

驾驶员随意停车可能承担哪些责任?

对于机动车驾驶员来说,上路即有风险。且不说在行驶过程中应当注意的事项,仅就停车而言,驾驶员因遵纪守法意识不强,不分场合地点随意乱停车进而引发事故的现象不时出现。而这种情形可能存在哪些风险,本文作出了相应的法律解析。

【案例1】

非机动车道乱停车引发伤亡,未与受害人碰撞也须担责

2023年9月18日,程先生步行至小区外一非机动车道路口时,遇前方非机动车道内范玉奎停放的厢式货车。无奈,他只好由辅道绕行,但与道路前方迎面驶来卢迪驾驶的小型轿车发生碰撞。程先生倒地受伤后住院治疗7天,后因病情恶化抢救无效死亡。经交警部门认定,卢迪与范玉奎对此次事故承担同等责任,程先生无责任。尽管范玉奎认为自己的车并未与程先生接触、不应承担责任,但法院依法判令两车投保交强险的保险公司予以赔偿外,由卢迪与范玉奎对程先生法定继承人的其余损失各自承担50%的赔偿责任。

【评析】

《道路交通安全法》第119条第5项规定,交通事故是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。可见,是否发生“碰撞”不是构成交通事故的必要要件。也就是说,只要车辆在道路发生“因过错或者意外造成的人身损害或财产损失”,均属于交通事故,均应按过错程度承担责任。本案中,范玉奎违章停车,导致程先生绕行时与卢迪驾驶的小型轿车发生碰撞,其对事故的发生存在明显过错,应按过错程度承担责任。

【案例2】

违章停车伤害自己,相应责任不能免除

2024年10月20日,许守义酒后驾驶电动三轮车回家途中,因躲避黄中祥停放在非机动车道上的货车,不慎将站在路边休息的黄中祥撞倒导致其身体多处骨折和肺部挫伤。为此,黄中祥支付住院医疗费10万余元。经交警认定,许守义驾驶的电动三轮车属于机动车,其血液中酒精含量超标属醉酒驾驶负事故主要责任,黄中

祥违章停车负次要责任。经审理,法院判决黄中祥对自己的损失自担30%责任。

【评析】

《道路交通安全法》第56条规定:“机动车应当在规定地点停放。禁止在人行道上停放机动车;但是,依照本法第33条规定施划的停车泊位除外。在道路上临时停车的,不得妨碍其他车辆和行人通行。”本案中,黄中祥作为司机违章将货车停放在非机动车道,且自己下车休息所站立的位置也在非机动车道上,因此,交警认定其承担次要责任符合法律规定。在这种情况下,即使其受伤较重,也应依法承担相应的过错责任。

【案例3】

停车溜坡致人死亡,基于过错应当担责

在驾驶货车行驶途中,张思华因雨刮器出现障碍将车停在坡道上。正当他修理雨刮器时,该车辆突然前溜并撞上同样因维修故障而停在前方的周维利的汽车尾部。张思华被夹在两车之间,其妻子在车上看到后紧急呼救,周维利听到后立即将车前移与后车分离,可是张思华的车继续前溜,又将他抵至前车尾部。张思华的哥哥听见呼救后赶来,将张思华的车与周维利的车分离,但张思华终因受伤过重抢救无效死亡。周维利认为,其因车故障停修并无不当,张思华系因本人的车辆前溜导致死亡,属于受害人车辆单方事故。况且,在张思华受伤时,其前移车辆是为了救人,亦无过错,不应就此承担赔偿责任。然而,法院审理后判决周维利承担此次事故的次要过错责任。

【评析】

本案中,张思华的车辆前溜是导致损害发生的主要原因。在无外力作用的情况下,车辆前溜系其停车处置不当所致,对于该车前溜致其死亡的后果其本人应承担主要责任。而周维利将车违章停在禁停路段,存在过错。其

