

劳动者在工作中发生侵权损害怎么办?

工作中，劳动者侵权或被侵权案件并不少见。譬如，劳动者因过错给用人单位或者他人造成损害，或者劳动者在劳动过程中被第三人侵权遭受损失等。那么，在这种情况下被侵权人能否要求赔偿？又应当向谁索要赔偿呢？以下结合4个案例对相关问题予以释明。

【案例1】

劳动者在工作中造成用人单位损失，应予赔偿

2024年2月底，费某入职某公司当模具工。在试用期间，他由于缺乏系统的培训，因操作错误产生一批不合格产品，给公司造成大约5万元的经济损失。公司认为，费某应当赔偿这笔损失，并从其工资中逐月扣除。费某认为公司这样做是在转嫁经营风险。那么，公司的说法是否于法有据呢？

【点评】

根据《劳动合同法》规定，劳动者因下列行为给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任：一是劳动者的原因致使劳动合同无效的；二是违法解除劳动合同的；三是违反劳动合同约定的保密义务或者竞业限制的。由此可见，劳动法律法规对劳动者向用人单位承担赔偿责任是有严格限制的。此外，《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。

依据上述规定和侵权责任的一般原理，用人单位向劳动者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劳动者承担的约定，或者经民主程序制定的规章制度中有这方面规定且为劳动者知悉；二是劳动者存在违反规章制度、操作流程等职务侵权行为；三是用人单位遭受了损失，且为直接经济损失；四是经济损失与劳动者的侵

权行为之间具有因果关系；五是劳动者有主观过错。鉴于用人单位作为劳动成果的主要享受者也应当承担一定的经营风险，故这里的“过错”一般限定为故意或者重大过失，不应包括一般过失行为。

本案中，费某因操作错误给公司造成了重大损失，可以认定其存在重大过失。如果公司又有证据证明符合上述第一个条件，那么，就有权要求费某赔偿经济损失。至于全额赔偿还是部分赔偿，要考虑到公司对职工的教育培训、设施设备、监管力度等情况，以及职工的岗位危险程度、过错程度和工资收入水平等因素。

【案例2】

劳动者履职过程中因重大过失造成他人损害，单位赔偿后可追偿

陶某是某公司的销售骨干，跑业务时都是驾驶公司配备的车辆。2024年1月中旬，陶某驾驶公司车辆前往客户单位，途中因超速且疏于观察等原因将行人冯某撞成重伤，交警认定陶某负此次事故的全部责任。对于冯某所遭受的损失，保险公司理赔后剩余的9万元损失由公司进行赔偿。事后，公司向陶某追偿这笔损失，陶某坚决反对。那么，公司向陶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。”该规定表明，劳动者在工作中因故意或者重大过失给用人单位造成损失的，用人单位在承担赔偿责任后对劳动者享有追索权。这也说明，法律对劳动者履行职务行为提出了更高要求，强化了劳动者在工作中应尽到忠实勤勉的义务。因此，劳动者在工作中要更加谨慎、用心，要严格遵守操作规范，否则出现问题后最终应由自己“买单”。

本案中，陶某对于交通事故的发生负全部责任且给公司造成了较大损失，应当属于具有重大过失，因此，公司有权向陶某追偿损失。至于追偿比例，在劳资双方没有约定的情况下，应综合考虑员工的工资收入水平、职业风险、过错程度、损害程度以及单位的监督管理情况等因素确定。

【案例3】

劳务派遣职工因工侵权，派遣单位若有过错须担责

季某是劳务派遣公司派遣到快递公司的快递员。2024年4月15日，季某在卸货时因疏忽大意导致物品滑落砸中附近的轿车。此后，两家公司因赔偿问题产生纠纷。快递公司称，季某与其不存在劳动关系，应由劳务派遣公司承担赔偿责任。劳务派遣公司认为，季某是在快递公司履行工作职责时造成他人损害，应当由快递公司承担责任。在两家公司

互相推诿的情况下，受损车主一时不知该向谁索要赔偿。

【点评】

《民法典》第1191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，承担相应的责任。”在这里，关于“劳务派遣单位有过错的，承担相应的责任”的规定，意味着劳务派遣单位与用工单位承担按份责任，而不是连带责任或补充责任。

本案中，如果快递公司能够举证证明劳务派遣公司对于砸车事故的发生具有过错，比如劳务派遣工季某缺乏相应的资质和技能等，不符合从业条件，那就应当由劳务派遣公司及快递公司两家单位承担按份赔偿责任，否则，就应当由快递公司独自负责赔偿轿车主的经济损失。

【案例4】

劳动者从事劳务受到损害，由侵权人赔偿或者雇主补偿

从2021年开始，小陆即在唐某家从事保姆工作。平时，小陆不仅要料理唐某家的家务，还要买菜做饭等。2024年3月11日，小陆像往常一样外出买菜，在返回途中被谢某骑自行车撞倒受伤。小陆对此次车祸不负任何责任，但这次车祸造成她直接经济损失5万元，而侵权人谢某是一位失业人员，根本没有赔偿能力。在这种情况下，小陆想让雇

