

为保洁公司提供劳务

保洁员擦玻璃摔伤应当由谁担责?

保洁公司承包冰雪游乐园保洁服务后,遂联系召集人胡大军招聘清洁工为其提供擦玻璃清洁服务。石丽萍应邀为保洁公司提供劳务,但在擦玻璃过程中不慎从2.5米高的铁架上摔下来造成九级伤残。此时,保洁公司与胡大军均认为自己不应承担石丽萍受到的伤害承担赔偿责任。经审理,二审法院于近日判决保洁公司按过错程度赔偿石丽萍各项损失15万余元。

保洁员擦玻璃摔成九级伤残,单位拒绝给付经济赔偿

2022年10月30日,从事专业保洁、清洗、消毒服务业务和人力资源服务的某保洁公司联系胡大军,告知一家冰雪游乐园大楼内有保洁工作,需要保洁人员提供擦玻璃服务。经双方协商一致,由胡大军带领石丽萍等3人到该冰雪游乐园从事擦玻璃服务,保洁公司与胡大军口头约定每人每天200元报酬。

2022年11月3日,石丽萍在案涉场地擦玻璃过程中来到二楼,准备通过二楼室内窗户到室外擦玻璃。但在攀爬室外搭建的铁架过程中,石丽萍从铁架中间的缺口处掉落摔伤。经测量,石丽萍坠落处距地面高度为2.5米。

因伤势严重,石丽萍被送往医院住院治疗。医生的诊断结果为:腰2椎体爆裂性骨折,腰1椎体左侧横突骨折,左距骨粉碎性骨折,左踝部损伤。27天后,石丽萍办理了出院手续。此次住院加上多次复查、门诊治疗,各项费用合计52329.91元。

2022年12月6日,冰雪游乐园开发公司向保洁公司支付保洁费15000元。石丽萍被摔伤后,保洁公司向胡大军支付4天的报酬共计3200元。胡大军收到该款项即向石丽萍等3人每人支付报酬800元。

因保洁公司与胡大军相互推托均不肯为石丽萍所受伤害买单,石丽萍以保洁公司、冰雪游乐园开发公司和胡大军为共同被告诉至一审法院。同时,她申请进行伤残等级鉴定。经法院委托,司法鉴定机构出具鉴定意见为:1.石丽萍此次损伤致残程度为9级伤残;2.石丽萍出院后营养期限为63日;3.石丽萍住院及出院后的误工期限为180日。石丽萍为此支付鉴定费2700元、出诊费2000元。

根据鉴定意见,石丽萍明确其诉讼请求为保洁公司向其赔偿

医药费、护理费、营养费、误工费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金等合计253386.08元,由冰雪游乐园开发公司、胡大军对损失承担连带赔偿责任。

用工未尽安保责任,法院判决保洁公司按过错担责

一审法院查明,2022年9月13日,冰雪游乐园开发公司与某体育馆就合作经营冰雪游乐园签订合作协议。同日,该开发公司作为发包方与承包方保洁公司签订以清洁卫生为主要内容的《建设工程施工合同》,将冰雪游乐园的卫生清洁工程发包给保洁公司。该合同特别约定:“保洁公司应当对全体施工人员的负责,开工前必须进行岗前培训和安全教育,在施工过程中必须制定严密的安全防范措施及应急预案,消除事故隐患,杜绝各种事故,加强对人员驻地的安全管理,确保人员安全。”

对于石丽萍因摔伤造成的损害赔偿主体问题,一审法院认为,保洁公司作为有专业保洁服务资质的公司,从冰雪游乐园开发公司处承包了案涉冰雪游乐园楼内的卫生清洁服务工程,由该开发公司向保洁公司支付保洁费用,双方成立服务合同关系。保洁公司承包该卫生清洁服务工程后,将其中的玻璃清洁服务交由胡大军、石丽萍等4人完成,并约定由保洁公司支付报酬,因此,保洁公司与石丽萍、胡大军等4人成立雇佣关系。

