

# 农民工下班途中跳车意外死亡被认定为劳务受损

## 法院认为,应视为从事由雇主指示安排的雇佣活动的延续,按双方过错确定责任分担

### 典型案例

日前,福建省福安市人民法院审结了一起特殊的涉及农民工提供劳务者受害责任纠纷案件。农民工曹某下班途中跳车意外死亡,法院判定雇主因未给雇员提供必要的安全劳务条件,承担50%的赔偿责任。

2017年,福安某船舶修造公司将渔船船壳的建造工程发包给包工头杨某。杨某便雇佣了曹某等人为其建造船壳。2017年3月13日,曹某与其他工友在下班后乘坐由包工头杨某安排的电动三轮车前往饭店用餐,车辆行近目的地时,曹某未等车辆停稳,便擅自从仍在行驶的电动三轮车上跳下,因惯性导致后脑勺着地,脑部严重受创,曹某出现颅内出血、大小便失禁等严重

症状,虽在当日便被送往福建省宁德市闽东医院抢救,但因伤情过重,治疗无效,于2017年3月19日死亡。

事故发生后,曹某家属连夜从安徽赶到福安处理善后事宜,但包工头杨某却早已外逃,一直不肯出面,曹某家属亦未能从船舶修造公司处获得赔偿,因此将杨某及该船舶修造公司诉至福安市人民法院。

福安市人民法院经审理认为,死者曹某受雇于包工头杨某,为其提供劳务,双方形成劳务关系。依据相关规定,提供劳务一方因劳务自己受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。曹某系在下班前往就餐途中发生意外死亡,而非劳务期间,能否认定为因劳务受到损害,系该案重要争议点,亦为曹某家属能否获得赔偿的关键。

案件审理期间,经调取同与死者曹某在杨某处打工的工友刘某、李某、钟某、牟某四人的询问笔录,该四人均提及平日上下班期间均由杨某统一安排电动三轮车接送,并由杨某或代班工头“老曹”驾驶该车辆,吃饭点亦为杨某平日所指定场所。

对此,法院认为,曹某虽于下班途中死亡,但在受雇于杨某期间,与其他雇员一同乘坐由杨某安排的车辆上下班,且车辆由杨某或由杨某雇佣的代班工头“老曹”驾驶,故曹某搭乘由雇主杨某组织安排的电动三轮车下班,仍应视为从事由雇主指示安排的雇佣活动的延续。曹某因劳务死亡,应按双方各自过错确定责任分担。杨某作为雇主,未为雇员提供必要的安全劳务条件,安排不适宜运输人员的电动三轮

车接送不特定数量的雇员工上下班,存在很大的安全隐患,其行为存在过错。而曹某从未停下的电动三轮车上跳下导致受伤死亡,其本身也存在重大过失,故对曹某的死亡,雇主杨某应承担50%的赔偿责任,雇员曹某自行承担40%的责任。某船舶修造公司将船壳的建造工程发包给杨某,双方为承揽合同关系,但杨某不具有船舶修造工程的相应资质和安全生产条件,某船舶修造公司在选任杨某上有一定的过错,应向死者曹某家属承担赔偿责任,福安法院确认某船舶修造公司因选任过失承担10%的责任为宜。福安市人民法院遂判令杨某向死者曹某家属赔偿损失487985.50元,某船舶修造公司向曹某家属赔偿损失97597.10元。

口 吴锋 摄

### 有话直说

今年各地普遍持续高温,人们对坚持一线生产的劳动者也格外关注,各种防暑降温措施纷纷出台。日前,工人日报报道了这样一幕:

连续10多天的高温炙烤着重庆能源集团韦家沟煤矿矿区。下午2时正是最热的时段,往日里繁忙的地面作业区却不见一个人影,设备也都停止了运转。由于煤矿生产、运输“一条龙”作业,地面工作停了,井下采掘也“歇”了。采煤工人下午睡觉,晚上上班……

这一幕源于该矿出台的一项通知:各单位合理安排高温期间的劳动力投放,适当调整露天作业人员的作息时间和劳动强度,严格限制加班加点。在高温时段,凡是阳光能照射到人体的工作场所一律停止作业,确保职工不再“战高温”。

“战高温”这个词,人们耳熟能详——针对夏季酷暑或多或少影响生产,为了鼓舞职工士气,提高工作效率,许多企业会组织开展“战高温、斗酷暑”劳动竞赛,并且作为调动职工积极性,确保经济效益增长的“经验”大力宣传。如今被“叫停”,令人耳目一新。