听到张思华妻子呼救后,完全能够认识到其向前挪车时应采取措施防止后车继续溜坡,否则,将可能对张思华造成二次伤害。可是,其未这样做。由此,应当认定其挪车行为与张思华受到第二次伤害的发生存在因果关系。基于其存在这些过错,法院判决其承担次要责任是正确的。

【案例4】

无主车违章停车肇事,查明身份后承担赔偿责任

韩学田驾驶电动三轮车与相对方向张磊驾驶的小轿车会车时,因张磊行驶道路前方停靠一辆小轿车,张磊未礼让对面车辆先行,强行从前方停车的左侧狭窄路面通行,致韩学田及其驾驶的电动三轮车驶入道路右侧。此次事故,造成韩学田十级伤残。交警部门对该事故未作出责任认定,仅出具了道路交通事故证明。经韩学田起诉,法院判决张磊车投保的保险公司在交强险限额内赔偿韩学田89171.8元。对于韩学田的剩余损失6386.68元,因无法查清违章停车的小轿车车主身份,法院判决由张磊按70%责任,连带赔偿4470.68元,其余损失由韩学田自行承担。

【评析】

因本案涉及无主轿车违章乱停放,交警部门未能做出责任认定,但法院经审理已经明确无主轿车违章停放存在过错,只是在尚未查明无主车所有人、停放人的情况下,判决张磊连带无主车一方共同对韩学田的损失承担70%的赔偿责任。张磊承担赔偿责任后,有权在找到无主车所有人、停放人等信息后向其追偿。

【案例5】

随意停车即便未酿成后果,行政处罚不能少

在高速路行驶途中,刘琳琳感觉自己驾驶的轿车有异常,突然将车停在分道口附近的应急车道上。之后,她先走到车头前方打电话联系4S店修理工,后走到

车头部位进行查看,并从车头导风口拽出一只麻雀的尸体,接着从车里拿出卫生纸慢慢清理。擦拭清理导风口后方才离开。事后,高速公路巡警凭道路摄像头记录以其在应急车道违法停车处以罚款200元、记6分的行政处罚。

【评析】

机动车在高速公路上撞到飞鸟、家畜是小概率事件。一旦遇到这种情况,虽可以在应急车道上停车处理,但必须按照交通法规定打开危险报警闪光灯,并在车后方约150米处摆放三角警示标志,然后才能处理车辆的相关问题。而刘琳琳未按规定处理,被认定为在应急车道违法停车并受到处罚,其应当从中汲取教训。

【案例6】

高速路出口随意停车,刑事责任一并担

一天凌晨,李楠驾驶货车行驶到某市环路出口附近时,忽然发现前方有一辆重型半挂牵引车停在边上,车尾部还歪向了路中央。李楠躲闪不及撞上了对方的车尾,驾驶室被撞变形,车上的第一名乘客当场死亡。牵引车司机赵一博称,其驾车到高速路出口时发现车开过了,遂将车停在边上准备下去看路标。可是,车还没有停好就被撞了。交警部门认定,赵一博应负此次事故全部责任。此后,赵一博因犯交通肇事罪,被判处有期徒刑3年,并承担损害赔偿责任。

【评析】

《最高人民法院关于审理交通肇事刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第2条规定:“交通肇事具有下列情形之一的,处3年以下有期徒刑或者拘役:(1)死亡1人或者重伤3人以上,负事故全部或者主要责任的。”高速公路出口处都设置有严禁停车标识,因此,即使行车路线出现失误,也不能在此处乱停车。赵一博违章停车,所引发的后果严重,应予惩罚。

(文中人物系化名)

杨学友 检察官

违规双选迫使劳动者离职
派遣方与用工方连带担责

【基本情况】

自2019年9月起,龙某被不同的公司分别派遣至某通信公司工作。其中,2024年3月派遣他的是某人力资源公司。工作期间,因通信公司未按工作活动方案兑现奖励,龙某多次与之交涉,双方逐渐产生矛盾。