保洁公司主张,其与胡大军联系玻璃清洁事宜,是胡大军带领石丽萍等人到案涉场地提供擦玻璃清洁服务,保洁公司并未直接与石丽萍取得联系,报酬也由保洁公司直接支付给胡大军,且该4人在擦玻璃过程中自带清洁工具,公司没有参与擦玻璃的任何活动。因此,保洁公司与石丽萍等人之间成立承揽合同关系,而非雇佣关系。

结合保洁公司和胡大军在庭审时的陈述,一审法院认为,即

便如保洁公司所述,胡大军系提供擦玻璃服务中的负责人,但应定性为劳务活动召集人。实践中,对于需要数人共同完成的劳务活动,经常由其中一人作为召集人,与接受劳务方沟通联络。召集人若与其他提供劳务者共同提供劳务,报酬相互均等,且未因他人的劳务活动额外受益,应当视为召集人及其他提供劳务者共同与接受劳务方形成劳务关系。

本案中,石丽萍由胡大军带领,在保洁公司指定场所提供擦玻璃服务,以实际工作天数计付报酬,工作内容固定、单一,每人获得的报酬均等,胡大军未在此次擦玻璃服务中额外受益,根据行业惯例,一审法院认为,保洁公司与石丽萍之间形成的是雇佣关系。对于保洁公司的抗辩意见,不予采信。

保洁公司作为接受劳务方,结合其过错程度,应对石丽萍因本次事故摔伤承担相应的赔偿责任。石丽萍要求冰雪游乐园开发公司、胡大军对其人身损害承担连带赔偿责任,缺少事实及法律依据,一审法院不予支持。

关于事故的责任比例问题,一审法院认为,保洁公司作为接受劳务方,在石丽萍等人提供玻璃清洁服务前未对其进行安全防范提示和告知,未在案涉现场对石丽萍是否遵守安全防范措施进行必要的监督,未对石丽萍的不当行为及时进行制止和纠正,对石丽萍损害结果的发生具有一定的过错。石丽萍作为完全民事行为能力人,在从事玻璃清洁服务工作时,理应知晓以攀爬窗户和铁架的方式到室外擦玻璃具有高度危险性,但事发前石丽萍并未采取安全保护措施,也未对室外搭建的铁架进行审慎检查,最终导致事故发生。由此来看,石丽萍自身损害的发生亦具有一定的过错。结合事故发生时双方过错程度,一审法院酌定保洁公司承担60%的责任,石丽萍自行承担40%的责任。

依据在案证据,一审法院判

决保洁公司向石丽萍支付医疗费、住院伙食补助费、护理费、营养费、误工费、残疾赔偿金、残疾辅助器具费、交通费、鉴定费等各项损失合计151947.62元。保洁公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

【评析】厘清用工关系是劳动者成功索赔的重要前提

按何种法律关系对受害人石丽萍进行赔偿是本案争议的焦点。虽然承揽关系与雇佣关系之间存在诸多区别要素,但其中一个显著特征是报酬计算方式。如果保洁公司将清洁玻璃的任务全部交由石丽萍完成,而后由石丽萍交付工作成果,保洁公司支付报酬,那么,保洁公司与石丽萍之间为承揽关系;倘若石丽萍按照保洁公司指定范围提供擦玻璃服务,而且依据石丽萍实际工作天数计付报酬,那么,保洁公司与石丽萍之间是雇佣关系。本案中,法院认定保洁公司与石丽萍之间系雇佣关系,故适用过错原则判令保洁公司按照其过错程度承担赔偿责任。

至于保洁公司主张其与胡大军之间系承揽关系,胡大军与石丽萍等人之间系劳务关系,因保洁公司与胡大军之间没有签订承揽协议,也未口头确定承揽定作总费用及成果交付等事项,故双方之间当然不能形成承揽关系。况且,胡大军仅仅是根据保洁公司的要求召集石丽萍等人提供劳务,胡大军除了帮助保洁公司召集人员外,也以一名劳务工的身份与其他人一样按每日200元的约定提供劳务,其并未从中获取额外收益。在这种情况下,胡大军与石丽萍之间亦未形成劳务关系。基于这些事实,保洁公司的主张当然不能得到法律的支持,更不能推卸自己应当承担的法律

责任。
(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

公司可依约调整岗位为何不能单方面降薪?