为什么叫停“战高温”?韦家沟煤矿负责人说:“夏季开展劳动竞赛,追求更高效益,没有把保护职工身体健康考虑进去,产量上去了,有的职工却病倒了。让职工不再‘战高温’,就是要以人为本的理念制度化。”

从理论上讲,以人为本,是指把人的生存、发展作为根本目的和最高价值取向,强调尊重人、理解人、关心人,不断满足人的全面需求,促进实现人的全面发展。从实践中看,在企业管理中坚持以人为本,体现为组织设计以人为本为中心,以鼓励员工为主、重视职工的需要、注重培养员工技能素质,等等。对照一下:酷暑难捱时节,组织“战高温”劳动竞赛目的与价值取向是人还是物?保证生产与保护职工哪个更重要?防暑降温是不是职工急需?……这个问题,实际上涉及坚持以人为本的另一个重要含义,即坚持人与自然的和谐发展。

人类认识和改造自然,从根本上说,是为人类创造良好的生存条件和发展环境。但在过去相当长的时期内,以征服自然为目的,以物质财富的增长为动力的传统发展模式,使我们在许多时候、许多问题上违背了自然规律。譬如盲目相信“人定胜天”,结果却被一次次的事实证明,人类并非战胜了“天”,而且往往被惩罚。正如恩格斯所说:“我们不要过分陶醉于我们对自然界的胜利。对于每一次胜利,自然界都报复了我们。”如果“战高温”带来职工病倒的后果,又何尝不是对背离以人为本的一种警告?遗憾的是,某些企业领导者并没有认识到这一点,至今仍在“交学费”。

不再随便提“战高温”,并不否定酷暑中必须坚持的生产和工作,不否定讲求工作效率、经济效益,而是呼吁企业领导者,无论什么时候都应该坚持以人为本,切实把职工的冷暖、需求放在心上;如果不能,就不要让职工在非正常条件下劳动,即使必须,也应该从实际出发,合理安排生产,尽可能为职工创造愉快劳动,身心健康的工作条件,最终受益的不仅是职工,当然也包括企业。

口 张刃

# 让职工不再随便『战高温』彰显以人为本

## 国网榆林供电公司:党员服务队将关怀送回家

“李大娘,这几天下雨家中一切都好吗?”8月14日,国网榆林供电公司大柳塔共产党员服务队队长马继先亲切地向大柳塔郝家壕村五保户李大娘问道。

考虑到近日连续不断的暴雨对道路产生一定破坏且偏远村庄出行不便,大柳塔共产党员服务队走进辖区60余户五保户和孤寡老人家中,及时送去温暖与关怀。共产党员服务队队员们首先为他们排除用电隐患;排查屋檐线路是否老化、室内布线是否规范、刀闸是否锈蚀、皮线接头是否用绝缘胶布缠封、缠封是否严密、家用电器是否按要求装设接地线等,为他们屋内的照明设备进行全面维修,对发现用电隐患逐项进行整改;每到

一户服务队队员们都与老人们促膝谈心,与老人拉家常,了解困难户和老人们用电诉求;耐心细致地引导老人们看安全用电宣传画,讲解阴雨天、雷雨天气用电注意事项;同时,队员们还帮助老人清理室内外卫生并为他们送上避暑药物和生活用品,向他们发放便民服务卡,叮嘱老人无论遇到何种难题,都可以随时拨打联系电话。

在服务过程中,服务队队员对孤寡老人、五保户、空巢老人及留守儿童家庭进行摸底,更新信息台账,对重点家庭进行重点宣传和重点检查,用贴心服务、细致关怀传递着“你用电,我用心”的服务理念,以实际行动践行社会责任。

口 王新月



8月16日,高温持续,渭南公路管理局工会主席谢建平看望慰问白水公路管理段奋战在高温天气下的一线养路工人,对养路工人冒高温、战酷暑保障公路物、安、舒、美付出的辛勤劳动表示真诚的感谢,向他们送去绿豆、白糖、茶叶、花露水等防暑降温物品,并再三叮嘱一定要注意安全,做好防暑降温保护措施,合理安排好高温时节的工作和休息时间,确保人身安全。

口 兰芳 摄

## 公司拒开离职证明不合法

### 职工信箱

**百事通先生:**  
罗某于2015年入职西安某连锁超市长安店任生鲜部主管,2017年,该超市因经营状况不佳,需进行人员调整,其中罗某被公司安排调到灞桥店工作,职务和工资待遇不变。罗某因家住长安,孩子在长安上幼儿园,不愿意到灞桥店上班。后经与公司协商一致,解除了劳动合同。但是,在工资结算和补偿金计算时,罗某与公司闹得有些不愉快,因此,罗某离职时,公司拒绝给其开具离职证明。罗某多次与公司沟通未果,遂向当地人社部门投诉。

