

# 快递员代驾造成交通事故由谁担责

法官提醒:新兴行业职工引发交通事故应明确赔偿责任

□通讯员 海宣

近年来,随着新兴行业的发展,很多行业的工作人员在履行职责时,都需要驾驶交通工具在城市中穿行。而随着交通拥堵的加剧,交通事故发生也呈上升趋势。那么,如果劳动者在履行职务行为中引发交通事故侵犯他人权益,其侵权责任该如何认定?例如,快递用车引发交通事故,如果是快递员工造成的交通事故,其赔偿风险该由个人还是公司承担?另外,针对近年产生的代驾等新生事物,代驾人员在代驾过程中引发交通事故,代驾公司又是否应担责?

近期,海淀法院对2015年办理的道路交通事故损害赔偿纠纷案件进行分析,其中,针对一些因新兴行业职工而引发的交通事故,警示这些行业的员工在履职中遵守交规,并明晰员工和用人单位的赔偿责任。

## 快递员送快递发生事故 快递公司应担责

2013年12月17日,某快递公司员工葛先生驾驶电动三轮车送货时,与魏先生驾驶的电动车相撞,造成魏先生受伤。经交通队认定,葛先生负全部责任。葛先生所驾电动三轮车在保险公司投保了赔偿限额为20万元的公众责任险,此次事故发生在保险期限内。魏先生起诉至法院,要求快递公司、保险公司承担赔偿责任。快递公司辩称,其认可葛先生的职务行为,但认为应由保险公司直接向魏先生进行赔偿。保险公司认可为快递公司的电动三轮车承保了20万元的公众责任险,但其认为,公众责任险应当在快递公司承担赔偿责任后另行理赔。

法院经审理认为,葛先生系在驾驶电动三轮车为快递公司送货途中发生的事故,属于为快递公司履行职务行为,相应的民事责任应由快递公司承担。快递公司为其快递专用的电动三轮车投保公众责任险的做法值得肯定,但电动三轮车的公众责任险不同于法律规定的机动车第三者责任

强制保险或机动车第三者责任商业保险,在本案中一并处理电动三轮车的公众责任险没有法律依据,但关于公众责任险的保险理赔问题,快递公司可在承担赔偿责任后依据保险合同约定与保险公司另行解决。

### 【法官提示】

随着快递业的迅猛发展,快递企业数量大幅增加,业务规模持续扩大,因快递用车所引发的交通事故也随之增多,尤其是快递专用电动三轮车,在发生事故后经常出现电动三轮车驾驶人向快递公司瞒报事故、拒绝应诉、责任主体难以确定或赔偿能力不足等情形。

为了快递行业持续健康发展,建议快递公司规范对员工及快递用车的管理,对快递员进行必要的交通安全法治教育,对快递专用电动三轮车投保一定额度的公众责任险,从而减少事故的发生概率,并通过保险机制分担赔偿风险。建议事故中的受害方在与快递车发生事故后,对快递车的外观标识、快递员的制服或工作证件等能够证明责任主体的相关事实进行拍照取证,以便法

院在诉讼中准确查证责任主体,使受害人及时获得赔偿。

### 代驾发生事故 代驾公司应担责

2014年1月15日晚,张先生与同事在饭店吃饭,张先生因为喝了酒,故在饭后通过代驾公司找到王先生代驾回家。由王先生驾驶张先生的小客车,而车上坐着张先生及其同事。行驶过程中,该小客车与孙女士驾驶的小客车发生追尾,致孙女士受伤。经交通队认定,张先生负全部责任。

孙女士起诉至法院,要求王先生、张先生、代驾公司承担赔偿责任。庭审中,王先生下落不明,代驾公司不认可王先生是受该公司指派,而张先生又未与代驾公司签署代驾协议,故代驾公司不同意承担相应赔偿责任。

法院经审理认为,张先生虽无法提供与代驾公司签署的代驾协议,但通过证人证言、通话记录及相关视频等证据,可以认定王先生并不是张先生个人直接雇佣,而是通过代驾公司指派来的,王先生的代驾行为系履行职务行为,王先生个人不承担赔偿责任,

应由代驾公司承担赔偿责任;张先生在事故中并无过错,亦不承担赔偿责任。

### 【法官提示】

代驾司机一般都是被雇佣的,根据法律规定:用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。所以,代驾司机在驾驶过程中发生事故,应由代驾公司承担赔偿责任。如无证据证明代驾司机是代驾公司指派的情况下,一旦发生交通事故造成人身或财产受损,车主自己可能要承担不利后果。

此外,对于代驾这种应运而生的新鲜事物,虽然近些年已被大家普遍采用,但是在请代驾时也应该注意一些事项:

第一,一定要审查代驾司机的驾驶证,看其是否有合法驾驶资质,驾驶证是否在有效期内,这是车主的合理注意义务,车主不能将车辆交给没有驾驶资质的人,否则发生事故时车主是存在过错的,要承担相应责任。