2024年6月7日,通信公司采取面试评分的方式组织双选,但在双选过程中进行主观操作,致使龙某在此次双选中评分较差而落选。此后,通信公司未明确安排他的工作岗位,但要求他按通信公司规定按时考勤打卡、参加晨会。如此持续一个月,通信公司亦未对他提出的问题给出明确答复。

2024年7月15日,龙某向通信公司、人力资源公司发送《被迫离职通知书》,人力资源公司回函表示同意其离职。之后,三方因对劳动关系的主体以及解除劳动关系之后的相关补偿事宜协商未果,龙某遂申请劳动争议仲裁。

仲裁裁决作出后,龙某不服,认为其离职系通信公司违规双选所致且仲裁裁决的相关费用计算错误,遂诉至法院。

【裁判结果】

法院生效判决认为,通信公司在双选过程中进行主观操作,龙某竞聘的2个岗位最后得分仅为38.22分、41.11分,小项目分数甚至出现0分的情况,而其他人员评分均在90分以上,分差较大,但通信公司及评分人员未能给出龙某被扣分的具体原因和事由,评分结果主观随意性极大、针对性较强,评选结果并不能反映客观情况。龙某落选之后,通信公司在长达一个月的时间内未给龙某安排工作岗位,也未进行明确答复,其因此发出《被迫离职通知书》。虽然由龙某发出离职通知书,但综合案件整体情况分析,龙某离职系因通信公司和人力资源公司意图变相解除劳动合同所致,属于违法解除劳动合同,应该按照法律规定支付经济赔偿金。

根据《劳动合同法》第92条规定,在劳务派遣用工关系中,若用工单位造成劳动者损害的,劳务派遣单位与用工单位应承担连带责任,法院判决通信公司、人力资源公司向龙某支付违法解除劳动关系经济赔偿金。

【法律解析】

劳务派遣是现代企业常见的用工方式,但用工单位对被派遣劳动者进行不当评选,致使劳动者落选,系迫使劳动者主动离职,属于变相违法解除劳动合同的情形。此外,不当评选还可能造成劳动者社会信用受损,妨碍劳动者再就业。有鉴于此,依法认定派遣单位、用工单位对不当评选给劳动者造成的损害承担责任,不但可以引导用工单位依法规范用工,切实保障劳动者的合法权益,同时也可督促用人单位履行主体责任,关注劳动者工作状况,避免其遭受不公待遇。

刘涛 律师

劳动者离职,公司配发的工装需要退还吗?

编辑同志:

2023年初,我入职一家养殖公司担任技术员职务。前段时间,由于公司单方面调整了作业内容,导致职工工作时间普遍延长且工作量大幅增加,但劳动报酬并没有作相应的调整。为此,我向公司提交了离职申请,公司表示同意,但要求按照规章制度规定需把单位配发的工装予以退还,还强调如果不退还或者已经污损,则要从尚未结清的工资中等价扣除。

请问:公司的说法是否合法?

读者:李露露(化名)

李露露读者:

从目前情况看,国家相关法律法规并没有明确规定职工离职要不要退还工装。通常情况下,工装属于用人单位应当提供的劳动用品,对内能够约束职工行为并提供劳动保护,对外则可以展示企业形象和文化。因此,提供工装不能等同于买卖工作服,工装费用和穿着中的正常损耗成本应当由企业承担。

《劳动法》第十九条规定:“劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:(一)劳动合同期限;(二)工作内容;(三)劳动保护和劳动条件……”第五十四条规定:

“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。”

同时,《劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者

全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”

从上述规定看,用人单位提供的工装属于劳动防护用品的范畴,应归职工个人所有。但是,在劳资双方签订的劳动合同中对此有明确约定情况下,则应当按照劳动合同约定条款执行。

另外,如果企业制定的退还工装的规章制度事先经过职工代表大会或全体职工讨论通过,并且进行了充分公示,劳动者离职时则应当按照规章制度的有关规定执行。

张兆利 律师