

大学生勤工俭学期间玩手机摔伤，雇主应否承担赔偿责任？

以他人顶岗工作为由对哺乳期女工降薪违法

【案例】

苗女士在一家制药公司包装车间的流水生产线上工作。今年10月，她休完产假后继续回到公司工作。流水生产线上的工作实行定岗定员，按照车间的安排，每天在她哺乳的时间，车间就会安排其他人员来接替她的工作。但到发工资时，她发现自己的工资比先前少了很多。于是，她去问公司领导。公司领导告诉她，包装车间不但实行定岗定员，还实行定工资及奖金制度，她的工资之所以减少，是因为在她哺乳的时间需要调来其他人员顶岗。因此，把这一段时间的工资奖励转发给了前来顶岗的人员。

那么，这家公司因苗女士给孩子哺乳占用工作时间就对其给予降薪处理合法吗？

【解析】

公司的做法是违法的。《劳动法》第六十二条规定：“女职工生育享受不少于九十天的产假。”此后，女职工还享有6至12个月哺乳期。对此，《妇女权益保障法》第四十八条规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇。”由此可以看出，女职工在哺乳期间工资和福利待遇是受到法律保护的，是不能降低的。同时，在国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》第九条中，对哺乳期女职工的权益也进行了具体明确的规定：“对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。”

本案中，用人单位以“定岗定员定工资”为由，降低尚处于哺乳期的苗女士的工资待遇，直接损害了她在特殊时期应当享受的合法权益，违背了法律法规的相关规定，应当及时予以纠正，对其降低的工资给予补足。

另外，国家卫生健康委等15部门联合印发的《母乳喂养促进行动计划（2021—2025年）》强调要“保护哺乳期女职工权益”，并明确指出“用人单位要切实落实女职工劳动保护相关规定，确保女职工享受产假、生育奖励假，合理安排哺乳期女职工的哺乳时间。”“用人单位不得延长哺乳期女职工劳动时间或者安排夜班劳动，对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位应当在每天的劳动时间内为其安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间，哺乳时间视同提供正常劳动。用人单位不得因女职工哺乳降低其工资福利待遇、予以辞退或解除劳动（聘用）合同。”因此，作为用人单位的公司既要注重经济效益，更要依法经营，切实贯彻相关法规规定。

程文华 律师

走路看手机系摔伤主要原因，应当减轻雇主责任

法院审理认为，雇佣关系是指雇员按照雇主的指示，在一定或不定的期限内，利用雇主提供的条件提供劳务，雇主向提供劳务的雇员支付相应劳务报酬形成的权利义务关系。本案中，齐博宇与餐饮公司之间签订了《学生勤工助学协议书》，齐博宇根据餐饮公司指派从事相关工作，并由餐饮公司向齐博宇发放劳务报酬，双方之间形成雇佣关系。

根据查明的事实，虽然餐饮公司提交线上安全教育学习记录截图，但该证据只能证明其对齐博宇进行了安全教育，不能证明尽到了安全管理职责，不能以此免除其对齐博宇的赔偿责任。因此，法院认为，餐饮公司作为接受劳务一方，应当对齐博宇的损失承担赔偿责任。

依据现场监控视频可以看出，齐博宇受伤前，商场内有保洁人员在事发路段推清洁车路过，齐博宇作为完全民事行为能力人及与商场存在工作关系的工作人员，对商场内环境的安全意识应当高于普通顾客，而其在步行参会途中一直低头查看手机，当有清洁车路过时也没有对周围环境进行仔细观察，应当认定其在此次摔伤事故中未完全尽到对于自身安全的谨慎注意义务，对事故的发生具有一定过错。因此，法院认为，应当减轻侵权人的责任。

综合考虑双方当事人在此次事故中的过错程度，法院酌定餐饮公司对齐博宇的损失承担30%的赔偿责任。经查，齐博宇的实际经济损失为116697.65元后，判决餐饮公司赔偿齐博宇各项经济损失35009.3元。 杨学友 检察官

在校大学生齐博宇（化名）根据个人情况，决定在校期间利用寒暑假进行勤工俭学。为此，他与一家餐饮公司签署协议，约定其在某餐厅从事服务工作。一天，他按照餐饮公司的要求前往某商场参加早会。在进入该商场到达早会现场前，他经过一刚清洁的路段时突然摔倒致残，相关单位则以其边走边走路边玩手机不小心自行摔伤为由拒绝承担赔偿责任。为此，他诉至法院请求追究餐饮公司、商场管理人、清洁服务公司的责任。近日，该案有了最终判决结果，由雇主承担赔偿责任。

边看手机边赶路，大学生摔伤致十级伤残

齐博宇现在是大学二年级学生。2023年暑假期间，他与一家餐饮服务公司签订《学生勤工助学协议书》，该公司指派他在某餐厅从事服务员工作，报酬为10.3元/小时，协议期限自2023年8月3日起至2024年8月31日止。

2024年2月19日上午，齐博宇受餐饮公司指派前往某商场参加早会。当日上午8时55分，商场保洁人员推着清洁车对商场2楼长廊扶梯进行保洁，齐博宇恰好路过该路段。现场监控视频显示，齐博宇走过该路段时的状态是左手自然下垂，右手持手机并低头查看，大约一分钟，齐博宇在该路段突然摔倒。

此后，齐博宇立即向餐饮公司报告自己摔倒一事，并由餐饮公司将他送往医院治疗一周。医生对他的伤情诊断结论为骨折病、气质血瘀证、腰椎骨折，出院医嘱为卧床休息4周，腰围保护下起床活动，建议全休3个月。

