

骑手被撞伤“获双赔”的法律边界在哪?

专家建议,探索多元保障模式分散平台企业经营风险,实现劳动者、用人单位与社会多方责任的合理分担

阅读提示

专家认为,最高法发布的典型案例,通过探索多元保障模式使平台企业经营风险得到社会保险、商业保险和民事责任的分散和共担,实现了劳动者、用人单位与社会多方责任的合理分担。未来还应完善立法、司法、社会治理等多方合力多渠道分担机制。

本报记者 张菁 张小简

外卖小哥送餐时被小区电动门撞伤致残,是否属于职业伤害?能否同时获得职业伤害保障待遇和物业公司赔偿?

最高人民法院日前发布新就业形态劳动者权益保障典型案例,其中案例3“冯某诉某物业公司身体权纠纷案”中,外卖员获职业伤害与侵权责任“双赔偿”的裁判受到关注。案例明确,第三人的侵权责任不因劳动者获得新就业形态人员职业伤害保障(以下简称“新职伤”)待遇而免除或者减轻。

“8万元+17万元”的双赔偿

一天,上海的外卖小哥冯某骑电动车送餐时,看到配送小区的电动门已经打开便驱车驶入,不料电动车车头刚通过出入口,电动门禁突然从外向里关闭,将他连车带人撞倒。经医院诊断,冯某的颈部脊髓损伤,伤情经鉴定为十级伤残。

“冯某在工作期间受伤,已被认定属于职业伤害。”法院在判决中指出,职业伤害保障

在性质上具有社会保险性质,在工伤保险制度的框架下运行。因此,冯某受伤后获得经人社部门核定的一次性伤残补助金和鉴定检测费共8万余元。

案件的争议焦点在于,负责控制电动门的物业公司是否需要赔偿?法院最终判决物业公司支付给小哥17万余元残疾赔偿金,因为新职伤是社会保险,物业公司责任是侵权责任,两种赔偿“不存在重复”“可以兼得”。

“人的生命是无价的,人身伤残不可逆转且无法用金钱衡量,单一的民事赔偿或职业伤害保障不足以完全填补受害人因人身损害承受的身心伤害,故不能简单适用损益相抵原则。”针对该案例,吉林大学法学院教授艾琳分析道,社会保险与第三人侵权损害赔偿的功能和性质不同,在涉及身体、健康、生命权益等特定赔付项目时,不能因已获得职业伤害保障的待遇而减轻或免除第三人应承担的赔偿责任。

同时发布的案例4“陈某诉张某、某物流公司、某保险公司等非机动车交通事故责任纠纷案”,为新就业形态劳动者致第三人损害的典型案例。

一物流公司作为订餐平台的区域配送代理商,招募骑手张某从事配送工作,通过平台派单并支付工资。公司投保了包含“个人责任保险”的雇主责任险,承保骑手致第三人损害的赔偿责任。张某在送餐途中驾驶电动车与陈某相撞致其骨折,陈某起诉张某、物流公司及保险公司,索赔医疗费、残疾赔偿金等损失。

法院判决保险公司赔偿陈某保险金,不足部分由物流公司赔付,明确平台企业投保责任保险的,商业保险赔付与侵权赔偿责任

可以并行适用,从而分散平台企业和合作企业的用工风险,保障外卖骑手和受害人的合法权益。

构建多重保障网

在国家社会科学基金重大项目“新就业形态劳动者权益保障问题研究”开题论证会上,项目首席专家、中国政法大学教授娄宇称,近年来,新就业形态劳动者数量迅速增长,但用工实践中一直存在管理方式多样、法律关系模糊和司法“同案不同判”等问题,有待立法、司法和社会治理等领域保障的进一步完善。

“新就业形态是就业的‘蓄水池’和‘稳定器’。劳动者权益保障日益受到关注和重视,国家有关部门已经发布了很多规范文件和指导性案例,积累了实践经验。”娄宇分析称,此次最高法通过发布典型案例,创新性地构建了涵盖社会保险、商业保险与侵权责任的复合型“保障网”,这种多元保障模式使平台企业经营风险得到了社会保障制度和民事责任的有效分散,实现了劳动者、用人单位与社会三方责任的合理分担,这些都是司法实践中的有益经验。

“新就业形态劳动者权益保障要探索多元化的解决方案,通过其他法律部门和社会治理方法的综合运用解决权益保障问题,典型案例为课题研究提供了丰富的素材。”娄宇表示,重大项目将总结提炼司法实践中的创新经验,通过法理依据与宏观制度、立法保障、行政执法保障、司法保障、社会治理保障等多个子课题研究,完善新就业形态法律关系理论,探索将司法经验转化为制度设计的

方案。

多方合力推进新业态劳动保障

针对未来新就业形态劳动者权益保障的制度创新和完善,在国家社会科学基金重大项目开题论证会上,与会专家学者进行了分析建议。

中国法学会学术委员会副主任、中国社会学研究会会长张鸣起表示,要准确把握新就业形态劳动者权益保障面临的新挑战,应对劳动关系认定模糊、休息权和安全权落实困难、数据风险加剧等新问题精准制定对策。

