

乘坐班车时受伤被认定为工伤，还能主张运输合同赔偿吗？

劳动者下班后乘坐用人单位委托客运公司提供的班车回家。途中，因客车突然急刹车导致劳动者受伤。此后，劳动者被认定工伤，可以享受工伤待遇。在这种情况下，劳动者还能向客运公司主张运输合同赔偿吗？近日，法院对本案作出了判决。

班车刹车导致职工受伤,职工要求客运公司赔偿

许佳勤是人才服务公司职工，工作地点在市内。2022年初，人才服务公司因工作需要与许佳勤协商一致，将他派遣至外地的一家新材料公司工作，岗位为操作工。为便于许佳勤等职工上下班，新材料公司委托某客运公司接送许佳勤等人，并由新材料公司向客运公司支付客运费用。两家公司还在双方签订的《班车服务协议》中约定,客运公司应对乘客伤亡事故承担全部责任。

2023年11月6日18点,许佳勤下班后乘坐客运公司车辆沿高速由西往东行驶至城区出口匝道内时，由于驾驶员紧急刹车导致许佳勤摔倒受伤。因该起事故系单方责任事故未在第一时间报警。此后,许佳勤报警,交警部门出具了《道路交通事故证明》。该证明的主要内容为：客运公司驾驶员李大明驾驶大型客车沿高速由西往东行驶至城区出口匝道内刹车,致使许佳勤摔倒受伤。

为此，许佳勤先后两次住院治疗，共计支付医疗费38815.35元。其中，2024年3月14日至20日，许佳勤住院治疗的目的是取出左锁骨内的固定装置。期间,经人才服务公司申请，人社部门认定许佳勤所受伤害构成工伤。

2024年5月,许佳勤以客运公司为被告诉至法院索要赔偿,同时申请误工费、营养期、护理期鉴定。同年6月28日,司法鉴定中心出具《鉴定意见书》,认定许佳勤因交通事故导致左锁骨中段骨折,伤后准予休息120日、营养期90日、护理期60日。

客运公司提供涉案证据,否认车辆驾驶过程中存在过错

庭审中，许佳勤请求法院判令客运公司赔偿医疗费、住院伙

食补助费、交通费、误工费、护理费、营养费、鉴定费等损失共计57004.35元。理由是他与客运公司之间系运输合同关系，客运公司系承运人。《民法典》第823条规定，承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担赔偿责任；因双方就赔偿事宜未能协商一致，客运公司应根据该规定承担赔偿责任。

客运公司不同意许佳勤的诉讼请求,辩称《道路交通安全法》规定机动车行驶时乘车人员应当系安全带，而许佳勤乘坐客运公司车辆时未按照规定系安全带，在客车刹车时摔倒系自身原因所致。其虽对许佳勤主张的各项金额标准无异议，但主张不应承担赔偿责任。

为证明车辆行使过程中自身没有不当行为，客运公司向法庭提交事故发生时的录像和车内张贴的提醒乘客系好安全带的标识照片。许佳勤质证称,不认可客运公司相关证据的证明目的，称从录像中可以看出客运公司车速较快,且与前方车辆距离非常近,在前车减速时没有及时减速，而是在快要靠近前车时才紧急刹车，从而导致其摔倒受伤。当时,其并非未系安全带，而是因为快要下车了,仅仅松开了安全带。

此外,客运公司认为,许佳勤因本次事故受伤已经获得工伤认定,可以获得全额工伤待遇,故不应再要求其承担赔偿责任,否则,许佳勤将获得双份赔偿，将造成利益失衡。

法院审理查明，许佳勤所受事故伤害已经被认定为工伤。许佳勤受伤前12个月平均月工资为6505.35元。而许佳勤称,直到法院开庭审理本案时其仍未获得工伤赔付，客运公司也未对他进行赔偿。

客运公司应对受伤乘客赔偿,按过错比例承担责任

法院审理认为，许佳勤与客

运公司之间存在公路旅客运输合同法律关系，客运公司作为承运人负有将乘客安全运送至目的地的义务。根据法律规定，在运输过程中，除因旅客自身健康原因或因旅客故意、重大过失造成的除外，承运人应当对旅客的伤亡承担损害赔偿责任。本案中，交警部门出具的事故证明以及客运公司提供的录像等证据，均可证明客运公司在运输过程中采取了紧急制动措施，且该措施导致许佳勤摔倒受伤。对此，客运公司应当承担相应的民事责任。

另外，根据相关规定，机动车乘坐人员在车辆行使过程中应当使用安全带，事故发生时车辆正在行使过程中，许佳勤未系安全带，对其自身受到损害存在过失，为此，法院认为，许佳勤应当就其过失程度对损害后果承担相应的责任。

综上，法院酌情认定客运公司对许佳勤的合理损失承担50%的赔偿责任。关于损失范围，许佳勤主张的相关费用与鉴定意见书及相关证据相吻合，客运公司对相关费用标准无异议，应当予以采纳。据此，判决客运公司支付许佳勤赔偿款28502.18元。

