

外送员送餐逆行撞伤他人 不料肇事者却因故去世

谁应为这场事故买单?

□本报记者 李婧 通讯员 陈大林

送餐服务虽然给大众提供了便利,然而外送员为抢时间骑着电动车横穿马路、逆行行驶的种种行为也给交通安全带来隐患。那么,一旦外送员违反交通规则发生交通事故,而且外送员本身无法承担赔偿责任时,谁来为事故买单?最近市民郑某就遇到了这样的一件事——逆行的外送员把他撞倒,造成他手臂骨折,十级伤残。可他刚刚起诉,外送员就因故去世了。这场事故最终应该由谁来负责赔偿呢?

案情: 外送员送餐时逆行 撞上正常行驶车辆

2018年10月8日,郑某骑着电动车正常行驶,在海淀区长春桥附近与一辆逆行的送餐电动车相撞,肇事者是外地来京务工人员刘某。郑某在之后的维权过程中了解到,撞伤他的刘某是某科技公司的兼职员工。2018年3月与某科技公司签订了《兼职用工合同书》,合同约定科技公司安排刘某从事外送员工作,工资发放形式为计件工资,每件7.5元。受科技公司的指派,刘某为某快餐店送披萨。

经过医院诊断,郑某的尺骨鹰嘴骨折。郑某在医院进行了两次手术,前后住院两次,花费手术费、治疗费等1万余元。经鉴定,郑某构成十级伤残。经交通事故认定,郑某不承担事故责

任,刘某因逆行违反交通法规,承担事故的全部责任。

出院后,郑某认为事故发生时刘某是履行职务行为,向法院起诉刘某以及雇佣刘某的某科技公司,要求他们赔偿医疗费、营养费、误工费、护理费、残疾赔偿金等共计22万余元。由于刘某在诉讼期间去世,郑某撤回了对刘某的起诉,也表示不想追加其继承人为被告。

面对郑某的起诉,科技公司不想赔偿。公司在法庭上表示,虽然刘某是该公司签约的外送员,但现有证据不能认定刘某是职务行为。“刘某和我们公司签订的是兼职合同。他还有为其他公司工作的权利。谁知道事故发生时,他是不是为另一个雇主工作?”科技公司辩称。双方在法庭上就刘某的行为是否属于履行职务产生较大争议。

在庭审过程中,郑某给法庭提供了一段视频,上面显示事故发生时,刘某的电动车上有一个送货箱,上面有“某某披萨”的标志。科技公司承认,经营“某某披萨”品牌的餐饮公司是他们的客户,科技公司承担着餐饮公司的送餐业务。

法院: 外卖箱证明发生事故时 肇事者正履行职务

一审法院经审理后认为,庭审中双方的主要焦点是交通事故

发生时刘某是否在执行工作任务。法官认为,刘某在科技公司担任外送员工作,而科技公司为某披萨品牌餐饮公司提供配送服务。根据郑某提供的事故现场的视频可见,刘某驾驶的肇事车辆带有“某某披萨”标志,可以认定该事故为刘某在为某披萨品牌餐饮公司送餐过程中发生

的事故。科技公司虽表示对此无法确认,提出刘某只是兼职员工,有可能为其他公司服务,但该公司未提供证据证明事故发生时刘某为其他公司送餐,因此一审法院认定交通事故发生时刘某是在执行工作任务过程中。本次事故将郑某致伤,给其造成经济损失,对此科技公司应承担赔偿责任。科技公司不服一审判决,向北京一中院提起上诉。

北京一中院经审理认为,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。科技公司表示,无法确认刘某是否配送其公司订单,但科技公司为使用“某某披萨”品牌的餐饮公司提供配送服务。且根据郑某提供的事故现场视频可见,刘某驾驶的肇事车辆带有“某某披萨”标志。科技公司也并未提供证据证明事故发生时刘某为其他公司送餐。因此,可以认定刘某是在执行工作任务过程中将郑某致伤,给郑某造成经济损失。科技公司称其公司已购买雇主责任险,但是科技

