

职工死亡，亲属有权追偿二倍工资差额

□孟强

这个问题源于通州区法院处理过的一件真实案例，该案原告王某的丈夫李某就职于被告某公司，在李某不慎工亡后，王某起诉被告某公司要求确认李某的劳动关系，并要求被告某公司支付未签订劳动合同的二倍工资差额等补偿。该案最终调解结案，但遗留了一个法律问题，即对于未签订劳动合同的劳动者死亡后，其亲属能否向用人单位主张未签订劳动合同的二倍工资差额问题，对此我们存在不同认识。

第一种观点是，死亡职工亲属可以向用人单位主张二倍工资。理由：《中华人民共和国继承法》规定，遗产是公民死亡时遗留的个人合法财产，是公民的合法收入。如工资、奖金等，包括二倍工资均属于公民的合法收入。既然二倍工资属于死亡职工的合法收入，那么，死亡职工的亲属就有权按照《劳动合同法》第82条的规定，向用人单位主张支付未签订劳动合同的二倍工资。

另一种观点是：死亡职工亲属不可以向用人单位主张二倍工资。理由：第一、《中华人民共和国劳动争议处理条例》规定，企业与职工为劳动争议案件的当事人。本案中，劳动者已死亡，追偿“未签订劳动合同的二倍工资”的一方主体已消失，也就是说，劳动者的诉讼权已随着其死亡而消失；第二、用人单位支付的未签订劳动合同的二倍工资差额是在用人单位违法的基础

上，劳动者不需任何付出而得到的间接收入，而劳动报酬是劳动者靠自己出卖劳动力而应得到的直接收入。也就是说，二倍工资差额的诉讼权是潜在的，是可以不发生的，只有劳动者本人主张时才必然发生。第三、因用人单位未与劳动者在用工之日起超过一个月不满一年的期限内订立劳动合同的，而应向劳动者支付二倍的工资，其中的一倍实属于一种惩罚性工资，属于对用人单位违法行为的经济处罚。确切地说，应是一种罚金，而作为罚金不属于遗产的范畴。既然法律没有规定可以继承，因此死亡职工亲属不能要求用人单位支付未签订劳动合同的二倍工资。

笔者同意第一种观点。

其理由是《劳动合同法》第7条规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，用人单位应当建立职工名册备查。第10条规定：建立劳动关系，应

当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应该自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。第14条规定：用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。第82条规定：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应该向劳动者每月支付二倍的工资。综合上述规定看，用人单位应依法跟劳动者签订劳动合同，如用人单位不与劳动者签订书面劳动合同就要承担支付二倍工资。

从立法的本意上看，其意是规范、督促用人单位合法用工及劳动关系。在加大经济处罚的基础上，致使用人单位只要用工就要和劳动者在规定的时限内签订书面劳动合同。否则，将承担支

付二倍工资的惩罚。

“二倍工资”一词，是2008年《劳动合同法》中提出来的，目前，尚没有法律法规明确规定“二倍工资”的属性。既然用人单位未与劳动者签订劳动合同，其应当依法向劳动者支付二倍工资，这是用人单位因违法而应向劳动者承担的法定义务，该二倍工资不因劳动者未及主张而消灭，该二倍工资应视为劳动者的合法收入，是可继承的合法财产。

虽然劳动者已经死亡，其不能作为诉讼主体再主张权利，但其继承人仍有权向用人单位主张双倍工资的差额部分。否则，不仅侵害了劳动者的依法应该享有的权利，也放纵了用人单位不签订劳动合同的违法行为，另外，支持劳动者亲属索要二倍工资，也是对死亡劳动者的一种倾斜保护，符合《劳动合同法》的立法宗旨。

作者单位 通州区人民法院

车狗相撞 保险公司也应理赔

编辑同志：

两个月前，我驾驶摩托车时，一条狗突然从路边阴暗处窜出。摩托车撞上狗后改变行驶方向，将行人李某撞成重伤，并经抢救无效死亡。我向李某家属作出赔偿后，鉴于自己已经投保了交强险，遂要求保险公司在交强险限额内理赔，但却遭到拒绝。保险公司的理由是狗不是人，不能成为交通事故的当事人，也无法承担交通事故责任。其意思是“车狗相撞”不属于交通事故，我无权要求理赔。

请问：保险公司的说法对吗？

读者：陈花蕊

陈花蕊读者：

保险公司的说法是错误的，即其应当承担理赔责任。

一方面，“车狗相撞”同样可以构成交通事故。《道路交通安全法》第一百零九条第五项的规定：“‘交通事故’是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。”即交通事故的构成要件为：事故主体是车辆；事故空间在道路上；事故原因系过错或意外；事故后果包括人身伤亡或财产损失。与之对应，你驾驶摩托车在路上，因为狗突然窜出，致使造成李某意外死亡，明显与之吻合。

