

提供劳务时发生损害,由谁进行赔偿?

目前,不少家庭都请有保姆或者钟点工,还有一些人刚退休便又出去打工挣钱。由于保姆、钟点工、退休返聘人员与用工单位之间形成的是劳务关系而非劳动关系,双方之间的法律关系不受劳动法调整,所以,当家庭保姆、钟点工等劳务人员在雇佣劳动中造成他人损害或者自己受到伤害时,只能按照民事侵权进行处理。那么,劳务人员在从事劳务活动时造成他人损害或者自己受到伤害,接受劳务一方要承担赔偿责任吗?怎么承担责任?以下案例对此进行了详细的法律分析。

【案例1】 提供劳务时造成他人损害,该由雇主赔偿吗?

2023年3月,孙女士请钟点工张某来家里搞保洁并交待了注意事项,其中包括告知张某在擦玻璃前要将花盆从移走。可是,张某在擦玻璃时忘记了孙女士交待的这件事,未将花盆挪走。结果在干活时,张某不小心将花盆摔到楼下,并砸中停在楼下的一辆汽车,造成损失5000余元。

那么,张某给车主造成的损失,应该由雇主孙女士来赔偿吗?

【点评】

本案中,孙女士与张某之间形成的是劳务关系。劳务关系是指提供劳务一方为接受劳务一方提供劳务服务,由接受劳务一方按照约定支付报酬而建立的一种民事权利义务关系。其中,接受劳务一方仅指自然人。

《民法典》第一千一百九十二条第一款规定:“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……”据此,接受劳务一方对提供劳务一方造成他人损害承担赔偿责任的,前提是提供劳务一方侵权行为是因劳务产生。如果提供劳务一方的行为纯系个人的行为,与劳务无关,那么,接受劳务一方无须承担责任。例

如,保姆周末外出游玩,骑车不慎将路人撞伤,其行为与劳务无关,保姆应当自己承担赔偿责任。

本案中,孙女士系接受劳务一方,张某系提供劳务一方,张某在劳务过程中造成他人车辆损害,应当由孙女士负责赔偿车主的损失。但是,张某在擦玻璃时把孙女士交待的事抛之脑后,对损害的发生存在重大过失。因此,孙女士在向车主承担赔偿责任后,可以要求张某偿还其所支付的赔偿款。

【案例2】 因劳务受到伤害,自己也要担责吗?

小李通过朋友介绍到宋女士家做保姆,工作内容包括卫生清洁和买菜做饭等。2023年2月16日,小李不听宋女士的劝阻,执意要站在椅子上打扫卫生,结果不小心摔下,造成左小腿骨折,产生医疗费、误工费等损失1万余元。

那么,小李是该自行承担损失还是可以要求宋女士赔偿呢?

【点评】

《民法典》第一千一百九十二条第一款规定:“……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。”这一规定和工作人员在用人单位受到损害的规定是不同的。用人单位的工作人员在工作过程中受到工伤损害的,即使自己有过错,但只要不属于因故意

犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀造成的,用人单位均应承担工伤赔偿责任。而在个人之间形成的劳务关系中,提供劳务的一方有较大的自主权,如果不论劳务人员有没有过错,接受劳务一方都得无条件地承担赔偿责任,将会导致其责任过重,有失公允。因此,提供劳务一方因劳务致使自己受到损害时,双方应当按照各自的过错承担相应的责任。这样,可以避免提供劳务方在劳务过程中随心所欲,从而抑制产生道德和法律风险。

认定劳务关系双方是否存在过错,应主要从提供劳务方的谨慎注意义务是否履行,是否按照操作规范操作进行判定。而对接受劳务方提供的劳动保护是否适当、工作场所是否符合一般安全标准,指示是否得当等方面也要进行认真的审查甄别。

本案中,小李作为成年人,应当知晓站在椅子上打扫卫生的危险性,而且宋女士也对此进行了劝阻。因此,小李对自己所受到的损害存在较大过错,宋女士只需承担一定的赔偿责任。

【案例3】 因第三人侵权行为受伤,该找谁承担责任?

吴女士50岁刚出头,2023年1月中旬才从单位退休下来。而吴女士是闲不住的人,在看到一家小餐馆招聘小时工、每小时20元工钱后,她就应聘当了服务员。一天中午,吴女士在收拾完

餐桌准备将碗盘拿回后厨洗碗池的过程中,被客人黄先生撞到受伤住院。事后,吴女士要求餐馆老板汪某赔偿其医药费、误工费等相关损失,但被拒绝。汪某拒绝的理由是自己并非加害人,此事与他无关。

那么,吴女士究竟应当向谁索赔呢?

【点评】

《民法典》第一千一百九十二条第二款规定:“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。”

本案中,吴女士在提供劳务期间因第三人即客人黄先生的侵权行为遭受损害,根据上述法律规定,她既可以请求老板汪某给予补偿,也可以请求客人黄先生承担侵权损害赔偿责任。

应当指出的是,补偿与赔偿是不同的。赔偿一般是填平原则,即损失多少赔多少,而补偿仅是给付损失中的一部分。因此,吴女士找老板汪某偿付其损失,虽然汪某不能拒绝,但汪某无需全额偿付,可以只给予其适当的补偿。此外,汪某在对吴女士进行补偿后,还有权向客人黄先生进行追偿,将这部分费用讨回来。基于这种情形,如果吴女士想获得全额赔偿的话,那就必须先找客人黄先生索赔,要求黄先生承担侵权赔偿责任。

潘家永 律师

职工被部门主管体罚 可以要求单位赔偿

编辑同志:

2003年第一季度,我因为工作业绩差拖了所在部门的后腿,让部门全体成员的奖金泡了汤。部门主管吕某一气之下,让我在水池里泡了6个多小时。期间,即使我饿了想吃点东西,部门主管都不同意。等待体罚结束,我也垮了。因身体不适引发疾病,同事将我送到医院治疗3天才康复。

请问:在部门主管因怕被追究责任早已逃之夭夭的情况下,我能否要求公司赔偿损失?