公司与保险公司形成的保险合同关系并非本案审理的范围,一审认定科技公司应承担赔偿责任并无不当。

法官提示: 送餐过程中交通事故 单位要担责

送餐服务已经是人们日常生活中必不可少的一项服务,外送员骑着电动车穿行于城市的大街小巷,为人们送去可口的餐饮。然而,值得关注的是,涉及外送员的道路交通事故案件数量也是高居不下,如何认定兼职外送员与平台之间的雇佣关系是此类案件中的难点之一。

本案中,各方就外卖送餐员是否在履行职务行为产生较大争议。根据《中华人民共和国侵权责任法》第三十四条规定,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。在认定是否履行工作任务时,应结合用人单位和外送员之间的协议约定、事故现场情况、派单情况等因素综合判断,如果外卖送餐员确实是在送餐过程中发生交通事故造成他人受伤,应由用人单位承担相应侵权责任。

同时,法官提醒,道路千万条,安全第一条。外送员应遵守交通规则,用人单位应加强安全培训,共同构建安全高效的生活便利平台。

面对“职场性骚扰” 用人单位不能“袖手旁观”

□本报记者 李婧 通讯员 王丰伦 董和平

在接到女职工的“性骚扰”投诉时,单位应该怎样做呢?是尽职尽责保护职工的安全,还是置之不理?最近,北京市二中院审理了一起与职场性骚扰相关的案件,维护了女职工的权益。法官建议,用人单位应采取必要措施,防止“职场性骚扰”行为。

张某在某餐饮公司担任炊事员。张某在食堂过道被其同事郑某触碰到胸部,张某对此不满,因此向公司的项目经理反映,郑某不仅摸过她的胸部,还摸过她的腿,要求不和郑某一个班组。两天后,因“不和郑某一起上夜班”三次要求被拒,张某只能报警,并从报警后的第二天开始不再上班。

事发当月,张某申请劳动争议仲裁。同月月底,餐饮公司作出《责令上班通知书》后,餐饮公司以旷工为由与张某解除劳动

合同。仲裁裁决后,餐饮公司不服,诉至法院。

一审法院经审理认为,张某解除了与餐饮公司的劳动关系,但无证据证明郑某确实对其进行性骚扰,判决公司无需支付张某违法解除劳动合同赔偿金。张某不服,上诉至北京二中院。

北京二中院经审理认为,餐饮公司解除与张某的劳动关系不符合法律规定,判决餐饮公司支付张某1.1万余元违法解除劳动合同赔偿金。

法官介绍,《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十条规定,禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。《女职工劳动保护特别规定》第十一规定,在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。将于2021年1月1日起施行的《中华人民共和国民法

典》第一千零一十条更是明确,机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。无论违反上述规定,还是用人单位在劳动关系中应当履行的管理者义务,用人单位均应积极预防和制止职场性骚扰。

案件中,虽事发处无监控,无其他人目睹张某所述的性骚扰行为,出警记录亦对该事没有认定,但郑某认可其触碰到张某胸部的事实,餐饮公司项目经理也称郑某平时还对女员工说过“谁要生二胎,找他”这种熟人间的玩笑话,张某考虑自身安全,提出不和郑某一起上夜班的要求合情合理。餐饮公司作为用人单位,本应积极与张某协商工作安排,预防类似事情的再发生。但餐饮公司却对张某的请求不予理

会,还责令其到岗,并以旷工为由与张某解除劳动合同,未尽到管理者的义务。

法官建议,用人单位应采取下列措施预防和制止职场性骚扰:

营造积极健康的工作环境。加强宣传培训,对员工在工作场所的穿衣打扮、言行举止提出合理要求,要求员工在工作中注意保持距离与空间、避免涉性骚扰的“玩笑话”。

制定全面详实的规章制度。根据法律的最新规定,依法及时对规章制度中有关性骚扰的行为及处罚予以明确,并告知员工。

建立及时畅通的处理机制。接到性骚扰投诉时,及时向投诉人了解情况,与被投诉人谈话,调取保存证据,依据规章制度作出相应处理,并注意保护员工的隐私。

试用期员工请病假, 单位能否单方顺延试用期?

