

劳动中发生侵权损害责任由谁担

核心
阅读

劳动过程中的侵权行为时有发生,比如,劳动者因过错给用人单位或者他人造成损害等。在这些情况下,被侵权人能否要求赔偿?又应当向谁索赔呢?以下结合3个案例对相关问题予以释明。



读者信箱

员工因公司搬迁辞职 能否索要补偿金?

编辑同志:

我原来所在公司因环保评估不合格,被相关行政主管部门要求搬迁、整改,公司随后搬迁到新址。由于我原有岗位不复存在,公司为我提供了新的岗位,但我基于不满现状而拒绝,并以公司变更工作地点属于未按照劳动合同约定提供劳动条件为由辞职。请问:我能否要求公司支付经济补偿金?

读者 梁菲菲

梁菲菲读者:

你不能要求公司支付经济补偿金。《中华人民共和国劳动合同法》第38条、第46条分别规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的……”“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的……”即用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。与之对应,你能否向公司主张经济补偿金,取决于公司是否属于“未按照劳动合同约定提供劳动条件”。

而本案情形并不在其列,因为,一方面劳动条件是指用人单位对劳动者所从事的劳动必须提供的生产、工作条件和劳动安全卫生保护措施,即用人单位保证劳动者完成劳动任务和劳动过程中安全健康保护的基本要求。本案中,公司基于环保因素,根据相关行政主管部门的要求搬迁新址、裁撤工作岗位,原工作岗位不复存在,不能归责于公司“未按照劳动合同约定提供劳动条件”。更何况公司已为你提供新的岗位,但被你拒绝。

另一方面,《中华人民共和国劳动合同法》第17条具体列出包括工作地点和劳动条件等在内的8项必备条款,其中第4项“工作内容和工作地点”、第6项“劳动报酬”、第8项“劳动保护、劳动条件和职业危害防护”分属不同独立的条款。由此可以看出,“工作地点”与“劳动条件”不属于被包含关系,而是并列的独立条款。即不能由于工作地点的变更而视为公司“未按照劳动合同约定提供劳动条件”。

律师 颜东岳

潘家永

1

工作中造成用人单位损失,应予赔偿

案例

欧某在一家公司下属的配件厂当车工。在使用车床时,他因违章操作造成丝杠顶弯,不仅给公司带来直接经济损失近5万元,也弄伤了右手。公司对欧某所受伤害属于工伤没有异议,但要求他承担因违章操作给公司造成的部分经济损失2万元,并从其工资中逐月扣除。欧某不知道公司要求其承担赔偿责任是否于法有据?

说法

根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,员工因下列行为给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任:劳动者的原因致使劳动合同无效的;违法解除

劳动合同的;违反劳动合同约定的保密义务或者竞业限制的。由此可见,劳动法对员工向单位承担赔偿责任是有严格限制的。

《工资支付暂行条例》第16条规定,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。根据该规定和侵权责任的一般原理,用人单位向员工主张赔偿至少应符合以下条件:一是劳动合同中有关于经济损失由员工承担的约定,或者经民主程序制定的规章制度中有这方面规定,且员工知悉;二是员工存在违反规章制度、操作流程等职务侵权行为;三是单位遭受了损失,且为直接经济损失;四是经济损失与员工的侵权

行为之间具有因果关系;五是员工有主观过错。鉴于企业作为劳动成果的主要享受者也应当承担一定的经营风险,故这里的“过错”一般限定为故意或者重大过失,不应包括一般失职行为。

此外,享受工伤保险待遇和承担经济损失二者并不相悖。本案中,欧某违反操作规程给公司造成了重大损失,可以认定其存在重大过失。如果公司有证据证明符合上述第一个条件,那么,公司就有权要求欧某赔偿相应的损失。至于全额赔偿还是部分赔偿,要考虑到企业对员工的教育培训、设施设备、监管力度等情况,以及员工的岗位危险程度、过错程度和工资收入水平等因素。

2

劳动者因重大过失造成他人损害,单位赔偿后可追偿

案例

陶某是某公司的销售骨干,跑销售时都是驾驶公司配备的车辆。一天,陶某驾驶公车前往客户那里,途中因超速且疏于观察等,将行人冯某撞成重伤,交警认定陶某负事故全部责任。对冯某所遭受的损失,保险公司理赔后,剩余的9万元损失是由公司赔偿的。事后,公司向陶某追偿这笔损失,陶某坚决反对。那么,公司向陶某追偿损失有法律依据吗?

说法

《中华人民共和国民法典》第1191条第1款规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”据此,劳动者在工作中因故意或者重大过失给用人单位造成损失的,用人单位在承担赔偿责任后对劳动者享有追索权。该规定对劳动者履行职务行为提出了更高要求,强化了劳

动者在工作中尽到忠实勤勉的义务。因此,劳动者在工作中要更加谨慎、用心,要严格遵守操作规范,不能肆意妄为,否则最终应由自己买单。

本案中,陶某对事故负全部责任且给公司造成了较大损失,应当属于具有重大过失,所以公司有权向陶某追偿损失。至于追偿比例,在劳资双方没有约定的情况下,应综合考虑员工的工资收入水平、职业风险、过错程度、损害程度以及单位的监督管理情况等因素确定。

3

派遣员工因工侵权,派遣单位若有过错须担责

案例

2023年8月初,陆某与一家劳务派遣公司签订劳动合同。当月中旬,他就被派遣到物业公司上班。2024年3月的一天,陆某在小区拆除一广告牌时不慎将业主韩某的摩托车砸坏,两家公司关于损害赔偿问题产生纠纷。物业公司称,陆某与公司不存在劳动关系,应由劳务派遣公司承担赔偿责任。劳务派遣公司认为,陆某是在履行工作职责时造成他人财产损失,应当由用工单位承担责

任。两家公司互相推诿,这让业主韩某不知所措。

说法

《中华人民共和国民法典》第1191条第2款规定:“劳务派遣期间,被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任;劳务派遣单位有过错的,承担相应的责任。”这里“劳务派遣单位有过错的,承担相应的责任”的规定,意味着劳务派遣

单位与用工单位承担按份责任,而不是连带责任或补充责任。

本案中,劳务派遣公司并不存在过错,所以,应当由物业公司负责赔偿业主韩某的损失。当然,如果物业公司能够举证证明劳务派遣公司具有过错,比如派遣工陆某不符合从业条件,缺乏相应的资质和技能等,那么,就应当由两家公司承担按份责任。由此来看,业主韩某的权益是能够得到保障的。