雇员在雇佣活动中致雇主受伤 要不要赔偿?

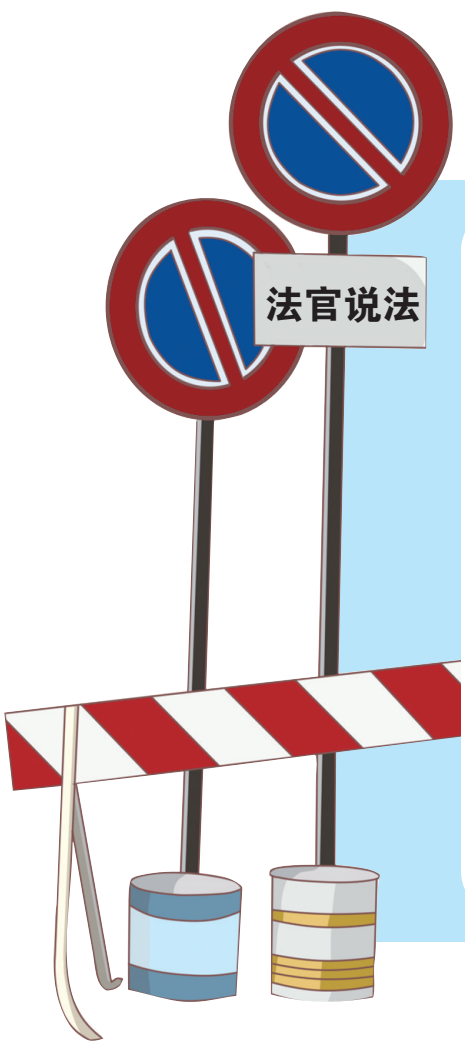
法院:根据双方过错承担责任

■全媒体记者 王艳 通讯员 肖燕

开钩机的聂某受雇主委托做平整工程,谁知施工期间,雇主没有采取任何保护措施进入施工现场,被倒塌的围墙压伤,双方发生纠纷。案件经法院审理,判决雇员和雇主应当根据双方过错承担责任。

家住茂名信宜的谭某因屋地需要做平整工程,通过他人的介绍电话联系上了开钩机的聂某甲。双方口头约定100元/小时的价格计算工钱。2018年4月29日,聂某甲带其两个儿子聂某乙、聂某丙到谭某的屋地开始进行清理平整,聂某丙负责开钩机平整土地,聂某甲负责拉泥,聂某乙在旁边监督。2018年4月30日下午,聂某甲等父子三人正在施工现场干得热火朝天,谭某来到工地旁边,指挥钩机工作。此时,谭某发现有电线被泥土掩盖,便叫钩机暂停工作,擅自进入工地里,想把电线从泥土里拉扯出来。在谭某拉扯电线的过程中,工地一旁的新砌围墙(围墙是谭某砌的)突然倒塌砸到谭某,导致其腰部及臀部受伤。受伤的谭某被送到信宜市人民医院医治。谭某出院后经司法鉴定所鉴定为八级和九级两项伤残。2019年1月,谭某诉至信宜市人民法院,要求聂某甲、聂某乙、聂某丙三父子承担40多万元的连带赔偿责任。

信宜市人民法院民一庭承办法官经过查看案卷证据材料,细致分析案情,厘清法律关系,认定谭某与聂某甲等父子三人形成雇佣关系。谭某雇请没有钩机操作资质的人员施工,并且在施工过程中贸然喊停钩机,在没有采取任何保护措施的前提下进入正在施工的现场,遂被施工现场的围墙倒塌致其损害,存在着较大的过错。聂某甲、聂某乙、聂某丙作为该平整工程的雇员,明知进行平整工程施工存在危险隐患,却没有及时设立警示标志和危险隔离带,并且在谭某欲进入施工现场时不及时提醒阻止,导致谭某在施工现场受到了人身损害,存在着一定的过错,应承担与其过错相应的赔偿责任。综合全案及结合双方的过错程度,法院酌情确定谭某自负80%的责任,聂某甲、聂某乙、聂某丙共同承担20%的责任。即聂某甲、聂某乙、聂某丙赔偿7万多元给谭某。判决后,双方均表示服判。该案目前已履行完毕。



双方都有过错,各自承担相应责任

本案承办法官表示,从《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》第九条的立法本意来看,雇主对雇员致人损害所承担的是无过错责任,同时也规定雇主承担了赔偿责任后可依据雇员的过错而向雇员追偿的权利。又根据《侵权责任法》第六条第一款规定"行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任",这两款法条的归责原则是过错原则,因此可理解为雇主与雇员两者之间可根据各自过错承担责任。

