

# 工伤职工可以主张精神损害赔偿吗？

精神损害赔偿是受害人因人格利益或身份利益受到损害或者遭遇精神痛苦而获得的金钱赔偿。《民法典》第一千一百八十三条第一款规定：“侵害自然人人身权益造成严重精神损害的，被侵权人有权请求精神损害赔偿。”职工在劳动过程中遭遇事故，其生命权、健康权受到侵害，在某些情形下用人单位也构成民事侵权。此时，即使职工被认定为工伤并获得相应的工伤待遇，可是，由于工伤赔偿项目中不包括精神损害赔偿，工伤职工在获得工伤赔偿外，是否还可以向用人单位主张精神损害赔偿呢？以下3个案例分别对这一问题作出了详细的法律分析。

## 【案例1】 职工本人存在过失，无权主张精神损害赔偿

王先生在一家公司连续工作了8年，公司按照劳动合同约定安排其从事电工作业，多年来相安无事。2021年4月10日，不知出于什么原因，王先生竟然在没有拉闸断电的情况下非法接线。期间，王先生因意外造成面部及

双手烧伤。此后，经过3个多月的治疗和整容，王先生的脸部仍然留下明显的疤痕。

王先生认为，虽然事故发生后公司为他申报了工伤并给付了相应的工伤待遇，但是，这次工伤事故使他面部变得十分丑陋，其内心受到了较大的精神损害。因此，他主张自己在享受工伤待遇之外，还要求公司赔偿其精神方面受到的损害。

那么，法律会支持王先生的精神损害赔偿请求吗？

### 【点评】

精神损害赔偿责任的构成要件之一，是要求侵权行为人具有主观过错。因此，对于用人单位存在过错且该过错与员工所受伤害之间具有因果关系的工伤，受伤职工可以主张精神损害赔偿。可是，对于交通事故造成伤害的工伤，职工因本人过失造成伤害的工伤，由第三人故意造成伤害的工伤，在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的视同工伤，在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的视同工伤等，由于用人单位没有过错，工伤职工的精神损害赔偿请求难以得到支持。

本案中，王先生作为具备专业电工知识的工作人员，其在工作过程中违规操作，对自身所受伤害存在主观过错，而公司对其所受伤害事故的发生不存在过错。因工伤事故适用无过错责任原则，所以，王先生在享受工伤待遇时不受自身过错的影响，但其要求精神损害赔偿时，则应考虑其过错。此次事故中，由于王先生对其所受伤害的发生负完全责任，故其无权请求精神损害赔偿。

## 【案例2】 因生产安全事故受到损害，可以主张精神损害赔偿

倪先生是一家建筑工程公司

的职工，常年在建筑工地上从事施工作业。2021年3月，倪先生在施工时，工地上的一根松动的钢丝绳突然甩出，击伤他的右眼。在治疗无望的情况下，倪先生只得同意摘除右眼球。

随后，经公司申请和鉴定，倪先生被认定为工伤并构成伤残五级。按照《工伤保险条例》相关规定，社保部门从工伤保险基金中向倪先生赔付了伤残补助金等费用共计12万元。尽管如此，此次工伤事故仍然给倪先生造成了精神上的巨大痛苦和心理上的创伤。

倪先生想知道：他是否还可以向建筑工程公司主张精神损害赔偿？

### 【点评】

《安全生产法》第五十六条第二款规定：“因生产安全事故受到损害的从业人员，除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的，有权提出赔偿要求。”

原国家安全生产监督管理总局《关于生产安全事故认定若干意见问题的函》规定，生产经营单位在生产经营活动中发生的造成人身伤亡或者直接经济损失的事故，属于生产安全事故。

另外，《职业病防治法》第五十八条规定：“职业病病人除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律，尚有获得赔偿的权利的，有权向用人单位提出赔偿要求。”

上述规定表明，职工在生产安全事故中受到损害或者被诊断为职业病的，适用无过错责任原则，受伤员工即可请求精神损害赔偿金，自身过错在所不问。

本案中，倪先生因遭遇事故伤害失去右眼，这无疑使其遭受了严重的精神损害，而且本起事故属于生产安全事故，根据《民法典》第一千一百八十三条和《安全生产法》第五十六条第二款的规定，倪先生可以主张精神

损害赔偿。如果建筑工程公司拒不支付相应的赔偿，倪先生可以直接提起民事诉讼，请求法院判令建筑工程公司给予其相应的精神损害赔偿。

## 【案例3】 劳资双方均有过错，可酌定赔偿精神损害

小张是一家商贸公司的仓库主管。今年6月中旬的一天上午，在上班期间，小张沿着商贸公司厂区斜坡处行走时踩到被雨水淋湿的纸皮摔倒，导致左腿受伤。经申请，小张被认定工伤。

在治疗结束后，小张左腿留下残疾，走路有些瘸。后经劳动能力鉴定委员会鉴定，评定小张伤残等级为五级。

小张认为，这次事故给他造成了严重的精神损害。在获得公司经济赔偿后，他又以生产安全事故致损为由诉至法院，请求判令商贸公司支付精神损害抚慰金5万元。

### 【点评】

《民法典》第一千一百六十五条规定：“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。依照法律规定推定行为人有过错，其不能证明自己没有过错的，应当承担侵权责任。”据此，一般侵权的归责是以过错为原则，即有过错就要承担民事责任。