“新就业形态劳动者权益保障问题直接关系到数字经济时代背景下劳动关系的变革,必须突破原有制度安排的局限,建设更加适应数字化时代的新型劳动保障体系。”中国社会保障学会会长、中国人民大学学术委员会副主任郑功成强调。

中国社会学法学研究会常务副会长、中国人民大学法学院教授林嘉认为,尽管国家出台了一系列政策性文件,对新就业形态劳动者权益保障起到了重要作用,但这些文件效力层级相较于法律仍然较低,且出自不同部门,缺乏统一和强制性的法律制度。

张鸣起建议,加快修订完善相关法律法规,构建覆盖新就业形态的劳动法治体系,探索与新型用工相适应的治理机制,充分发挥工会组织作用,创新集体协商方式,切实维护劳动者基本权益。

“此类案件的关键在于如何界定‘兼得’的边界与适用范围。”结合司法实践中的探索,江苏省苏州市中级人民法院劳动法庭庭长沈军芳谈到,新职伤作为新制度,实践中的相关裁判尺度仍需进一步探索与完善。



专业展示防震减灾技能

5月10日,在山东省防震减灾科技园,山人绳索技术培训中心工作的人员向参观者展示绳索救援技能。

当日,山东省防震减灾科技园举行防震减灾开放日活动。本次开放日活动包含地震监测服务展示、专业应急救援队训练科目展示等内容,旨在进一步提升全社会防震减灾意识。

新华社记者 郭绪雷 摄

G 说案

用“老东家”客户信息为“新东家”招揽业务? 当心侵权!

本报记者 卢越

员工入职新公司后,使用原公司的客户信息招揽业务,是否构成侵犯商业秘密?北京市丰台区人民法院日前披露了这样一起案例。

【案情回顾】

甲公司是一家从事专利、商标、版权代理等知识产权法律服务的专业性公司,杨某曾在该公司担任知识产权顾问一职。甲公司诉称,杨某在工作过程中掌握了甲公司的大量客户信息,包括客户负责人联系方式、与甲公司合作价格及交易习惯等。后杨某从公司离职并与甲公司签订了保密协议,约定杨某对在甲公司工作期间所获取的客户信息等商业秘密负有保密义务。

此后,甲公司发现原本一直合作稳定、融洽的客户与乙公司存在业务往来。经核实,杨某目前在乙公司工作,且其离职时与甲公司交接的客户中有部分已与乙公司建立了知识产权代理业务关系。甲公司认为,杨某在离职后擅自将从公司获取的属于商业秘密的客户信息披露给乙公司使用,杨某、乙公司均

构成侵害商业秘密的行为,遂将二者诉至法院,要求杨某、乙公司立即停止侵权并赔偿经济损失及维权合理开支。

杨某、乙公司均称,杨某在甲公司就职期间所获得的相关客户、负责人及联系方式均是通过公开渠道获取,上述信息并不属于商业秘密,知识产权代理费数额系由市场供需关系决定,亦不具备秘密性。相应客户并非甲公司专属客户,这些客户有自主选择服务机构的权利,有的客户是基于对杨某个人的信赖关系而与乙公司建立业务关系。

【庭审过程】

北京市丰台区人民法院审理认为,甲公司主张权利的商业秘密为10家客户的名称、联系人、电话等经营信息。根据甲公司提交的与相关公司业务往来的电子邮件及签订的代理合同,以及杨某离职时的交接材料,可以认定相关客户是甲公司经过长期投入产生的相对固定、有交易习惯的客户,具有商业价值,能为甲公司带来竞争优势。

甲公司与杨某签订的保密协议等文件中,明确约定杨某对任职期间所获得的客户信息负有保密义务,据此可认定甲公司针对上述客户信息采取了合理的保密措施。因

此,甲公司主张的客户信息属于反不正当竞争法保护的商业秘密。

【审判结果】

考虑到杨某确实存在主动联系相关客户的行为,违反了保密协议约定,而乙公司明知

杨某此前曾就职于甲公司,仍使用杨某向其披露的相应客户名单,故法院认定杨某、乙公司共同侵犯了甲公司相应商业秘密,判决杨某、乙公司共同赔偿甲公司经济损失及合理开支共20余万元。

二审驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

员工侵害用人单位商业秘密的行为多体现为违反保密义务或者用人单位有关保守商业秘密的要求,向离职后所在的新单位披露、使用或者允许新单位使用其所掌握的商业秘密。该种情况下,如新单位明知或者应知前员工系以盗窃、贿赂等不正当手段获取原单位的商业秘密,仍获取、披露、使用

或者允许他人使用该商业秘密,新单位亦会构成侵权。

如果客户基于对员工个人的信赖而与该名员工所在单位进行交易,该员工离职后,能够证明客户自愿选择与该员工或者该名员工所在的新单位进行交易的,应当认定该员工并未采取不正当手段获取商业秘密。

G 法 问

员工没休带薪年假 工资报酬该怎么算

本期主持人 本报记者 陈丹丹

读者来信

编辑您好!