读者:古珍珠

古珍珠读者:

你可以要求公司赔偿损失。

《劳动法》第九十六条规定:“用人单位有下列行为之一,由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任:(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。”

《劳动合同法》第八十八条第(三)项规定,用人单位“侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的”,应依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

从上述规定可以看出,体罚员工者必须承担三种责任:一是行政责任。只要有体罚行为,但尚不构成犯罪,公安机关即可以对责任人员给予治安处罚。二是民事责任。如果给员工造成身体伤害或者精神损害、名誉损失等,便必须给予民事赔偿。三是刑事责任。即必须根据行为的性质及其损害后果予以不同的定罪量刑:以暴力或者其他方法公然侮辱员工或者捏造事实诽谤员工,情节严重的,处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利;故意伤害员工身体,构成轻伤可处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,致人重伤可处三年以上十年以下有期徒刑,致人死亡或者以特别残忍手段致人重伤造成严重残疾可处十年以上有期徒刑、无期徒刑或者死刑。

与之对应,吕某对你实施的体罚行为虽然尚未构成犯罪,但必须承担行政责任和民事责任。同时,《民法典》第一千一百九十一条规定:“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。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。”鉴于吕某对你实施体罚利用了部门主管的身份,以及彼此之间存在的管理与被管理的关系,具有履行职务的性质,故你就赔偿问题有权直接要求公司承担赔偿责任。

廖春梅 法官

公司按月支付报销款,不得视同工资

□本报记者 赵新政

基本案情

2020年6月29日,张翼(化名)应聘到一家公司工作,但双方一直未签订劳动合同。期间,他报考研究生并被某高校录取。2021年3月2日,他向公司提出辞职并要求向其支付未签订劳动合同二倍工资差额及离职经济、加班工资等费用,但被拒绝。为此,双方发生争议。

公司出具的离职证明载明:“张翼于2020年6月到2021年3月在我公司就职,担任技术部项目经理岗位,现已办理离职手续,同时解除劳动关系。”公司在落款处盖章。

庭审时,张翼主张其工资标准为月工资15000元,并提交了银行交易记录予以佐证。银行交易记录显示,2020年7月14日起,张翼收到代发工资850元。自2020年8月起,其每月收到代发工资8100元左右,同时还有一笔报销款6000元。

对此,张翼称所谓的报销款实际上是工资。公司不这样认为,称张翼的月工资标准为9000

元,包含基本工资5000元及岗位津贴4000元。公司对报销款采取每月预付方式,按照每人每月6000元随工资一起发放,具体报销金额以员工上一年实际发生的费用为准。员工须于每年4月1日至4月25日期间提交上一年的费用发票,财务根据员工提供的上一年各项费用发票进行核实,验证并结算。对于未提供相应发票的,公司有权利追回预支付的报销费用。为此,公司另提交工资表予以佐证。该工资表无张翼签字。张翼对该工资表及公司的主张均不认可。

为证明存在加班事实,张翼提交了微信聊天记录。该记录显示,公司老板称:“公司是要求周六上班的,这个你应该清楚。昨天,还安排了加班。”此外,公司提交的考勤记录显示张翼周六存在上班情况,但公司称属于补工时。

经审理,仲裁机构裁决公司应支付张翼2020年8月16日至2021年3月2日未签订劳动合同二倍工资差额5.9万余元,驳回其他请求。张翼不服,向一审法院

提起诉讼。

争议焦点

公司按月支付的报销款是否属于工资。

法院判决

一审法院认为,张翼提交的转账记录显示,其每月以工资形式收到的款项为8000余元,双方均认可该部分为扣除社保等费用之后的工资。公司每月以报销形式发放的款项为6000元,该费用按月支付,具有连续性、稳定性特征,金额相对固定,应属于劳动者正常劳动的应得工资。公司虽称该向费用为报销,但未提供张翼报销款的相关票据,亦未提交证据证明发放提前下发报销款,之后仍要收回已向劳动者进行过告知,故对公司该项主张不予采信,上述6000元仍应视为正常工资收入,即张翼的月工资标准应当认定为15000元。

依据《劳动合同法》第10条、第82条第1款规定,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,自用工之日满一个月的次日起开始计算二倍工资,截止点为双方订立书面劳动合同的前一日,最长不超过11个月。因此,公司应向张翼支付入职满一个月即2020年7月29日起至离职之日2021年3月2日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额。因张翼于2021年8月16日向劳动争议仲裁机构申请仲裁,故自2020年7月29日至2020年8月15日期间已超过仲裁时效,法院仅支持自2020年8月16日起至2021年3月2日期间未签订书面劳动合同二倍工资。

由于公司提交的考勤记录及张翼提交的微信聊天记录能够证实张翼存在加班事实,公司未能就补工时作出明确说明,一审法院对公司认可的张翼周六出勤的事实予以确认。结合查明的案情,一审法院判决公司应支付张翼2020年8月16日至2021年3月2日未签订劳动合同二倍工资差额98965.52元、2020年6月29日至2021年3月2日休息日加班工资7241.38元。公司不服该判决提起上诉,但被二审法院驳回。