员工是否自愿离职,不分工是辞职还是双方协商一致离职,还是被用人单位解雇,用人单位都需要承载这一义务,不可豁免。

所谓离职证明,是指用人单位与劳动者解除劳动关系的一份书面证明。给离职员工开具离职证明,是用人单位给离职员工办理离职手续的重要内容之一。罗某按公司规定办理完工作交接手续后,公司不得拒绝为其开具离职证明。

其次,离职证明须载明法定必备内容。《劳动合同法实施条例》第24条规定,“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”法律法规不但规定了用人单位给离职员工开具离职证明的法定义务,同时还规定了离职证明必须载明的内容,用人单位不可省略法定的必备内容。

对员工来说,离职证明是大有作用的。其一,现在很多用人单位在招聘员工时,均要求求职者提供单位开具的离职证明,以便了解到求职者在上家单位的相关信息,用于判断其与拟招聘岗位的匹配度,往往也据此作为是否录用的依据之一;其二,根据我国失业保险相关法规,员工非本人意愿离职的,持离职证明去人社部门进行失业登记,可按规定领取失业保险金。

口 百事通

## 济南一企业延长工作时间拒付加班费 员工通过邮件证实加班获法院支持

2014年5月,山东省济南市一动画师李某与济南某影视公司签订为期1年的劳动合同,合同明确约定实行标准工时制度:每天工作不超过8小时,每周不超过40小时,每周至少休息1天。2015年5月,合同到期后,双方续签劳动合同,合同日期截至2018年5月。

2016年3月,27岁的李某考虑到“婚后不能天天加班,待遇不是很好,得换个工作”,便向影视公司提出辞职。当天,影视公司与李某终止了劳动合同关系。李某离职前,填写了员工交接清单及员工离职调查表。李某顺利办完离职手续,向公司提及加班费一事,遭到公司反驳。

2016年12月,李某向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求公司支付工作期间的加班工资及解除劳动关系经济补偿金等。仲裁裁决,公司需向李某支付加班费及解除劳动合同经济补偿金2万余元。面对该仲裁结果,双方当事人均不服,先后诉至法院。

案件庭审期间,李某称,入职后,单位经常强制性加班,从未支付过加班费。每天加班后,自

己须于当天晚上或第二天上午向项目负责人张某发送加班邮件及加班内容。所以,自己的离职应当属于被迫离职。离职调查表亦写明辞职原因系“单位强制加班,不支付加班费”,且该调查表还有负责人的签名。为证实自己的加班主张,李某向法院提交了加班时向公司发的邮件。

一审法院审理认为,双方签订劳动合同,劳动者为用人单位提供劳动,用人单位应及时足额发放工资。本案中,结合李某向法院提交的劳动合同、工资流水、加班邮件等证据,足可证实影视公司存在延长工作日工时、安排员工节假日加班的情形。

经核算,影视公司欠付李某加班费共计8541.28元。李某以“在职期间经常加班,用人单位不支付加班费”为由,诉请公司向支付解除劳动合同经济补偿金,理由正当,符合我国法律规定。综上,一审法院判令影视公司限期内向李某支付加班费、解除劳动合同补偿金共计1.6万余元。案件宣判后,公司不服,向济南中院提起上诉被依法驳回。

口 丛民 张洁

**读者 浩稳**  
该公司的做法是不合法的。

首先,给离职员工开具离职证明是用人单位的法定义务。《劳动合同法》第50条第1款规定,“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明……”第89条规定,“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”由此可见,只要是员工离职,用人单位都有开具离职证明的义务,不论

### 热点话题

按照网上“兼职招聘”的信息联系公司,却被要求以各种名目缴纳保证金、培训费、体检费,而且不久对方就“人间蒸发”;看到“高薪招聘”的广告,还“不限年龄、学历”,本以为天上掉馅饼,没想到千里迢迢赶过去才发现其实是传销窝点……

日前,笔者调查发现,当前以“招聘”为名实施的各类违法犯罪行为手法不断翻新,其团伙内部呈“公司化”运作、分工明确等特点,特别是随着互联网的普及,受害人群规模和地域范围呈扩大趋势。对此,亟须求职者提高风险防范意识,有关部门也应落实监管责任,及时打击整治,保障人民群众求职就业的安全感。