2021年5月至今年4月,我在一家食品公司从事污水处理工作。工作期间,我和公司签订了无固定期限劳动合同,约定我的每月全勤收入标准不低于2000元,同时每年可以享受带薪年假15天。

今年5月初,我从这家公司离职。然而,在办理离职手续时,公司和我对未休年假工资等事项产生争议。公司认为,应以北京市最低工资标准核算我的未休年假工资,且公司能够提供2021年5月至2025年4月的考勤表和工资明细表,以此证明已经安排我休带薪年假。

但是在我看来,应以我本人的每月工资为基数核算未休年假工资。请问,哪类工资标准才是真正的核算基数?

北京 王女士

为您释疑

王女士您好!

带薪年假是指机关、企业、事业单位等单位的职工在连续工作满一年后,每年依法享有的保留职务和工资的一定期限的假期。带薪年假制度旨在保障劳动者的休息权,提高工作效率,促进员工身心健康。

一方面,关于年休假的工资计算基数,我国职工带薪年休假条例规定,对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

具体而言,依据我国企业职工带薪年休假实施办法规定,计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。需要注意的是,前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。

另一方面,关于举证责任,我国劳动争议调解仲裁法规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

对于劳动者来说,在遇到相关争议时,应当提供社保缴费记录等证据证明工作年限。对于用人单位而言,应保留员工休假申请、审批记录、工资支付凭证等证据。若员工主张用人单位应支付未休带薪年假工资,用人单位则需举证已安排休假或已支付补偿,否则可能承担举证不能的风险。

依据上述规定,您的未休带薪年假工资计算基数应为您实际日工资而非当地最低工资标准。您可整理相关工作证据,提交至劳动仲裁委或法院,依法维护自身劳动权益。

北京市平谷区人民法院法官助理 郑佳宇

第12届中国国际警用装备博览会在京召开

本报讯 (记者周倩)5月12日,记者从公安部获悉,第12届中国国际警用装备博览会于5月14日至17日在北京举办。

本次展览以“新技术、新装备、新质战斗力”为主题,会场设在北京首钢国际会展中心,设置有公安机关装备馆、国内企业馆、国际企业馆和装备需求对接区、新产品新技术发布区,展览总面积约6.4万平方米,规模创历史新高。截至目前,所有展馆均已满馆,除境内企业踊跃参展外,还吸引了30家境外企业参展。

据了解,本届警博会首次设立智慧化无人装备展区,聚焦数据驱动、人机协同、精准赋能、智慧安防,全面展示空中、地面、水上、水下等执法应用环境的无人装备。此外,还将有一大批便民利企的装备亮相。如,移民管理装备展区的出入境一体化智能交互终端,集证件阅读、电子签名、证照拍摄等功能于一体,可有效提高全种类出入境证件的申办效率,平均缩短业务办理时间两倍以上,做到一窗办结、一站服务、一次办好。民警发明创造展区的智能体“警小爱”,作为社区民警的“数字分身”,可实现政务服务零距离、宣传防范精准达、风险发现早一步,探索出了一条新时代“枫桥经验”的数字化路径。此外,还有车管智能导办机器人、智能问答数字人、无人救生艇、24小时自助报案亭等系列便民服务新装备。

展会期间,将举办供需对接会,应用部门可以及时掌握行业最新动态,引进先进技术和装备;企业也可以更好地了解实际需求,有针对性地研发和生产各种装备;同时,科研机构还可以与企业合作开展产学研项目,加速科技成果转化,提供更加坚实的技术支持。

一份“风险告知”破解退休认定僵局

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰 通讯员曲珊)近日,吉林省四平市铁西区人民法院以一份《行政案件败诉风险预警告知书》给出创新答案,让困扰化工企业老职工王师傅的特殊工种退休认定纠纷,在法理与情理的平衡中实现双赢。

2024年底,55岁的王师傅在申请提前退休时,人社局认定其从事有毒有害岗位年限不足8年,否決了他的退休申请。案件受理后,铁西法院行政审判庭敏锐捕捉到案件背后的群体性风险——该化工企业曾经是大型国企,历经多次改制,类似工龄认定问题可能涉及百名老职工。

随后,庭长陈超和法官曲珊展开历时40天的调查取证。最终,5名老同事出庭证实王师傅1989年确在硫酸车间工作,结合出勤记录,实际工龄达8年3个月,符合特殊工种退休条件。

“不能止步于个案纠偏,更要建立防范机制。”在查明事实基础上,法院创新启动“败诉风险预警程序”:制发《风险预警告知书》,详细列明两项证据瑕疵;提出“补充实地核查+建立工龄互认机制”双轨解决方案;搭建府院会商平台,法官现场提出化解争议方案;设置15日自查整改期限。

这份带着司法温度的预警告,推动人社局启动“特殊工种认定专项整治”,不仅重新核定王师傅工龄,更建立档案缺失情形下的“多维度认定标准”,惠及该市数百名产业工人。