

代表公司参加社区活动受伤,能否要求工伤待遇和侵权赔偿?

律师:可以!但因工伤与侵权竞合,有些费用不能重复获赔

■全媒体记者徐亚辉

“踩上软塌塌的充气垫,穿过人形障碍墙,被现场道具一绊,我直接倒地,右腿‘咔嚓’一声骨折了。”回忆起去年12月那场职工趣味运动会,47岁的杨先生仍心有余悸。更让他焦虑的是,事发半年多,除了获得工伤赔偿外,至今都没收到社区与活动承办单位所承诺的赔偿。

对于职工因第三方的原因导致工伤,并且已经申请了工伤认定获得赔偿的情况下,第三方究竟是否还应该承担赔偿责任?劳动者遭遇这类情况时,该如何维护自身合法权益?

职工:组织方有过错应另行赔偿

杨先生是深圳一家企业的职工。据他讲述,2024年11月,公司发了一份社区职工趣味运动会活动的报名通知,还帮他报了名。同年12月,他与另外9名同事代表公司组成团队,一同参加了此次趣味运动会。现场,第5个项目“智拼未来”,需要队员踩着充气垫,穿过人形障碍墙接力拿拼图。“很多充气垫明显没充满,在这穿过障碍墙时,我就被地上的活动道具绊倒摔跤,直接导致右腿骨折。”杨先生向记者回忆道。此次受伤,导致杨先生共住院26天,在家休养了半年,并被鉴定为九级伤残。其间,他生活难以自理,在老家的妻子专门放下工作,赶过来照顾。

据杨先生透露,事后,公司有就相关赔偿问题与社区和活动承办方进行协商,确定

了各方应承担的赔偿部分。“但是半年多时间过去了,除了工伤保险待遇外,其他赔偿迟迟没有结果,各方目前都不想负责,相互推诿,得到的答复要么是‘在协调中’,要么就是‘没有经费’。”杨先生无奈地说,虽然目前已回到工作岗位,但此次受伤对他身体影响很大,“医生说以后可能干不了重活了。”

杨先生表示,截至目前,他已获得的工伤保险待遇,具体包含了一次性伤残补助金、医疗费用、生活护理费。但他认为,社区与第三方公司作为活动的主办与承办单位,且存在明显过错,理应承担侵权责任,应另行支付人身损害赔偿等损失。

针对上述情况,记者多次尝试也未能联系上当时组织活动的负责人。

律师:可同时主张工伤保险待遇和人身损害赔偿

“杨先生的情况,涉及工伤保险赔偿和侵权损害赔偿的竞合。也就是说,对于职工因第三方原因导致的工伤,产生了两个法律关系,一个是侵权,另一个是工伤。”广东君信经纶君厚律师事务所合伙人饶萍优分析称,“社区组织的职工趣味运动会活动,属于群众性活动。根据《民法典》相关规定,群众性活动的组织者如果没有尽到安全保障义务,造成他人损害,应当承担侵权责任,但需相应证据证明杨先生在活动中受伤与组织者的过错存在因果关系。”

据了解,侵权责任赔偿项目一般包括医疗费、误工费、护理费、住院伙食补助费、营养费、残疾赔偿金、被扶养人生活费、精神损害抚慰金等。工伤保险赔偿项目则包括工伤医疗费、一次性伤残补助金、伤残津贴、生活护理费等。两者赔偿项目存在不少重复。

饶萍优表示,根据现行法律规定和司法实践,劳动者因用人单位以外的第三方侵权导致工伤的,在广东地区而言,可以同时主张工伤保险赔偿和人身损害赔偿,但因两种法律关系的部分赔偿项目存在重合的情形,相同性质项目一般遵循损失填平原则处理,避免重复获赔。如医疗费,住院伙食费、交通费、护理费等则以实际支付费用为准,不可以重复获赔,如侵权方已经赔偿,则工伤保险中可以予以扣减;如侵权方尚未赔偿,工伤保险基金赔偿后可向侵权方追偿。