编辑同志:

我与一家公司为期两年的劳动合同中约定试用期为两个月,即至2020年8月31日结束。试用期内,我因遭遇交通事故,曾凭医院出具的证明请假20天。2020年9月15日,公司以我不符合录用条件为由将我解聘。

请问:如果我确实不符合录用条件,我能否因为公司超过2020年8月31日将我解聘,而要求其支付违法解聘的赔偿金?

读者:李芳芳

李芳芳读者:

你无权要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金,因为本案试用期应当顺延至2020年9月20日。

《劳动合同法》第八十七条、第三十九条分别规定:“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。”“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;……”即用人单位应当向劳动者支付二倍赔偿金的条件是“违反本法规定解除或者终止劳动合同”。

就本案而言,公司是否向你支付二倍赔偿金,同样取决于其在约定的试用时间过后,以“在试用期间被证明不符合录用条件”为由将你解聘是否违法。换句话说,也就是公司与你解除劳动合同究竟是在试用期内还是在试用期外。

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而在劳动合同履行期内约定的一定时间的考察期。该制度的设置既是为了促进劳动力资源的充分利用,也是为了保障劳动者就业选择权的充分实现。对于劳动合同双方来说,员工的实际工作能力是否如应聘时所言、是否符合岗位要求,用人单位的工作条件、工作环境、工资福利等是否如招聘时的承诺,都需要在劳动合同的实际履行中加以考量。如果员工入职后即请病假或通过其他原因没有到岗,在约定的试用期满后,在约定的试用期满后,阻止用人单位进行考察,甚至明显不符合录用条件也只能迫使用人单位接受,无疑是对立法本意的违反。即试用期应当可以中止,如期内遭遇请假,可以顺延。与之对应,鉴于约定的试用期至2020年8月31日,而你期间因病请假20天,试用期应当顺延20天。在你确实不符合录用条件的情况下,公司将你解聘自然并无不当。

颜梅生 法官

对公司负责人不满 董事扣公章证照惹官司

本报讯(记者 李婧 通讯员 武祎 耿瑞璞)某文化公司董事金先生将公司营业执照和公章扣留,公司起诉要求金先生返还相关证照。近日,北京海淀法院判决金先生返还公司营业执照、公章、合同专用章、财务专用章。

某文化公司称,在发起设立公司的过程中,各发起人约定公司成立后由金先生作为公司董

事,并授权其办理公司工商登记事宜。金先生借机将公司营业执照、公章、合同章、财务章及与公司有关的全部证件扣留,其行为已经严重影响公司日常经营。

金先生称,其暂扣公司证照是为了保护公司和股东利益。从公司成立至今,某文化公司的法定代表人从未履行任何责任和义务,给公司及股东造成了损失。

其作为公司高管,要求某文化公司法定代表人赔偿公司和全体股东损失。此次诉讼也未获得公司股东大会的授权,所以请求法院依法驳回公司的诉讼请求。

法院经审理后认为,公司营业执照、公章、合同专用章、财务专用章等物品是公司开展经营、管理活动的必备工具,具有重要意义。金先生虽称其将公司

证照暂扣的行为是为了避免造成公司和股东的损失,但其未提交相应证据证明其扣留公司证照具有正当性。此外,因公司高管急于履行职责造成损失与本案争议的返还公司证照并非同一法律关系,金先生可以另行提起诉讼,故法院判决金先生返还公司营业执照、公章、合同专用章、财务专用章等证照。