【案情回放】

2023年初,曹先生入职一家阀门公司工作,双方签订了期限3年的劳动合同。合同中特别约定,公司可以根据工作需要调整曹先生的工作岗位。一个月前,曹先生从原来的三车间调整到一车间工作。到发工资时,曹先生发现自己的工资比原来的工资减少30%,比其他同岗位人员的工资也少30%。于是,他去公司人力资源部询问原因,对方给予的答复是:曹先生从原来的三车间调整到一车间工作,因工作岗位发生改变,其需要有一个试用过程,所以,将其工资降低30%。

那么,阀门公司的做法对吗?其能否以调整工作岗位为由,降低曹先生30%的工资呢?

【法律解析】

阀门公司单方面降低曹先生工资的做法是错误的。之所以这样说,主要基于以下原因:

《劳动合同法》第三条规定:“订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”公司与曹先生在劳动合同中约定,公司可以根据工作需要调整曹先生的工作岗位。这应理解为双方真实的意思表示,相关劳动合同条款具有拘束力,双方均应履行。同时,这也意味着公司根据工作需要调整曹先生的工作岗位并无不妥。

可是,公司对曹先生的工作岗位调整后,将其工资较原来减少30%,甚至比其他同岗位人员的工资也少30%,这是不允许的。

其一,《劳动合同法》第十九条规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”由此可见,劳动者在同一单位工作期间,无论调换多少次工作岗位只能约定一次试用期。这就是说,公司以“工作岗位发生了改变,需要有一个试用过程”为由降低曹先生的工资,不符合法律规定。

其二,《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。”这里所表述的“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、民族等差别,只要提供相同的劳动量,就获得相同的劳动报酬。而公司对曹先生的工作岗位进行调整,不但使其岗位发生了变动,还使其自身降低了工资,甚至比其他同岗位人员的工资也减少30%,这种做法违反了“同工同酬”原则,亦不符合法律规定。
程文华 律师

被派遣劳动者加班,加班费应由哪家公司支付?

基本案情

2024年6月,汪先生与某劳务派遣公司签订了一份期限为3年的劳动合同。此后,他被派遣至一所高校从事清洁工作。因高校开展的各种活动多,汪先生经常在8小时之外被安排从事搬放桌椅、打扫活动场地卫生等工作。汪先生认为,自己在8小时之外付出了劳动,应当有权获得加班费。于是,他就要求学校发放加班工资,但被学校拒绝。学校的理由是根据劳动法的规定,加班费应当由作为用人单位的劳务派遣公司负

责支付。汪先生信以为真,便找劳务派遣公司索要,可是,劳务派遣公司以从未安排过汪先生加班为由予以拒绝。

汪先生想知道:在这种情况下,他的加班费究竟应该由哪家公司负责支付?

法律分析

被派遣劳动者即劳务派遣工与其他劳动者一样,享有取得包括工资、加班费、奖金等在内的劳动报酬的权利。

《劳动合同法》第六十二条规定:“用工单位应当履行下列义

务:(一)执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;(二)告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;(三)支付加班费、绩效奖金,提供与工作相关的福利待遇;(四)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;(五)连续用工的,实行正常的工资调整机制。”由于劳务派遣中派遣工的劳动成果归属于实际用工单位,故派遣工的加班工资、绩效奖金等应当由用工单位负责支付,或者由用工单位支付给劳务派遣公司,再由劳务派遣公司支付给派遣工。

本案中,学校作为实际用工单位,其安排汪先生加班,理应依法向汪先生支付加班费。如果学校拒不支付该费用,汪先生可以向劳动行政部门投诉,由劳动行政部门依法责令学校限期支付。

当然,汪先生也可以向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁,由该机构裁决学校向其支付加班费。应当注意的是,为了充分保护自己的合法权益,汪先生在申请仲裁时应当将学校和劳务派遣公司列为共同被申请人,由劳务派遣公司承担连带责任。
潘家永 律师