饶萍优提醒,遇到以上情况,劳动者要第一时间收集、固定证据,如保留活动组织文件、现场照片、医疗记录、侵权方过错证据等。同时,积极协调,如协商不成的,及时向法院起诉,主张侵权差额赔偿,最大程度维护自身合法权益。



AI重绘制图

相关案例

因第三人侵权 重庆一职工追偿获法院支持

据重庆市高级人民法院官网消息,重庆渝北法院曾审结一起工伤与侵权竞合的案件。

2019年9月,甲公司承建工程并将劳务分包给丙公司,丙公司雇请原告做砼工。夜间浇筑混凝土时,因甲公司指挥失误、照明不足,丙公司泵车臂碰落铁箱砸伤沟内作业的原告,致多处骨折。原告被认定为工伤,已从丙公司获赔。后原告起诉甲、丙两公司,要求赔偿残疾赔偿金、精神抚慰金等。法院认

为,工伤赔偿不影响侵权责任追究,判决支持除医疗费外的赔偿请求。

该案承办法官指出,工伤保险与侵权损害两者从立法目的、取向、保护范围、适用条件等方面存在根本的差别。劳动者因工伤事故遭受人身损害,若因用人单位之外的第三人侵权造成的,劳动者有权向侵权人主张损害赔偿,且不影响其依法享有的工伤保险待遇。在此情形下,侵权人和用人单位应当依法承担各自所负的赔偿责任。

法条链接

《民法典》第一千一百九十八条规定:宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。

因第三人的行为造成他人损害的,由第三人承担侵权责任;经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后,可以向第三人追偿。

劳动法律法规Q&A

Q:用人单位用工时未签订书面劳动合同,可以在以后补签吗?

A:根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条第二款规定,已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条和《劳动合同法实施条例》第六、七条,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

Q:法定节假日加班,公司能用补休替代加班工资吗?

A:法定休假日安排劳动者工作的,用人单位应当另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准300%的工资,不能以安排补休来替代加班工资。

(来源:人社部)

以案说法

员工不胜任工作能否直接辞退?

【案情回放】

郑某于2021年入职江门鹤山某公司,从事招商专员,工作职责为销售公司或集团在某地区相关项目的厂房。鹤山某公司与郑某签订了书面劳动合同,每月向郑某发放工资,并为其缴纳社保。

2024年11月,鹤山某公司组织郑某培训。两周后,鹤山某公司称郑某连续6个月未成功销售出一套厂房,且经培训后仍未改善,遂以明显不胜任工作为由,向郑某发出解除劳动合同通知书。

郑某认为鹤山某公司违法解除劳动合同,要求其支付赔偿金。经劳动仲裁委仲

裁裁决,鹤山某公司需依法向郑某支付赔偿金。鹤山某公司不服,诉至法院,主张其与郑某解除劳动合同无过错,无需支付赔偿金。

【法院审理】

鹤山市人民法院经审理认为,首先,鹤山某公司销售团队有9人,销售团队在近六个月内仅销售了5套厂房,但鹤山某公司只与郑某一解除解除劳动合同;且根据该公司绩效考核结果,郑某任职期间的考核指标均在合格标准以上,可见郑某不存在消极怠工等行为。鹤山某公司忽略经济环境和市场需求等外在因素,将厂房未能成

交的责任完全归咎于郑某的做法明显不合理。其次,鹤山某公司为郑某安排的培训内容为日常培训或者课程分享,并非针对郑某不胜任工作而进行的提升工作能力培训,此次培训后也没有再对郑某进行考评。再次,该公司在培训两周后便通知郑某解除劳动关系,开展培训与解除劳动关系的时间相距明显过短。

综上,鹤山某公司主张郑某进行培训后仍不胜任工作并以此为由解除与其的劳动关系,依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定,鹤山某公司属违法解除劳动合同,应向郑某支付赔偿金。

(江法宣)