2024年8月4日，齐博宇委托某司法鉴定机构对其伤残等级及误工费、护理费、营养期进行鉴定，得出的鉴定结果为：齐博宇因外伤致L2椎体粉碎性骨折，伤残等级评定为十级。酌情给予误工费150日，护理费60日，营养期60日。

为此，齐博宇以餐饮公司为被告，以商场为第三人诉至法院，请求判令餐饮公司赔偿其因提供劳务受伤的各项经济损失合计118297.65元。

齐博宇提出的索赔理由是事发当日，其上班后受餐饮公司值班经理指派前去参加某商场的早

会，因该商场地面打过蜡比较光滑致使其步行至案发路段时摔伤。因其系为餐饮公司提供劳务过程中受伤，且对于受伤没有任何过错，餐饮公司作为接受劳务一方应当赔偿其因受伤所产生的全部经济损失。

涉事单位相互推责，不愿承担赔偿责任

对于齐博宇的诉讼请求，餐饮公司不予认可。

庭审中，餐饮公司辩称，齐博宇虽然是在前往商场开早会的工作时间内摔伤，但事发时其在商场内持续低头查看手机，未能注意地面情况，致使自己不慎摔伤。客观地讲，商场内的地面本身较为光滑，不同于室外道路，齐博宇作为工作人员对地面的光滑程度应有清晰的认知，而其边走边低头查看手机的行为本身就具有危险性，表明其缺乏对客观环境的观察和危险的认知。因其系完全民事行为能力人，且在本次事故中具有明显过错，应当自行承担重要责任。

餐饮公司认为，涉案商场作为案发现场的管理人，其对齐博宇摔伤负有重要责任。姑且不论该商场在案发时是在清洁路面还是为地面打蜡，这种工作均应选择合适的时间和区域进行，以规避进行地面清洁或打蜡时产生的滑倒、摔伤他人的危险性，并避免作业设备可能与他人发生碰撞的可能性。而现实是该商场未在事发位置设立警示标志或者进行部分围挡隔离，使行人不能对作业区域的危险性作出有效判断，进而避免事故的发生。同时，商场未能及时打开照明装置，使进入商场的人员无法在光线充足的情况

下判断周围环境，而这正是导致此次事故发生的一个重要原因，也证明商场在本次事故中具有明显过错。相反，餐饮公司在本次事故发生过程中没有过错。

此外，餐饮公司主张事故发生的区域并非餐厅范围，其对商场过道区域已经失去控制，且其在齐博宇上岗前已经对其进行过安全生产教育。如果齐博宇不主张第三人承担本次事故的相应责任，则该部分的责任比例，应当在赔偿总额当中予以酌减。

商场答辩称，其地面不存在瑕疵，齐博宇摔倒并非因为地面存在障碍物或者危险因素。齐博宇摔倒的位置属于商场内过道，其受伤位置的地面地砖符合相关建设标准，且齐博宇通过前后均有人员正常通行，没有发生任何擦碰事件，因此，齐博宇受伤并非非商场的理由造成。

商场主张，齐博宇受伤前，商场的清洁机器并未工作，齐博宇受伤位置与清洁机器通过的区域也未重叠，故齐博宇受伤并非清洁机器导致。齐博宇称商场地面进行过打蜡，进而造成其摔倒，事实是商场并未对地面打蜡且打蜡只会增加地面摩擦力，不可能因此导致其摔倒。经核实，齐博宇摔倒受伤的时间是上午8时56分，此时的光亮并无任何问题，且齐博宇也非踏空或者撞到障碍物摔倒，故其摔倒与光线照明并无关系。

商场认为，其保洁工作全部由某清洁服务公司进行，即使齐博宇受伤要归责于清洁机器在过道中遗留了危险源，齐博宇受伤的直接侵权人也应当是清洁服务公司。商场与该清洁服务公司已经签订外包合同，将商场全部清洁服务外包。

五种情形下停发失业保险金

基本案情

刘女士是一家公司后勤部门的普通女工。该公司因资不抵债破产后，她失业了。经社保部门核定，她可以领取失业保险金的期限为18个月。失业半年后，当地街道办事处先后给她介绍了保洁工作、看停车场收费的工作和超市营业员工作，而她觉得干这些工作有失脸面一一回绝。令她没想到的是，在她拒绝接受第三份工作的次月，她的失业保险金被停发了。

为此，刘女士想知道：有关部门停发其失业保险金的做

法是否有法律依据？

法律分析

根据刘女士的讲述，有关部门停发其失业保险金是有法律依据的。

《社会保险法》第五十一条规定：“失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：（一）重新就业的；（二）应征服兵役的；（三）移居境外的；（四）享受基本养老保险待遇的；（五）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培

训的。”据此，失业人员在领取失业保险金期间，应当积极求职，接受职业介绍和培训，否则就会被认定为“没有求职要求”和不愿意就业，不再符合领取失业保险金的条件，应当停止其失业保险待遇。

这里的“无正当理由拒不接受适当工作”，一般是指失业者仅凭个人好恶拒绝接受与自己的年龄特点、身体状况、受教育程度、工作经历、工作能力基本相符的工作。关于拒绝接受所介绍的工作的次数，原北京市劳动和社会保障局印发的《关于执行〈北京市失业保险规定〉有关问题的通知》第五条规

定：“失业人员无正当理由三次不接受劳动保障行政部门指定的职业介绍服务机构介绍的工作，失业保险经办机构停发其失业保险金和其他失业保险待遇，并取消其本次失业期间再次申领失业保险金的资格。其未领取的期限予以保留。”

刘女士原系某公司后勤部门普通员工，街道办事处先后介绍她做保洁、停车收费、营业员的工作，可以认定为是适当的工作，而其无正当理由先后三次拒不接受，社保部门停止其失业保险待遇符合相关规定。

潘家永 律师