主唐某承担赔偿责任，但不知是否符合法律规定？

【点评】

根据《民法典》第1192条第1款规定，在劳务关系中，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。

而就因第三人的行为造成提供劳务一方损害的责任承担问题，《民法典》第1192条第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。”据此，雇员在提供劳务中遭遇第三人侵权的，在索赔时具有选择权。当然，如果无法确定侵权人或者侵权人无力赔偿的话，则雇员只能选择请求雇主给予补偿。

本案中，小陆在提供劳务期间因谢某的侵权行为遭受损害，根据上述法律规定，她既可以请求谢某赔偿，也可以请求雇主唐某补偿。鉴于侵权人谢某无赔偿能力，依据公平原则，小陆可以要求唐某给予补偿。但是，需要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。这就意味着小陆受到的5万元经济损失，不能要求雇主唐某全额赔偿。

潘家永 律师

乘客因避险致伤，谁担责？

案情

今年2月，小郝乘坐长途客车回家探亲。行驶途中，车厢内突然冒出浓烟。事后查明，浓烟是车辆后置发动机故障导致高温引起的。当时，小郝为避险在车未停稳的情况下拉开后车窗跳出，导致双足粉碎性骨折。此后，小郝提起侵权责任之诉，要求客运公司和驾驶员赔偿医疗费、误工费、精神抚慰金等各项损失30万余元。客运公司则以小郝的跳车行为存在过错为由，拒绝承担赔偿责任。

法院审理认为，因紧急避险造成损害的，由引起险情发生的人承担责任。本案中，客运公司的客车在高速公路上发生险情，致使乘客在紧急避险过程中受伤，应当承担赔偿责任。由此，判决客运公司及驾驶员连带赔偿小郝各项损失22.6万元。

评析

《民法典》第182条规定：“因紧急避险造成损害的，由引起险

情发生的人承担民事责任。危险由自然原因引起的，紧急避险人不承担民事责任，可以给予适当补偿。紧急避险采取措施不当或者超过必要的限度，造成不应有的损害的，紧急避险人应当承担适当的民事责任。”由此可知，在紧迫危险的前提下，为了避免自身或者第三人人身、财产或者公共利益受到损害，在必要限度内采取适当的方式实施避险行为即可构成紧急避险。

紧急避险是指为了使国家、公共利益、本人或者他人人身、财产和其他权利免受正在发生的危险，不得已而采取的损害另一较小合法权益的行为。具体来讲，应包括以下几点：

一是紧急避险应针对“现实的”“急迫的”危险。这种危险理解为已经发生或者虽然未发生，但随时可以转化为现实的危险。本案中，行驶的客车内突然冒烟，按照一般人的理解，该危险发生的可能性较大，即避险人有确切的证据表明可以相信该危险发生。因此，车辆虽未着火，

但乘客当时的逃生行为显然是合理的、恰当的。

二是生命权优先于身体权、健康权。紧急避险的合法性，来源于两种合法权益不能同时保护的情况下，牺牲较小的权益而保全较大的权益。乘客在生命安全遇到危险，即生命权遭受侵害时，有权选择最为便捷的逃生方式脱离危险源。小郝从自己最靠近的车窗跳出，虽然可能导致身体受到伤害，但该避险行为所保护的价值明显高于所损害的价值，故不属于避险过当。

三是当违约责任和侵权责任竞合时，受害者享有选择权。也就是说，小郝既可以依据《民法典》第823条“承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担赔偿责任”的规定，主张客运公司承担客运合同违约责任，又可以依据该法第182条的规定主张侵权责任。本案中，小郝选择提起侵权责任之诉，其诉求最终得到了法院的支持。

张兆利 律师

职工不辞而别，公司能否扣发工资？

读者肖欢欢（化名）近日向本报咨询说，朋友邀她前往外地就业，她担心公司不同意便不辞而别。20天后，基于公司还欠她3个月工资未支付，她就向公司索要。可是，公司以她无正当理由离职为由，表示要扣发她全部欠薪。

她想知道：在其离职且没有造成公司任何损失的情况下，公司的做法对吗？

法律分析

公司的做法是错误的。《劳动合同法》第29条、第37条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”由此可见，肖欢欢朋友邀请前往外地就业，其不辞而别的行为与法律规定相违，但这并不等于其

必须向公司承担赔偿责任。

因为，《劳动合同法》第90条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”《工资支付暂行规定》第十六条也规定：“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。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。”这些规定表明，可以通过扣除劳动者工资赔偿损失的条件是劳动者违反保密义务、竞业限制或因劳动者本人原因给用人单位造成了经济损失。而本案中肖欢欢不辞而别并没有给公司造成损失，所以，公司不得扣发其工资。

廖春梅 法官