

员工工作期间违规驾驶撞伤他人 公司赔偿之后可否向员工追偿?

□本报记者 赵新政

司机王锦程(化名)工作期间因交通事故导致他人受伤,交警认定其负事故全部责任,其所在公司为此赔付对方60余万元。事后,公司要求他偿还10余万元,以分担赔偿责任。

王锦程认为,其因工作原因导致事故,不应承担赔偿责任。再者,即使公司向他追偿损失,按照《工资支付暂行规定》第16条规定,金额也没有这么高,且不能要求一次性给付。公司认为,王锦程已被解除劳动合同,依据法律规定及企业制度规定,有权要求他给予一次性赔偿。

法院认为,如果劳动者给用人单位造成损失,应当依据法律规定、劳动合同约定对用人单位进行赔偿。而本案情形既不属于法律明确的范畴,劳动合同对此亦无明确约定。尽管对劳动者履行职务存在过失造成用人单位损失,是否承担赔偿责任法律尚未作出明确规定,但王锦程因自身重大过失行为给公司带来损失应当承担赔偿责任。据此,于4月14日终审判决支持公司的诉求。

合同约定赔付事项 员工肇事引发赔偿

2015年1月30日,王锦程进入公司担任班车司机。2020年1月1日,双方续签劳动合同至2023年5月31日。该合同约定,公司的各项规章制度为本合同的附件。其中,《安全技术保卫管理制度汇编》规定:“经济赔偿”是针对责任交通事故对人民生命财产和公司财产造成经济损失,要求责任人进行经济赔偿。……公司对事故责任者追缴事故总费用(含保险赔偿部分)20%的事故费用补偿金。由责任者承担因事故造成车辆停运期间的运营任务及保险理赔外的损失。该制度汇编尾部“本人已知晓,并严格遵照执行以上相关规定”处有王锦程本人的签字确认。

2020年12月21日,王锦程按照公司安排,驾驶班车执行公务时发生交通事故,导致骑自行车的许某受伤,两车受损。经交警认定,王锦程驾驶大型普通客车转弯未让直行的车辆先行的违法行为,与本起道路交通事故的发生有因果关系,是事故发生的原因,故确定王锦程为全部责任。经许某起诉,法院判决公司赔偿许某费用加上保险公司支付的费用,合计总额60余万元。期间,王锦程没有垫付过任何费用,公司也没有扣除他的工资。

2021年7月20日,公司与王锦程解除劳动合同。此后,公司申请劳动争议仲裁,要求其向公司支付10万元事故补偿金并获得支持。

员工公司各说各理 均向对方索要赔偿

王锦程不服仲裁裁决,向一审法院诉称,根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适

用法律若干问题的解释》第8条规定,法人或者其他组织的法定代表人、负责人以及工作人员,在执行职务中致人损害的,由该法人或者其他组织承担责任。生效法院判决已认定其系公司员工,在执行工作任务导致事故造成他人损害,应由公司承担责任,故不同意公司的请求。

王锦程主张,根据《工资支付暂行规定》,公司要求其支付交通事故费用的补偿金,应当从王锦程每月的工资中扣除,且扣除的是未来的工资,而不是过去工资,扣除的比例不得超过20%。扣除后的剩余工资部分不得低于当地月最低工资标准。因双方之间的劳动关系已经解除,其没有工资,就不应当受公司内部规章制度的约束。

另外,双方在劳动合同中约定,因其本人原因解除劳动合同,给公司生产、经营、工作造成直接经济损失,其应承担赔偿责任。本案中,其被公司单方面违法解除劳动合同,当然不应承担任何赔偿责任。相反,公司还应向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司辩称,劳动合同签订情况属实,其不同意王锦程的诉讼请求,同意仲裁裁决。交通事故发生于劳动合同存续期间,《工资支付暂行规定》明确了用人单位的义务,在规章制度中明确写明因王锦程的行为给公司造成损失的应赔偿损失额的20%。事故发生后所有费用均由公司承担,共计51万余元。

员工过失导致损失 应当承担赔偿责任

一审法院认为,本案争议焦点在于劳动者对于因自身过错给用人单位造成的损失是否需要赔偿。对于该问题的解决,应当追本溯源,围绕以下问题展开讨论:

问题一:劳动者因履职造成用人单位损失是否应当承担赔偿责任?

根据现行法律规定,劳动者需要对用人单位承担赔偿责任规定存在两种情形。第一种是《劳动法》规定劳动者在解除劳动合同或者违反保密约定而对用人单位造成经济损失时,应当承担赔偿责任。第二种是《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》规定的劳动者违反劳动合同约定解除劳动合同而对用人单位造成损害的,应当承担赔偿责任。而这两种情况均以给用人单位造成损失为前提,对劳动者履行职务存在过失造成用人单位损失,应否承担赔偿责任并没有明确规定。

这就会产生一个问题,即劳动者因过错造成用人单位损失,是否需要赔偿呢?

对此,《工资支付暂行规定》第16条明确规定,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。由此可见,劳动者对用人单位承担赔偿责任的依据应包括法律规定和劳动合同约定。但本案的特殊之处在于,其情形既不属于法律明确的范畴,劳动合同对此亦无明确约定。此时,劳动者是否需要为其过错承担责任呢?

