

劳动中发生侵权损害应如何赔偿？

劳动过程中的侵权行为时常发生，比如，劳动者因过错给用人单位或他人造成损害，或者劳动者被第三人侵权遭受损失。在这些情况下，被侵权方能否要求赔偿？又应当向谁索赔呢？以下4个案例，分别对相关疑问作出了详细的阐释。

【案例1】 员工因过错造成单位损失，应否赔偿？

欧某在一家公司下属的配件厂当车工。在使用车床时，他因违章操作造成丝杠顶弯，不仅给公司带来直接经济损失近5万元，也弄伤了右手。公司对欧某所受伤害属于工伤没有异议，但要求他承担因违章操作给公司造成的部分经济损失2万元，并从其工资中逐月扣除。

欧某不知道公司要求其承担赔偿责任是否于法有据？

【点评】

根据《劳动合同法》相关规定，员工因下列行为给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任：劳动者的原因致使劳动合同无效的；违法解除劳动合同的；违反劳动合同约定的保密义务或者竞业限制的。由此可见，劳动法对员工向单位承担赔偿责任是有严格限制的。

《工资支付暂行条例》第16条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。根据该规定和侵权责任的一般原理，用人单位向员工主张赔偿至少应符合以下条件：一是劳动合同中有关于经济损失由员工承担的约定，或者经民主程序制定的规章制度中有这方面规定，且员工知悉；二是员工存在违反规章制度、操作流程等职务侵权行为；三是单位遭受

了损失，且为直接经济损失；四是经济损失与员工的侵权行为之间具有因果关系；五是员工有主观过错。

由于劳动关系具有人身依附性，企业作为劳动成果的主要享受者也应当承担一定的经营风险。因此，只有在劳动者存在故意或者重大过失的情况下，才能要求其承担赔偿责任。如果劳动者仅仅存在一般失职行为，比如因工作不认真负责造成产品或工作成果有瑕疵，不应当要求其进行赔偿。

此外，享受工伤保险待遇和承担经济损失二者并不相悖。本案中，欧某违反操作规程造成了重大损失，属于主观上具有重大过失。如果公司有证据证明符合上述第一个条件，那么，公司就有权要求欧某赔偿相应的损失。至于赔偿比例，应当根据欧某的岗位危险程度、技术技能、设施设备、培训管理、监管力度、员工的过错程度及工资收入水平等因素来确定。

【案例2】 员工因工作伤害他人，单位赔偿后可否追偿？

周女士到一家4S店看车，销售人员告诉她可以先试驾。周女士办理完试驾手续后，由4S店试驾员姜某带其试驾。周女士坐在副驾驶位置上，姜某边开车边介绍该车的特点和性能，但因分神撞上了中央隔离护栏，导致周女士受伤住院。

交警认定姜某负事故的全部责任，周女士没有责任。该起事故造成周女士各项损失7.2万元，道路交通设施财产损失5260元。4S店在赔偿上述损失后向姜某追偿，遭到姜某拒绝。

那么，4S店向员工姜某追偿损失有法律依据吗？

【点评】

《民法典》第1191条第1款规定：“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。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”据此，劳动者在工作中因故意或者重大过失给单位造成损失的，用人单位在承担责任后对劳动者享有追索权。

上述规定对劳动者履行职务行为提出了更高的要求。因此，劳动者在工作中务必要谨慎、用心，严格遵守操作规范，不能肆

意妄为，否则，就要为自己的不当行为“买单”。

本案中，试驾员姜某对事故负全部责任，并且给4S店造成了重大损失，属于主观上具有重大过失，4S店有权向其追偿相应的经济损失。至于是全额追偿还是部分追偿，在劳资双方没有约定的情况下，4S店应综合考虑姜某的工资收入水平、职业风险、员工过错程度、单位的管理疏漏、造成损害的程度等因素确定。

【案例3】 派遣工因工作侵权，派遣单位是否承担责任？

2020年8月初，陆某与一家劳务派遣公司签订劳动合同。当月中旬，他就被派遣到物业公司上班。2021年1月的一天，陆某在小区拆除一广告牌时不慎将业主韩某的摩托车砸坏，两家公司关于损害赔偿问题产生纠纷。

物业公司称，陆某与公司不存在劳动关系，应由劳务派遣公司承担赔偿责任。劳务派遣公司认为，陆某是在履行工作职责时造成他人财产损失，应当由用人单位承担责任。

两家公司为此争执不休，这让业主韩某不知所措。

【点评】

原《侵权责任法》第34条第2款规定：“劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的补充责任。”

《民法典》第1191条第2款则规定：“劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的责任。”

《民法典》将有过错的劳务派遣单位“承担相应的补充责任”修改为“承担相应的责任”，意味着派遣工在劳动中给他人造成损失的，劳务派遣单位与用工单位应当承担按份责任，而不是连带责任。本案中，劳务派遣公司并不存在过错，所以，应当由物业公司负责赔偿业主韩某的损失。