客运公司不服上述判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。目前，客运公司已经履行法院判决确定的给付义务。

【评析】

本案存在两个争议焦点：一是受害人许佳勤与客运公司之间是否形成运输合同关系；二是许佳勤被认定为工伤后能否要求客运公司承担合同违约责任，即获得双重赔偿。

许佳勤系新材料公司职工，该公司委托客运公司接送职工上下班并向客运公司支付费用，因此，其受新材料公司指派乘坐客运公司的客车，已经与客运公司之间形成客运合同关系。

《民法典》第811条规定：

承运人应当在约定期限或者合理期限内将旅客、货物安全运输到约定地点。该第823条规定：承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担赔偿责任；但是，伤亡是旅客自身健康原因造成的或者承运人证明伤亡是旅客故意、重大过失造成的除外。

本案中，许佳勤在乘坐客运公司车辆过程中因事故受伤，根据《班车服务协议》约定，客运公司应对乘客伤亡事故承担全部责任。不过，客运公司举证证明事故发生时许佳勤未系安全带，其对损害的发生存在重大过失。因此，法院根据双方过错程度，酌定各自承担50%的过错责任符合法律规定。

此外，《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12条规定：“依法应当参加工伤保险的用人单位和个人，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按工伤保险条例的规定处理。因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持。”由此可见，第三人侵权赔偿与工伤保险赔偿机制在法律上是并行不悖的，二者不能相互替代。因此，受害人许佳勤依据《工伤保险条例》获得工伤保险补偿后，并不妨碍其应有的民事赔偿权利，可以获得双重赔偿。

本案中，许佳勤是在上下班途中乘坐客车因交通事故受伤，且符合工伤认定条件，当出现工伤赔偿与客车运输合同赔偿竞合的情况时，根据上述法律解释，其基于工伤赔偿与客车运输合同之不同的法律关系，有权分别主张工伤赔偿和客车运输合同赔偿（或基于交通事故的侵权赔偿）。

(文中人物系化名)
杨学友 检察官

公司已经办理工伤保险 职工享有工伤保险待遇

编辑同志：

一家建筑公司将部分项目分包给李某后，李某聘请我从事具体工作。我在工作时间、工作地点，因为工作原因遭遇伤害并被认定为工伤后，我曾以建筑公司已为我办理工伤保险为由，申请工伤保险待遇。可是，社会保险事务中心以建筑公司与李某之间属于违法分包为由拒绝给予工伤待遇。

请问：社会保险事务中心的理由成立吗？

读者：邱婷婷（化名）

邱婷婷读者：

社会保险事务中心的理由不能成立。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持……（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位……前款第（四）（五）项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后，有权向相关组织、单位和个人追偿。”该规定表明，用工单位具有为建筑业职工办理工伤保险的义务，如未办理则必须承担工伤赔偿责任。

《社会保险法》第三十八条规定：“因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：（一）治疗工伤的医疗费用和康复费用；（二）住院伙食补助费；（三）到统筹地区以外就医的交通食宿费；（四）安装配置伤残辅助器具所需费用；（五）生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；（六）一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；（七）终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；（八）因工死亡的，其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金；（九）劳动能力鉴定费。”即只要办理了工伤保险，只要属于对应费用，社保经办机构就应当承担支付义务，违法分包不能成为职工申请给付工伤保险待遇的障碍，不属于社保经办机构考量工伤保险待遇的因素，更不能成为社保经办机构拒绝支付工伤保险待遇的理由。

结合本案，正因为公司已经为你办理工伤保险，而你构成工伤，所以，社会保险事务中心不得拿“违法分包”当作拒付工伤保险待遇的理由。

廖春梅 法官

公司发放的福利,能否计入经济补偿金计算基数？

读者秦东平（化名）在咨询时说，最近，他的劳动合同期限届满，公司通知不再续签。在计算离职时的经济补偿金时，双方发生了分歧。他认为，公司在逢年过节、职工生日发的超市购物卡、蛋糕券应当计入经济补偿金计算基数内。而公司认为超市购物卡、蛋糕券是公司发放的福利，不应计入经济补偿金的基数。

他想知道：劳动者的哪些收入应当计入经济补偿金的基数？

法律分析

《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。……本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。”

《劳动合同法实施条例》

第二十七条规定：“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。”根据该规定，只有货币性收入才能纳入经济补偿金计算基数。也就是说，应

当以劳动者的应得工资作为计算经济补偿金的基数。

应得工资，包括正常工作时间工资，还包括劳动者延长工作时间的加班费，亦包含由个人缴纳的社会保险和住房公积金以及所得税。如有年终奖或年终双薪，计入工资基数时应按每年12个月平均分摊。而单位发的实物礼品、各种代金券等，由于不属于劳动者的货币性收入，故不应纳入到经济补偿金计算基数内。

潘家永 律师