一审法院认为,劳动者在履行劳动合同过程中因故意或重大过失给用人单位造成经济损失的,应予适当赔偿。理由是劳动者对用人单位负有忠实义务和注意义务,在履行劳动合同过程中应避免给用人单位造成损失。劳动者因过错给用人单位造成损失,属于侵权行为,劳动者应承担相应的损害赔偿责任。

不过,考虑到劳动关系的特殊性,在确定损害赔偿时,应在用人单位和劳动者之间合理分配风险和损失。

用人单位提供生产资料和劳

动条件,享有劳动成果,劳动者在履行劳动合同过程中给用人单位造成损害,在一定程度上和范围内属于用人单位的经营风险,应由用人单位承担。劳动者因故意或重大过失给用人单位造成损失的,应由劳动者对用人单位进行适当赔偿,促使其认真履行劳动职责。因此,法律没有明确规定的情况下,如果劳动者在履行劳动合同过程中存在故意或者重大过失而给用人单位造成经济损失的情形,其应当承担赔偿责任。具体到本案,王锦程的过错行为显然并非故意,因此,判断其是否需要承担赔偿责任的基础在于审视其是否属于重大过失。

在判断劳动者是否系重大过失时,要综合考虑其主观因素和行为后果等方面。本案中,王锦程与许某相撞,根据交通管理部门认定王锦程的违法行为为转弯时未让直行的车辆先行,负事故全部责任。王锦程作为具有丰富经验的职业司机,其在载人行驶的过程中存在上述违法行为并由此造成严重的交通事故,一审法院综合考虑认定王锦程在此过程中系重大过失。

问题二:王锦程应当承担的责任数额?

本案中,公司依据的《安全技术保卫管理制度汇编》系经民主程序制订,具有合法性。按照这一制度规定,公司对事故责任者追缴事故总费用(含保险赔偿部分)20%。根据查明的事实,公司可追加事故总费用(含保险赔偿部分)共计60余万元,公司计算的王锦程应当赔偿的款项未超过法律规定且具有合理性,一审法院对此不持异议。

据此,一审法院判决王锦程支付公司交通事故费用补偿金10万元。王锦程不服该判决提起上诉,二审法院审理判决驳回上诉,维持原判。

缴费“空窗期”受伤 工伤待遇由谁给付?

编辑同志:

我于2022年7月11日入职。同年7月26日,我在下班途中因交通事故受伤,后被认定为工伤,经鉴定构成伤残十级。由于公司是在我受伤后即同年8月2日才给我办理的参保及2022年7月份社保费补缴手续,所以,社保局以公司在我发生工伤之前未办理参保和缴费手续为由,拒绝向我支付工伤保险待遇,说一切均应当由公司负责。可是,公司拒绝承担我工资福利外的各项工伤待遇。

请问:职工在办理社保登记并缴费前受到事故伤害,社会保险机构可以不承担工伤待遇给付责任吗?

读者:宁余朋

宁余朋读者:

《社会保险法》第五十八条规定:“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”由此可见,用人单位的社保缴费义务有个履行期或者“空窗期”,而并非是劳动者入职当日就要缴。用人单位只要在用工之日起30日内办理社保登记和缴费,即应当确认劳动者作为被保险人自入职之日起即与社会保险机构建立社会保险法律关系,社会保险机构应当履行社会保险义务。

本案中,公司在你入职后的30日内办理社保登记手续并补缴之前社保费的做法,符合上述法律规定,因此,社会保险机构拒绝承担工伤待遇给付责任的理由不能成立,其应当履行给付义务。

《行政诉讼法》第十二条第一款规定:“人民法院受理公民、法人或者其他组织提起的下列诉讼:……(十)认为行政机关没有依法支付抚恤金、最低生活保障待遇或者社会保险待遇的;……(十一)认为行政机关不依法履行、未按照约定履行或者违法变更、解除政府特许经营协议、土地房屋征收补偿协议等协议的;……(十二)认为行政机关侵犯其他人身权、财产权等合法权益的。”

《行政诉讼法》第四十六条第一款规定:“公民、法人或者其他组织直接向人民法院提起诉讼的,应当自知道或者应当知道作出行政行为之日起6个月内提出。法律另有规定的除外。”因此,如果社会保险机构坚持己见,你可以向社会保险机构为被告,依照上述规定向人民法院提起行政诉讼。

潘家永 律师

即使员工不胜任工作,也不能让其立马走人

读者陈丹丹向本报咨询说,由于多种因素影响,她虽然很努力,甚至不惜8小时以外加班加点,节假日也不停止工作,但仍连续半年没有完成公司的基本销售定额。近日,公司以不能胜任工作为由与她解除劳动合同,并要求她立马走人。

她想知道:在其确实不胜任工作的情况下,公司的做法对吗?

法律分析

公司的做法是错误的。

一方面,公司构成违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第40条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时

所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

该规定表明,用人单位因劳动者不能胜任工作而解除劳动合同,必须同时具备两个条件:一是经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作;二是应当提前三十日以书面形式通知员工本人或者额外支付员工一个月工资。本案中,公司既没有对员工实施培训或者调整工作岗位,也没有提前30日书面通知或者向员工额

外支付一个月的工资。

另一方面,如果公司坚持让员工离职,必须支付赔偿金。

《劳动合同法》第87条规定:“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47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即公司应当按照陈丹丹的工作年限,依据每满一年支付两个月工资的标准向其作出赔偿,六个月以上不满一年的,按一个月计算;不满六个月的,按半个月计算。

廖春梅 法官