔钱了事，先后十余人中招，被骗共计30万余元。

■文/视频 三湘都市报全媒体记者 杨昱 通讯员 李丹

### 专盯酒驾司机，“碰瓷党”骗取30万余元

酒后驾车，一些人自以为能侥幸躲过惩罚，正是这种心态促成了不法分子的“生财之道”。甘某某、李某、黄某、阳某、刘某、朱某某等13人，三三两两相互结伙，专门盯着酒驾者“碰瓷”，利用酒驾者自知违法、不敢报警的心理，实施敲诈勒索。

各个团伙作案方式相似，堪比“小剧组”，导演、演员、场景一应俱全，角色分工明确。前站“看水”人员负责在各饭店、夜宵店门口蹲守，选取酒后驾车的人员为作案目标，喝了酒的司机驾车离开时，“看水”人员立即通知“车手”；“车手”驾驶车辆跟车尾随，并在目标车辆转弯或变道时伺机碰撞车辆制造交通事故，随后以司机酒后驾车要报警为由，造成心理威慑；有时还有第三角色跟车，负责出面佯装“和事佬”，最终酒驾司机以掏钱赔偿方式私了。

13名被告人分别在湖南、广东多地三三两两结伙作案共计26起，其中7起未遂，总涉案金额高达30万余元。

### 法院：涉案13人的行为构成敲诈勒索罪

法院审理认为，涉案的13名被告人以非法占有为目的，通过驾车碰撞酒驾人员车辆并以报警相要挟的方式，敲诈勒索他人财物，各被告人的行为均已构成敲诈勒索罪，其中，甘某某属于敲诈勒索数额巨大，其余12人均属于敲诈勒索数额较大。

根据各被告人的犯罪情节、悔罪表现、退赃退赔等情节，雨花区人民法院最终判决13名被告人犯敲诈勒索罪，分别获刑2年5个月至7个月，并处罚金2万元至4000元不等。

# 7岁娃开“碰碰车”撞伤行人，谁担责

## 伤者起诉肇事方及城管，法院判多方共同承担责任



扫码看视频

三湘都市报11月10日讯 7岁小朋友由表姐带着在广场上租了电动玩具车玩，开车时撞伤路过的行人，致对方九级伤残，伤者把小朋友及其家人、商铺老板及当地城管局起诉到法院索赔。11月10日，郴州汝城县人民法院通报了这起儿童在广场驾驶电动玩具车致人受伤的身体权纠纷案件。

### 7岁娃开电动玩具车撞伤行人

2023年8月6日晚，祝女士带着已成年女儿杭杭，7岁的侄女小妍到郴州汝城县某广场游玩。表姐杭杭租赁了一台电动玩具车给小妍开，自己坐在车上陪同玩耍。

小妍开车太兴奋没有注意到过往行人，将路过的朱某撞倒在地。朱某被送往医院治疗，被鉴定为九级伤残。而租赁电动玩具车的何某既没有营业执照，又没有经营资质，事发广场多处提示禁止在广场摆摊设点经营。

朱某受伤后找到各方索赔，没能协商一致，把租赁摊主何某、杭杭、祝女士、小妍及小妍父母及当地城管局起诉至法院，请求赔偿其经济损失共计19万余元。

### 法院判决多方共同承担责任

法院审理后认为，小妍属无民事行为能力人，由于其驾驶电动玩具车不熟练，没能及时避让行人导致朱某被撞受伤，应承担相应责任。小妍的父母作为法定监护人，未尽到监护职责，应对小妍的侵权行为所造成的损害承担责任。

小妍表姐杭杭在禁止车辆行驶的广场租用电动玩具车游玩，应承担相应责任。

何某明知涉案广场禁止摆摊设点，故意违反行政管理规定摆摊经营出租电动玩具车。何某应当预见小孩驾驶电动玩具车过程中可能会对广场内人群的人身安全带来安全隐患，却未采取任何安全保障措施，应当承担主要侵权责任。

朱某作为成年人，对当时广场人车混行具有潜在危险的情况下应有一定的谨慎注意义务，未及时避让而被撞，也应承担相应责任。

城管局对涉案广场的职能是行使行政监管之责，而非民事管理之责，事发前10天对涉案广场等全县公共场所进行了大规模劝导和清理，涉案广场也安装了固定广告牌，已尽其行政监管之责，不应承担责任。

综合考虑各方的过错程度、原因等，法院酌定何某负担45%，小妍负担25%、杭杭负担10%，朱某自负20%。

■文/视频 全媒体记者 魏灿

## 年年被评为“优秀” 仅一次考评不合格被开除 部门：“末位淘汰”解聘员工属违法



扫码看视频

不久前，某天然气销售公司依据公司规章制度对绩效考评不到60分的员工李某进行调岗、解雇，李某将公司告上法庭，最终获胜，引发关注。

如今，不少用人单位采用“末位淘汰”“非升即走”激励员工。员工绩效不理想就要面临淘汰？这一“激励”措施是否合理？三湘都市报记者对此进行了采访。

### 用人单位采用“末位淘汰”制激励员工

记者采访发现，长沙不少用人单位将绩效考核情况与劳动者收入、岗位能力相挂钩，劳动者面临“末位淘汰”“非升即走”的职场竞争。

“33岁，即将被裁。”11月10日，接受记者采访时，王女士正在赶设计方案，“没有周末之说，项目在手，没日没夜”。一边干活一边笑着“吐槽”自己面临被裁，王女士坦言，KPI就像悬在头顶的利刃，“领导说了，12月底完成不了，就可以走人了。想努力冲一冲，却发现阻碍很多”。王女士笑着说，自己目前已经放平心态。

王女士的遭遇不是个例，11月初，禹小姐刚刚提交完申请劳动仲裁的资料。10月31日，她被单位人资经理约谈，通知她因违反公司规定被辞退了，“真正辞退的原因是作为销售，我业绩不佳，‘末位淘汰’了”。

除了“末位淘汰”，“非升即走”也是用人单位考核劳动者的方法。“对于年轻的同事，压力还是挺大的。”从事教育行业的陈滨(化名)告诉记者，“制度的初衷是激发学校内部学术科研动力，结果是教职工工作时间‘变’成了24小时在岗，只不过是换个地方加班”。

梁娟(化名)是一家制造类企业的HR，问及公司是否有末位淘汰制，她坦言有且已经有人因此被辞退。“我们公司年度总淘汰比例控制在公司总人数10%至20%，不管员工整体表现如何，总有一部分人出现在淘汰名单里。”11月9日，梁娟接受记者采访时表示，她在两个多月前就以这样的方式辞退了一名员工。

### 部门：“末位淘汰”解聘员工属违法

记者从长沙市劳动人事争议仲裁委员会获悉：订立、变更、解除劳动合同应该依法进行。根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定，劳动者因“不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位后仍不能胜任工作”，用人单位需提前30日以书面形式通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，方可解除劳动合同。同时，用人单位在解除劳动合同时，还应按照法律规定支付相应的经济补偿。

湖南越一律师事务所律师刘晓辉表示，用人单位以员工的工作业绩排在末位为由解除未到期的劳动合同，这种行为不合法。

■文/视频 全媒体记者 王智芳