

员工在上班途中被他人撞伤

# 误工费与停工留薪期工资可以兼得

□本报记者 赵新政

《工伤保险条例》第33条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”周济海（化名）在上班途中被他人撞伤后被认定为工伤，当他依据该规定要求公司支付停工留薪期工资时双方发生争议。

公司拒付停工留薪期工资的理由，是周济海已经获得侵权方支付的误工费。公司认为，交通事故中的误工费和工伤中的停工留薪期工资，都是因周济海本次交通事故受伤需要休息无法工作而造成的实际收入减少的款项，其不能二者兼得。

法院认为，工伤保险待遇与民事侵权赔偿二者性质不同，前者属公法领域，基于社保法律关系发生，后者属私法领域，基于民事法律关系发生，二者不宜径行替代。因现行法律并未禁止工伤职工同时享受工伤保险待遇和人身损害赔偿，故于近日终审判决公司向周济海支付停工留薪期工资7028元。

## 上班途中发生工伤 公司拒付病假工资

周济海说，他于2015年10月进入公司工作，双方签订了书面劳动合同并缴纳了各项社会保险。2019年7月9日，他上班途中驾驶普通二轮摩托车与张某驾驶的电动自行车发生碰撞，导致两车受损、周济海与张某受伤。

交通警察勘验现场后，于2019年7月10日作出事故责任认定书，确认张某负此次事故的主要责任，周济海负次要责任。周济海的伤情经医院诊断为头面部外伤、多处挫伤住院治疗6天时间。

周济海出院后又两次到医院接受门诊治疗，并支付医疗费239.4元。2019年7月16日、7月30日、8月14日，医院分别为他开具了“休息二周”“休息二周”“休息一周”共3份病假证明，合计病假天数35天。

2019年7月31日，经交警部门调解，周济海与张某达成协议，约定张某的医药费600元、误工费1900元，由周济海承担。周济海的医药费8000元，由张某承担4800元，周济海承担3200元。另外，张某赔偿周济海误工费、营养费等合计3800元。

与张某的侵权纠纷解决之后，经公司申请，人社局认定周济海受到的伤害属于工伤。2020年2月20日，劳动能力鉴定机构核准周济海的伤残等级为10级。当他要求支付门诊医疗费及停工留薪期工资时，被公司一口拒绝。

## 公司主张损失已补 仲裁法院均不认可

周济海对公司的做法十分不满，径直向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向其支付一次性伤残补助金30571.8元、一次性医疗补助金30000元、一次性就业补助金15000元、医药费239.4元、停工留薪期工资7028元。

仲裁庭审中，周济海当庭增加请求，要求自申请仲裁之日起与公司解除劳动关系。经审理，仲裁机构裁决双方之间的劳动关系于2020年4月19日解除，公司应支付周济海一次性伤残就业补助金15000元、停工留薪期工资7028元。

公司不服该仲裁裁决，向一

审法院提起诉讼。

庭审时，公司诉称，本案是周济海在上班途中因交通事故受伤而引起的工伤，无论是交通事故中的误工费还是工伤中的停工留薪期工资，都是因周济海本次交通事故受伤需要休息无法工作而造成的实际收入减少的款项，现误工费已经在交通事故中得到赔偿，故不应再支持停工留薪期工资。

此外，公司主张周济海受伤前一年的平均工资为5000元/月，由公司打卡发放。而周济海辩称，其受伤前一年的平均工资是8000元/月。

一审法院认为，根据《工伤保险条例》规定，职工因工作遭受事故伤害，经认定为工伤的应当依法享受相应的工伤保险待遇。本案中，周济海在仲裁庭审中要求解除与公司的劳动关系，可以确认双方的劳动关系于2020年4月19日解除。因公司已为周济海缴纳了社会保险，相关的工伤保险待遇项目分别由工伤保险基金和公司向周济海赔偿。其中，医疗费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金应由工伤保险基金支付。

关于周济海主张的一次性伤残就业补助金，一审法院认为，根据《工伤保险条例》第37条规定，周济海被鉴定为10级伤残，其提出与公司解除劳动关系，公司应支付一次性伤残就业补助金15000元。

另外，根据《工伤保险条例》第33条规定，职工因工作遭受事故伤害需要暂停工作接受工伤医疗期间原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期工资应当凭伤者就诊签订服务协议的医疗机构出具的休假证明确定。本案中，医疗机构共

计为周济海开具了休息35天的休假证明，一审法院认定其停工留薪期为35天。

因停工留薪期工资与误工费系基于不同的法律关系而产生，伤者可以兼得，一审法院对于公司的不应支付停工留薪期工资的主张不予采信。

关于停工留薪期的工资标准，因双方均未提交证据证明周济海的工资标准，仲裁裁决认定公司应提交考勤、工资计算标准等材料予以核算，但公司未提交，应承担不利后果，并认为周济海受伤前的工资每月为8000元，属于合理范围。据此，仲裁机构认定周济海的停工留薪期工资为7028元在法定范围内，一审法院予以支持。