当然，如果物业公司能够举证证明劳务派遣公司具有过错，比如派遣工陆某缺乏相应的资质和技能等，那么，就应当由两家公司承担按份责任。由此来

看，业主韩某的权益是能够得到保障的。

【案例4】 从事劳务时受伤害，侵权人无力赔偿谁来赔？

晓茵是一名保姆，通过朋友介绍在蔡某家干活，包括料理家务和买菜做饭等。2021年1月9日上午，晓茵外出买菜，在返回途中被章某骑自行车撞倒受伤，晓茵不负任何责任。

此次车祸导致晓茵受到的损失达5万元，而侵权人章某是位在校大学生，根本无力赔偿。那么，晓茵可以要求雇主蔡某赔偿损失吗？

【点评】

原《侵权责任法》第35条规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。提供劳务一方因劳务自己受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。”

《民法典》对该条规定进行了补充和完善。《民法典》第1192条第1款规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。”第2款规定：“提供劳务期间，因第三人的行为造成提供劳务一方损害的，提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任，也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后，可以向第三人追偿。”

与原《侵权责任法》的规定相比，《民法典》的规定有两处变化：一是雇员因劳务造成他人损害，且主观上存在故意或者重大过失的，雇主在承担赔偿责任后有权向雇员追偿；二是雇员在劳务中遭遇第三人侵权，如果能找到侵权人且侵权人具有赔偿能力的，则由侵权人承担赔偿责任；如果无法确定侵权人或者侵权人无力赔偿的，则依据公平原则，由雇主给予补偿，这可以更好地保护雇员权益。

本案中，虽然侵权人是确定的，但由于侵权人章某无力赔偿晓茵的全部损失，所以根据公平原则，晓茵可以要求雇主蔡某给予补偿。

潘家永 律师

谎报工伤骗取赔偿 员工构成诈骗罪

编辑同志：

一天晚饭后，我丈夫驾驶电动车去朋友家玩，途中，不慎摔倒受伤。为转移损失，我丈夫向所在公司撒谎，称其伤害发生在下班回家途中，要求给予工伤赔偿。

此后，公司对事故进行调查，但没发现什么问题。于是，按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准，公司向我丈夫赔偿了5万余元。随后，有人举报了这件事。近日，我丈夫被公安机关刑事拘留。听说，我丈夫还有可能被判刑。

请问：我丈夫真的构成犯罪吗？

读者：郭艳姿

郭艳姿读者：

你丈夫的行为已经构成诈骗罪。诈骗罪是指以非法占有为目的，用虚构事实或者隐瞒真相的方法，骗取数额较大的公私财物的行为。本案中，你丈夫的行为已具备该罪的构成要件：

一方面，你丈夫属于非法占有。

你丈夫之所以谎称自己是在下班回家途中受伤，目的是为了通过让公司作出赔偿，以转移自己的损失，进而获取不正当利益。由于这种侵犯公司财产的手段，既没有合同依据也没有法律依据，因而属于非法。

另一方面，你丈夫已经实施诈骗。

诈骗罪中“虚构事实或者隐瞒真相”的实质，是指行为人所采取的手段能够让被害人陷入错误认识，并使被害人因此而交付财物。你丈夫隐瞒自己晚饭后驾驶电动车去朋友家玩时不慎摔伤的真相，虚构“下班回家途中受伤”的假象，使公司基于错误认识认可其谎言，进而按照《工伤保险条例》的规定作出赔偿。该行为明显与诈骗罪的特征相吻合。相反，如果你丈夫如实相告，公司是不会给予其赔偿的。

再一方面，你丈夫难辞其咎。

诈骗罪是一种数额型犯罪，即只要诈骗的财物在“数额较大”以上就必须受到制裁。就追究刑事责任的标准，《最高人民法院、最高人民检察院关于办理诈骗刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条第一款规定：“诈骗公私财物价值三千元至一万元以上、三万元至十万元以上、五十万元以上的，应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的‘数额较大’‘数额巨大’‘数额特别巨大’。”

正因为你丈夫的涉案金额达5万多元，属“数额巨大”，所以，你丈夫依法应当受到刑法处罚。

颜东岳 法官

因设备隐患导致职工受伤 用工单位应予赔偿

近日，读者李芳芳向本报反映说，她是一名劳务派遣工。其用工单位在明知机器设备存在安全隐患的情况下，长时间不予处理，致使其在工作时受到伤害并落下三级伤残。后来，她被认定为工伤。然而，派遣单位没有为她办理工伤保险且无力向她支付赔偿，她想知道自己能否要求用工单位赔偿损失？

法律分析

李芳芳有权要求用人单位承

担工伤赔偿责任。

《劳动合同法》第92条第2款规定：“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上1万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”《劳务派遣暂行规定》第10条规定：“被派遣劳动者在用工单

位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应当依法申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。”

上述规定表明，被派遣劳动者在工作中遭受事故伤害，系因用工单位原因造成或用工单位存在过错的，由劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任；用工单位不存在任何过错的，应由劳务派遣单位承担工伤赔偿；劳

派遣单位是否可以用工单位追偿，依据双方签订的协议处理。

与之对应，本案中的劳务派遣单位应当与用工单位承担连带责任：一方面，劳务派遣公司是法定的用人单位，在李芳芳已被认定为工伤的情况下，其工伤赔偿责任不可推卸。另一方面，用工单位明知自己的机器设备存在安全隐患，容易造成员工伤害，却长时间没有从根本上消除，其对李芳芳受伤存在过错，应当承担赔偿责任。

廖春梅 法官