另一方面，狗主人可以取代狗成为当事人。因为《民法通则》第一百二十七条规定：“饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担民事责任；由于受害人的过错造成损害的，动物饲养人或者管理人不承担民事责任；由于第三人的过错造成损害的，第三人应当承担民事责任。”

《侵权责任法》第七十八条也指出：“饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任，但能够证明损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。”

再一方面，“车狗相撞”照样可以进行责任划分。《道路交通安全法实施条例》第九十一条规定：“公安机关交通管理部门应当根据交通事故当事人的行为对发生交通事故所起的作用以及过错的严重程度，确定当事人的责任。”《道路交通事故处理程序规定》第四十六条也指出：“（一）因一方当事人的过错导致道路交通事故的，承担全部责任；（二）因两方或者两方以上当事人的过错发生道路交通事故的，根据其行为对事故发生的作用以及过错的严重程度，分别承担主要责任、同等责任和次要责任；（三）各方均无导致道路交通事故的过错，属于交通意外事故的，各方均无责任。一方当事人故意造成道路交通事故的，他方无责任。”与之对应，公安机关交通管理部门同样可以对“车狗相撞”案件，认定各方的责任：车辆正常行驶无违法行为和过错，可认定狗主人负全部责任；驾驶人有违法行为或者过错的，可根据实际情况和狗主人分担责任。

（颜东岳）

无故扣工资 员工服务期内辞职不违约

□孙佳德

【案情简介】

2011年7月1日，北京某大学应届毕业生李某与某网络科技公司(以下简称甲公司)签订劳动合同，约定李某在甲公司从事软件开发工作，月工资1万元，合同期限为2011年7月1日至2017年6月30日。

合同签订后，甲公司于2011年7月安排李某去外地进行CC-NA培训，双方签订了培训协议，约定李某应在甲公司工作满5年，如李某在接受培训后单方提出解除劳动合同，则构成违约，应向甲公司支付培训费用的两倍作为违约金。后甲公司为李某参加培训支出了培训费、食宿费、交通费共计30000元。

2015年6月份，李某找到公司总经理要求增加工资，公司总经理不同意并与李某发生争吵并表示一定要教训李某。果然，甲公司

自2015年7月份停发李某的工资，李某多次要求甲公司向其支付工资未果后于2015年10月份提出辞职。

2015年11月份，甲公司申请劳动仲裁，请求裁决李某支付其违约金60000元。仲裁委受理后，裁决驳回甲公司的仲裁请求。

【裁决结果】

仲裁委受理后认为，甲公司向李某主张违约金的前提是李某存在违约行为。但因甲公司未及时向李某支付工资，李某提出解除双方劳动合同，符合《劳动合同法》第三十八条规定的劳动者可以单方解除劳动合同的情形。

根据《劳动合同法实施条例》第二十六条的规定，用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照《劳动合同法》第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位

不得要求劳动者支付违约金。

因此，李某在甲公司存在过错的情况下提出解除双方劳动合同，不属于违反服务期约定的违约行为，故对于甲公司主张的违约金，仲裁委不予支持。

【案例分析】

服务期是劳动者因享受用人单位给予的特殊待遇而与用人单位约定的应当为其工作的年限。法律之所以规定服务期，是因为用人单位对劳动者有投入并导致劳动者获得利益。同时，用人单位使劳动者接受培训的目的，在于劳动者经过培训后能够更好地为单位服务并创造更大价值。通过约定服务期，可以大体平衡双方利益。

我国《劳动合同法》规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训

的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

且用人单位要求劳动者支付违约金的前提是用人单位不能存在《劳动合同法》第三十八条规定的有过错情形，如用人单位存在未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、规章制度违法等情形，劳动者据此提出解除劳动合同的，不能认定为劳动者违反了服务期的约定，用人单位无权向劳动者主张违约金。

作者单位 东城区劳动争议仲裁院

有问必答

提问：超市导购员 孟春贤 回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

静脉曲张算职业病吗？

□本报记者 王香澜

超市导购员 孟春贤：我是本市一家超市的导购员，今年46岁，在这家超市工作已经4年多。虽然我在这家单位供职的时间不长，但我从高中毕业后干的第一份工作起，就一直从事商业销售，每天要站七八个小时。赶上盘货或者促销时，一天要连续工作10来个小时。商家规定导购员必须站着卖货，即使店里没人也

不能坐着或者倚靠着。由于长期站立，我的腿出现了静脉曲张，而且现在越来越严重，经多次治疗也未见成效，为此还花了不少钱。请问：我这静脉曲张能算职业病吗？

杨雪峰：您好，根据《职业病防治法》第2条规定，本法所称职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳

动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。职业病的分类和目录由国务院卫生行政部门会同国务院安全生产监督管理部门、劳动保障行政部门制定、调整并公布。

根据《关于印发〈职业病危害因素分类目录〉的通知》（国卫疾控发〔2015〕92号），职业

病危害因素包括粉尘、化学、物理、放射性、生物和其他因素。因静脉曲张并不在职业病目录中，所以依法不能算作职业病。