因此,法官认为,雇员致雇主人身损害,雇员对雇主承担责任的归责原则是过错归责原则。雇员从事雇佣活动,一般听从雇主指挥,按照雇主的意旨完成雇主交付的任务。但雇主在雇员施工过程中,亦要注意自身安全,谨慎进入施工工地,尤其不要进行不必要且不专业的指挥和安排,以免自身受到伤害。

在本案中,雇主自身存在较大的过错,擅自进入施工工地且逗留在工地,雇主自身应承担较大的责任。雇员在雇佣活动中需要严格遵守安全规则完成雇佣劳务,尤其在工地周边应设立警示标志和危险隔离带,其不注意安全防范的话导致他人(包括雇主)人身损害是应当承担责任的。

员工被辞却拿不到工资 镇工联会介入即时解决

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员开平工)日前,江门开平市苍城镇工联会成功化解一起劳资纠纷,受到职工好评。

5月24日,苍城镇工联会接到上级转交的一份劳动纠纷投诉书。投诉书是由苍城镇辖区内一名职工写的。该职工反映,其于5月8日被苍城镇某纸业公司以员工太多为由辞退,但到5月24日仍未收到剩余工资4000元。

收到投诉书后,镇工联会主席余华安立即组织镇社事中心、镇工联会等相关人员到企业就相关投诉情况进行核实。经核查,苍城镇某纸业公司财务制度运行问题,导致未及时支付被辞退员工的工资。在工作人员的沟通、协商下,该公司充分考虑工会的意见和建议,同意立即支付该职工未付工资。一起劳资纠纷在工会的积极介入下,迅速得以化解。

据了解,开平市苍城镇工联会自成立以来,在维护职工合法权益、构建和谐劳动关系、促进企业发展中充分发挥工会组织作用,已经成功调解了多起劳资纠纷,有力地促进全镇社会和谐稳定。

员工在微信群里请假,算数吗?

业务员外出见客户时,总是在公司微信群里向领导请销假。恰恰是这个原因,造成他本人在公司的打卡记录缺失。单位根据打卡记录,以其一个季度里连续迟到、早退10次为由,将其辞退。业务员感到非常委屈。那么,员工通过微信群发出请销假信息是否有效呢?

事件

业务员微信群请假被视为严重违规

小刘是一家公司的业务员。2017年6月,小刘入职时,与公司签订了为期三年的劳动合同。按照该公司规章制度规定,员工请假应当以书面形式,并经部门领导批准。无故迟到、早退每月达4次以上,每季度达8次以上者,属于严重违反公司的规章制度,公司有权单方面解除劳动合同,而且不给员工解除劳动合同经济补偿金。

2018年7月,小刘收到公司与其解除劳动合同的通知,理由是小刘在一个季度里连续迟到、早退10次,严重违反了单位的规章制度。对此,小刘感到非常委屈。他认为,自己入职以来,非常喜欢这份工作,为了能多谈一个客户,经常会利用休息时间去走访客户,洽谈业务,自己不仅没有迟到、早退,还经常加班。

为了证明小刘迟到、早退10次,公司将打卡记录给他看。小刘经过查看单位微信群中的聊天记录,证实这所谓的10次迟到、早退,他均在微信群中向领导请过假,原因是客户约他早上8点半或下班前谈业务,如果再到单位打卡,时间上根本来不及,所以就在微信群里把自己的去向、迟到及早退原因进行了说明,而且他这么做,公司领导也从来没有向他解释过,这是错误的请销假做法。

公司一方则表示,公司规章制度规定,迟到、早退,需要以书面形式向部门领导请假,经批准后方可晚到公司或提前离开。尽管小刘在微信群里发出过请假信息,但公司领导并未回信,所以视为小刘未请假。

小刘不服,向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认公司非法解除劳动合同,并给付解除劳动合同双倍赔偿金。同时,还要承担因非法解除劳动合同导致自己不能领取失业金的损失。

说法

业务员解释符合生活常理获补偿

劳动人事争议仲裁委员会经审理后认为,小刘的行为不构成严重违反单位的规章制度,该公司单方解除劳动合同的行为违法。裁决某公司向小刘支付解除劳动合同赔偿金9368元,并赔偿小刘因无法领取失业保险损失5378.4元。

此后,公司向法院起诉,要求撤销仲裁裁决。考虑到小刘工作的特殊性,需要经常到客户单位与客户沟通,而该公司确实有微信群,且经常通过微信群发出有关工作方面的通知,因此,小刘的解释符合生活常理,不属于严重违反公司规章制度的行为。经法院调解,小刘和公司最终达成和解,公司一次性给付小刘解除劳动合同补偿金、失业保险损失合计1.3万元。 (哈欣)