第二,保留好与代驾公司沟通、协商的证据,如代驾协议、通话记录,打款记录等。

## 【法律咨询台】

### 食品商家称产品能治病 属违法宣传被工商查处

随着经济水平和生活水平的提高,人们的生活观念逐渐发生改变,消费者对身体健康的重视程度日益加深,从而促使保健品行业蓬勃发展。然而,在保健品行业蓬勃发展的背后,也不乏部分经营者利用人们对健康的追求非法牟利。甚至有的食品、保健品经营者,以举办产品宣传会的形式,称其产品能治疗疾病,以此吸引大量中老年人参加活动并购买产品,从而实现非法牟利。消费者遇到类似情况,要及时向工商部门举报,以维护自身合法权益。

### 典型案例:

近期,延庆工商分局接到群众投诉举报,称某商贸中心举办产品宣传会,宣称销售的产品具有治疗多种疾病的作用,且价格不菲。经办案人员调查,发现该商贸中心发布的食品广告宣传页上印有“治疗疾病”、“祛风湿泄寒凉”、“降血压”等宣传内容,违反了《中华人民共和国广告法》第十七条的规定,严重侵害了消费者的权益。工商部门对其作出了罚款的行政处罚。

### 工商提示:

在生活中,一些不法商家往往抓住部分中老年消费者贪图便宜、热衷参与买赠活动的心理,通过“名医义诊”、“馈赠诱惑”、“免费服务”等手段,组织老年人参加所谓健康讲座、免费体检、免费体验、免费试用、赠送小礼品等活动,诱导消费者选购其保健品和保健项目。

因此,对于经营者来说,在对产品进行宣传的同时,不得在广告中含有虚假或者引人误解的内容,不得欺骗、误导消费者。

对于消费者来说,要保持理智,理性消费,购买产品前,认准产品类别,切莫轻信“免费”宣传。如果遇到消费欺诈等行为,及时向工商部门进行反映。消费者要树立正确的消费观,增强自身防范意识,切记天下没有免费的午餐,以免贪小失大。

### 法规链接:

《中华人民共和国广告法》第十七条规定:除医疗、药品、医疗器械广告外,禁止其他任何广告涉及疾病治疗功能,并不得使用医疗用语或者易使使用推销的商品与药品、医疗器械相混淆的用语。

延庆工商分局 马延景 王旭宇



北京工商延庆分局协办

## 女职工生育二孩 用人单位解约是否合法?

随着国家二孩政策的放开,很多80后小夫妻酝酿着生二胎。近日,张女士欲生二胎,但是担心自己怀孕后,用人单位与其解除劳动合同,也不清楚如果用人单位违法解除劳动合同,自己该怎么维护自己权益。于是,她来到台湖司法所进行咨询。

司法所的工作人员告诉张女士,用人单位以劳动者怀孕不能胜任工作为由解除劳动合同属于违法解除。由于女职工在三期内属于弱势群体,因此,我国的法律、法规在这方面给予了特殊的保护。根据《劳动合同法》第四十二条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同……(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的……”用人单位不能因为怀孕女职工不能胜任工作而与其解除劳动合同,否则将被认定为违法。但女职工有《劳动合同法》第三十九条规定的情形即劳动者存在过错的除外。

假如用人单位违法解除劳动合同,张女士可要求用人单位继续履行劳动合同或者主张违法解

除劳动者的赔偿金。《劳动合同法》第四十八条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条的规定支付赔偿金。”

此外,根据《劳动合同法》第四十七条规定:经济补偿按劳动者本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

《劳动合同法》第八十七条规定:用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

台湖司法所 邱晓晨

### ■有问必答

提问:某事业单位员工 刘先生

回答:市总工会法律服务中心 安慧敏

## 给事业单位“打工”, 是劳动关系还是人事关系?

□本报记者 王香阑

刘先生:我是外地人,今年35岁,4年前经熟人介绍,到本市一家事业单位做了一名工人。我所供职的单位是事业单位,虽然我没有事业编制身份,但单位与我们这些工人签订的都是聘用合同而非劳动合同,每月也按时给我缴纳社会保险费。

2015年7月底,因与车间领导发生矛盾后动手打架,我被辞退。随后,我找研究所要求支付在职期间的加班费、未休年假工资,对方说查实后就给我补足。但此后他们一直拖延时间,近日告知我不欠我任何费用和工资,让我爱到哪儿告就到哪儿告去。今年2月1日,我向劳动人事争议仲裁申请仲裁,对方要求我明确与单位之间的关系是劳动关系还是人事关系。请问:这种情况该如何处理?

安慧敏:您好,您的问题关

键在于您与用人单位之间是劳动关系还是人事关系。根据您的描述,虽然您与用人单位签订了名为《聘用合同》的合同,但是双方应当属于劳动关系。事业单位招聘应当依照《事业单位人事管理条例》第三章“公开招聘和竞聘上岗”的规定招录,而用人单位对你的招录并未参照该规定,因此,你们双方之间的关系形成劳动关系,并不因为签订了《聘用合同》而影响双方关系的性质。因此,对于您的解除也应当适用《劳动合同法》及《劳动争议调解仲裁法》,而非事业单位聘用关系的相关规定。

