

# 提供劳务时发生损害谁负责赔偿？

## 核心阅读

目前，不少家庭都请有保姆或者钟点工等，还有一些刚退休的人又去打工挣钱。由于双方之间形成的是劳务关系而不是劳动关系，不受劳动法的调整，所以，家庭保姆、钟点工等劳务人员在雇佣劳动中造成他人损害或者自己受到伤害的，只能按照民事侵权来处理。那么，究竟应当由谁来承担责任呢？



## 1

### 提供劳务时造成他人损害，该由雇主赔偿吗？

#### 案例

孙女士请钟点工张某来家里搞保洁，并交待了注意事项，其中包括告知张某在擦玻璃前要将花盆从移走。可是，张某在擦玻璃时忘记了孙女士的指示，结果干活时不小心将花盆摔到楼下，砸中停在楼下的一辆汽车，造成损失5000余元。那么，张某给车主造成的损失该由雇主孙女士来赔偿吗？

#### 说法

本案中，孙女士与张某之间形成的是劳务关系。劳务关系是指提供劳务一

方为接受劳务一方提供劳务服务，由接受劳务一方按照约定支付报酬而建立的一种民事权利义务关系。其中，接受劳务一方仅指自然人。《民法典》第1192条第1款规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿……”据此，接受劳务一方对提供劳务一方造成他人损害承担赔偿责任的，前提是提供劳务一方侵权行为是因劳务产生。如果

与劳务无关，那么接受劳务一方无须承担责任。例如，保姆周末外出游玩，骑车不慎将路人撞伤，其行为与劳务无关，保姆应当自己承担赔偿责任。

本案中，孙女士系接受劳务一方，张某系提供劳务一方，张某在劳务过程中造成他人车辆损害，应当由孙女士负责赔偿车主的损失。但是，张某在擦玻璃时把孙女士的交待抛之脑后，自身存在着重大过失，因此，孙女士在向车主承担赔偿责任后，可以要求张某偿还其所支付的赔偿款。

## 2

### 因劳务受到伤害，自己也要担责吗？

#### 案例

小李通过朋友介绍到宋女士家做保姆，工作内容包括卫生清洁和买菜做饭等。一天，小李不听宋女士的劝阻，执意要站在椅子上打扫卫生，结果不小心摔下，造成左小腿骨折，产生医疗费、误工费等损失1万余元。那么，小李是该自行承担损失还是可以要求宋女士赔偿呢？

#### 说法

《民法典》第1192条第1款规定：“……提供劳务一方因劳务受到损害的，

根据双方各自的过错承担相应的责任。”这一规定和工作人员在用人单位受到损害的规定是不同的。用人单位的工作人员在工作过程中受到工伤损害的，即使自己有过错，但只要不属于因故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀造成的，用人单位就得承担工伤赔偿责任。而在个人之间劳务关系中，提供劳务一方因劳务受到损害时，适用的是过错责任原则而非无过错责任原则，即应当根据双方是否存在过错以及各自的过错程度，来确定是否承担责任及责任大小。这样，可以避免提供劳务一方在提

供劳务过程中随心所欲，从而抑制产生道德和法律风险。

认定双方是否存在过错，应主要从提供劳务方的谨慎注意义务是否履行，是否按照操作规范操作，以及接受劳务方提供的劳动保护是否适当、工作场所是否符合一般安全标准，指示是否得当等方面进行审查甄别。

本案中，小李作为成年人，知晓站在椅子上打扫卫生的危险性，而且宋女士也作了劝阻，所以，小李对自己所遭受的损害存在较大过错，宋女士只需适当承担一定的赔偿责任。

## 3

### 因第三人侵权行为受伤，该找谁承担责任？

#### 案例

吴女士50出头，刚从单位退休下来。吴女士因闲不住，在看到一家小餐馆招聘小时工、每小时20元工钱后，她就应聘当了服务员。一天中午，吴女士在收拾完餐桌准备将碗盘拿回后厨洗碗池的过程中，被客人黄先生撞倒受伤住院。事后，吴女士要求餐馆老板汪某赔偿其医药费、误工费等相关损失，但被拒绝，汪某拒绝的理由是自己并非加害人，此事与他无关。那么，吴女士究竟应当向谁索赔呢？

#### 说法

《民法典》第1192条第2款规定：“提供劳务期间，因第三人的行为造成提供劳务一方损害的，提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任，也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后，可以向第三人追偿。”本案中，吴女士在提供劳务期间因第三人（客人黄先生）的侵权行为遭受损害，根据上述法律规定，她既可以请求老板汪某给予补偿，也可以请求客人黄先生承担侵权损害赔偿

责任。应当指出的是，补偿与赔偿是不同的。赔偿一般是填平原则，即损失多少赔多少，而补偿仅是给付损失中的一部分。所以，吴女士找老板汪某偿付其损失，虽然汪某不能拒绝，但汪某无需全额偿付，可以只给予其适当的补偿。另外，汪某在对吴女士进行补偿后可以向客人黄先生追偿。如果吴女士想获得全额赔偿的话，那就必须请求客人黄先生承担侵权赔偿责任。

潘家永



## 律师信箱

### 解聘员工确有正当理由 未通知工会也应支付赔偿金

#### 编辑同志：

由于我入职后不能胜任工作，甚至经过培训仍不能达到公司的要求，公司便在我额外支付一个月工资的基础上解除了与我的劳动合同。请问：在公司没有将解聘一事通知工会的情况下，我能否以公司解聘违法为由，要求其支付赔偿金？

读者 黄笑笑

#### 黄笑笑读者：

你可以要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

一方面，公司解除劳动合同的行为违法。《劳动合同法》第40条、第43条分别规定：“有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”即哪怕劳动者具有可以解除劳动合同的法定理由，如果用人单位建立有工会，也必须书面通知工会，否则也属于违法解除劳动合同。结合本案，虽然你符合被解聘条件，公司也额外向你支付了1个月工资，但其一直没有通知工会明显与之相违。

另一方面，公司必须承担违法解除劳动合同的赔偿责任。因为《劳动合同法》第87条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第47条也指出：“建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合《劳动合同法》第39条、第40条规定，但未按照劳动合同法第43条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。”

律师 廖春梅