本案中，小张并不是在作业场所和作业过程中受伤，而是在公司厂区斜坡处行走时踩到被雨水淋湿的纸皮而摔伤，不属于生产安全事故，自然不适用无过错归责原则，而应当适用过错责任原则。因小张在下雨天行走过程中未尽应有注意，商贸公司未及时清理丢弃物品以清除安全隐患，双方均有过错，所以，根据各自过错程度，法院可以酌定判令商贸公司给予小张一定的精神损害赔偿。

潘家永 律师

## 女工怀孕准备生育三胎 公司无权解除劳动合同

编辑同志：

因得知我再次怀孕准备生育三胎，公司于日前决定解除与我的劳动合同，理由是我生育第一、第二胎时，已请过婚假、产假，如果我还要生育，意味着公司还得继续承担准假、支付假期工资等义务，而劳动合同期只有五年，这对公司极不公平。

请问：公司的做法对吗？

读者：陈靓颖

陈靓颖读者：

公司的做法是错误的。

一方面，公司的行为违法。

2021年5月31日，中共中央政治局审议《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》并指出，为进一步优化生育政策，实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施。2021年8月20日，全国人大常委会会议表决通过了关于修改《人口与计划生育法》的决定。

修改后的《人口与计划生育法》规定，国家提倡适龄婚育、优生优育，一对夫妻可以生育三个子女。国家采取财政、税收、保险、教育、住房、就业等支持措施，减轻家庭生育、养育、教育负担。即国家赋予任何一个符合法定条件公民的生育权，其中当然地包括第三胎。

《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。……”

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”

因此，任何单位、个人均不能以任何理由、任何方式侵犯公民的生育权，其中当然地包括以解除劳动合同相要挟。

与之对应，虽然你因为怀孕、生育、哺乳会耽误工作，公司还必须承担准假、支付假期工资等义务，但公司不能为了己一己之私阻止你怀孕、生育，更不能直接以解除劳动合同相威胁。

另一方面，你可以通过仲裁或诉讼等方式维权。

因为《劳动合同法》第七十七条、第八十七条分别规定：“劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。”“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。”

颜东岳 法官

# 员工在试用期内可享受哪些待遇？

“你还在试用期，怎么能跟公司讲待遇？”现实中，当试用期员工向用人单位索要相关待遇时经常受到这样的质问。其实，许多待遇并非因为试用期而与员工“绝缘”，他们还是有权享受的。以下3个案例，就相关问题分别作出了法理阐释。

## 【案例1】 参加培训，有权领取工资

刘女士入职时被要求参加为期半个月的岗前培训，但培训期间公司拒绝支付工资。公司的理由是刘女士还处于试用阶段，培训期间没有从事具体的生产劳动，没有为公司创造任何经济效益，依据按劳付酬原则，其无权获取劳动报酬。

### 【点评】

公司的理由是错误的。

用人单位让员工参加上岗前培训，目的是为了让他们能够在上岗后更快、更好、更多地产生效益。因此，员工在岗前培训中

虽然没有从事具体生产经营的损失，但可以在上岗后得到弥补。更何况员工根据公司的安排参加岗前培训，也是在具有劳动关系的前提下履行义务的一种方式。对此，《劳动法》第二十条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

## 【案例2】 法定福利，有权要求给予

朱女士两个月的试用期结束后，发现公司没有为她缴纳试用期间的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险等社保费用。面对她的询问，公司称试用期内员工无需缴纳社保费用。由于协商未果，朱女士曾向社会保险行政部门投诉。社会保险行政部门责令公司限期改正。

### 【点评】

公司应当改正错误并为朱女

士补缴社保。

员工福利分为法定福利和非法定福利。对于非法定福利，用人单位对试用期员工具有给与不给的自主权，但对于法定福利，则必须无条件给予。而基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险属于《社会保险法》规定的福利，即用人单位对此不得规避。

这里的“职工”是指与用人单位存在劳动关系的劳动者。《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”因此，公司与试用期内的朱女士照样存在劳动关系，其不得推诿。

## 【案例3】 假日上班，有权索要加班费

谢女士与公司约定的两个月的试用期结束后，公司以其不符合录用条件为由拒绝转正。谢女士表示接受，但提出试用期内其按照公司安排曾在双休日、法定

节假日上班，故要求支付加班费。而公司以其规章制度规定试用期内员工不享有加班费为由拒绝。

### 【点评】

谢女士有权索要加班费。

《工资支付暂行规定》第十三条规定：用人单位依法安排劳动者在法定标准工作时间以外延长工作时间的，应当按照不低于劳动者本人小时工资标准的150%支付工资；用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，必须按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资；用人单位依法安排劳动者在法定节假日工作的，务必按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的300%支付工资。即只要谢女士被公司安排加班，公司就必须支付加班费。即使公司的规章制度中有对应的免付内容，也因违反法律强制性规定对谢女士没有约束力。

颜东岳 法官