综上，一审法院判决公司支付周济海停工留薪期工资7028元、一次性伤残就业补助金15000元，共计22028元。

## 工伤侵权性质不同 二者不能相互替代

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。

公司认为，误工费赔偿与停工留薪期工资虽基于不同的法律规定，但从作用来看，两者均系对因遭受伤害无法从事正常工作而实际减少的收入的补偿，周济海经交警调解已经从另一案件获得包含35天误工费在内的侵权民事赔偿，若其再次获得35天的停工留薪期工资补偿，就构成了重复赔偿。这样的赔偿，违反民法的填平原则和实际赔偿原则。

公司认为，从民法合理性角度来看，误工费与停工留薪期工资按各自的计算标准，可依就高原则确定两者之中数额较高的作

为劳动者应获得的赔偿数额，若停工留薪期工资高于误工费，劳动者可就差额部分申请补偿。这样的补足差额的做法，才是公平正义的体现。

周济海辩称，根据《社会保险法》第39条、《工伤保险条例》第33条及相关法律规定，从民事赔偿的角度来看，劳动者有权获得工伤保险待遇，用人单位的用工责任不因职工获得了侵权赔偿而减轻或免除。相应地，劳动者也有权获得人身损害赔偿，侵权人的侵权责任不因受害人获得工伤保险待遇而减轻或者免除。即使侵权人已经赔偿，劳动者仍有权请求用人单位支付除医疗费之外的工伤保险待遇。停工留薪期工资不属于医疗费，所以，劳动者可以获得双重赔偿。

对此，北京市高级人民法院《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》已经明确：除侵权的第三人已全额给付劳动者（或直系亲属）医疗费、交通费、残疾用具费等需凭相关票据给予一次赔偿的费用外，均可以获得赔偿。停工留薪期工资不属于医疗费、交通费、残疾用具费。江苏省也有类似规定。

二审法院审理认为，工伤保险待遇与民事侵权赔偿性质不同，前者属公法领域，基于社保法律关系发生，后者属私法领域，基于民事法律关系发生，不宜径行替代。现行法律并未禁止工伤职工同时享受工伤保险待遇和人身损害赔偿。在此情形下，周济海有权要求公司向其支付停工留薪期工资。鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《民事诉讼法》第170条第1款第1项规定，判决驳回公司上诉，维持原判。

## 雇员上班时互殴受伤，雇主应否为损失买单？

近日，读者黄静语向本报反映说，杜某与徐某受雇于他从事模具生产。两个月前，二人在上班期间因为同时看上一名女孩而争风吃醋，从争吵发展到互相殴打。他们二人打架时，他并不在现场。期间，徐某用扳手将杜某打成重伤。事后，由于徐某逃之夭夭，杜某遂要求他赔偿医疗费用等损失。

黄静语想知道：对这件事，他是否应当承担责任？

### 法律分析

黄静语无需承担赔偿责任。《中华人民共和国民法典》第一千一百九十二条规定：“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。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。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。”

上述规定表明，雇主承担赔偿责任的前提，是雇员“因劳务”造成他人损害或造成自身损害。对雇员非“因劳务”造成他人损害或造成自身损害，雇主有权拒绝承担赔偿责任。“因劳务”是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，也应当认定为“因劳务”。

本案中，杜某与徐某互殴，只是由于争风吃醋，根本与各自本身的工作职责即应当提供的劳务无关。黄静语作为雇主，事先也无法预见杜某与徐某会互殴乃至造成损害，不存在应当制止却没有制止，对损害可以避免而没有避免的过错，更不希望他们互殴并造成损害。 颜东岳 法官

## 实习生与正式工工作内容相同，能否要求同工同酬？

编辑同志：

我们被学校安排在一家公司实习期间，不仅每天与公司正式员工从事相同的工作，且工作的数量与质量也很快与他们没有差别，甚至有时还超过他们。可公司只给我们每月1800元的实习工资，正式员工却在6000元以上。

请问：我们能否要求公司实行同工同酬？

读者：罗玉莹等12人

罗玉莹等读者：你们不能要求公司实行同工同酬。

虽然《劳动法》第四十六条规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”《劳动合同法》第十一条也指出：“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳

动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。”但是，这里的同工同酬，是指用人单位对于技术和劳动熟练程度相同的劳动者在从事同种工作时，不分性别、年龄、民族、区域等差别，只要提供相同的劳动量，就获得相同的劳动报酬。即可以享受“同工同酬”待遇的对象只能是“劳动者”。

结合本案，在你们与正式员工工种相同、工作的数量与质量没有差别甚至还有超越的情况下，你们能否获得与正式员工相同劳动报酬，取决于你们是否属于法定意义上的劳动者？然而，答案是否定的。

因为，所谓劳动者具体是指达到法定年龄，具有劳

动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。而学校派出的实习生主要有：一是专业实习生，即出于教学需要在用人单位进行社会实践；二是勤工俭学，即利用业余时间用人单位勤工助学。

在专业实习中，因为实习具有培训性质，是教学的组成部分，这就决定了参加者的身份仍然是学生，不是“以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源”的人。你们的情形与此相吻合。正因为如此，公司对于你们说不属于劳动法意义上的用工，彼此也不存在劳动关系，你们当然不能以劳动者的身份要求“同工同酬”。

颜东岳 法官