### 索要各种费用可能暗藏陷阱

日前,笔者在浙江温州采访到的一起刑民事案件,其犯罪手法就是典型的以虚假招聘实施诈骗。

今年4月6日,警方接获报警称,在当地鹿城区藤桥镇有人在某网站上找兼职工作时被骗。这不是此类诈骗的第一个受害者,警方梳理后发现,仅温州地区今年就发生了10余起类似的诈骗案件。通过对这些案件进行串并研判、抽丝剥茧和层层深挖,警方判断这是一个隐藏在网上、以介绍兼职工作为诱饵、以微信红包交纳各类费用为手段,诈骗他人资金的特大网络诈骗犯罪团伙。

为侦破该案,温州警方前后历时两个月,先后组织10个抓捕小组奔赴河北、河南、山东、山西等19个省份开展抓捕,成功抓获犯罪嫌疑人53人,采取强制措施46人,上网追逃4人,侦破案件300多起,涉案金额达100

余万元,现已追回赃款40余万元。目前,专案还在深入开展中。

破获该团伙之后,警方发现该团伙为实施诈骗,在内部建立了严格的层级与严密的分工。团伙成员分为老板、财务、培训师、客服和外宣5层。首先由外宣发布虚假招聘信息,一旦有求职者上钩则将其介绍给客服,客服以需要交纳入职押金或保证金等费用为由,让求职者通过发送微信红包实施诈骗。之后,客服会将求职者介绍给培训师,培训师以需交纳培训费为由继续实行二次诈骗,所有诈骗所得由成员按不同比例进行分配。

警方表示,求职者应聘时应警惕各种“收费”行为,正规招聘一般不会索要各类名目的

“招聘、介绍工作”为幌子,实则是以介绍“新来入”交钱入伙的所谓“纯资本运作”的非法传销。在身陷传销组织两个多月、受尽精神折磨后,才终于在多方帮助下逃离魔掌,但多年的辛苦积蓄打了水漂。

笔者通过检索中国裁判文书网发现,今年以来,就有河南、福建、湖南、湖北等地法院判决的多起以虚假招聘手法实施非法传销的案例,涉及组织、领导传销、诈骗、非法拘禁、敲诈勒索等多种犯罪行为。

在一起发生在湖北的案件中,不法分子通过QQ群发布虚假招聘信息,受害人表示求职意向后,不法分子就以先到公司宿舍休息为名,将受害人骗至一出租屋内,并收走手

### 招聘是假,传销才是真

所谓“费用”,千万要守住自己的“钱袋子”。

去年下半年,毕业生李某通过某直聘网遭冒名招聘的非法传销组织诱骗,之后被发现溺水死亡的消息引发一场巨大的舆论声讨。

通过虚假招聘诱骗求职者误入传销组织,不仅会给受害者带来财产损失,更严重威胁到人身安全。云南的周先生提起几年前一个亲戚遭遇的此类“虚假招聘”时,至今仍唏嘘不已。据其介绍,这位远房亲戚长期在外打工,一念之差,没经受住传销人员“一本万利、一夜暴富”的诱导和劝说,带着多年来在矿山辛辛苦苦挣得的上万块钱参加一种以

中的职业中介机构、经营性人力资源服务机构,另一方面也是广告法中的广告发布者。”北京大成律师事务所合伙人付勇律师表示,网络平台负有审核用人单位证照、经办人身份、招聘信息内容的真实性、合法性的义务,同时不得损害劳动者合法权益,对收集用人单位和个人信息要保密。网络平台违反法律义务,同样需要承担相应的法律责任,构成犯罪的还应当承担刑事责任。

去年8月,人社部发布了《关于进一步加强招聘管理的通知》,针对部分招聘网站、人力资源服务机构违规发布虚假招聘信息,造成部分求职者上当受骗、严重损害求职者合法权益问题,进一步强化了网络平台

维权成本、提升效率。”

**链接**  
**虚假招聘的其它几种常见套路**  
通过梳理中国裁判文书网与此前媒体的公开报道,笔者发现虚假招聘还存在几种常见的形式,应当引起求职者警觉:  
——“黑中介”高价收费后销声匿迹。一些缺少资质的非法中介,摸准了许多求职者追求高薪心理,或打着出国务工、技术移民的幌子,或打包票能进入名企工作,向求职者收取高昂的中介费,但不久就人去楼空,没有下文。这种诈骗往往比编造名目“收费”的犯罪数额更大。  
——借招聘“钓鱼”,套取个人信息。一些以个人信息为目标的公司,往往打着“招聘”的幌子通过网络等渠道发布“钓鱼”信息,之后从求职者发来的简历中收集精准的个人资料。  
——只“试用”不聘用,意在廉价劳动力。有企业以“试用期”为幌子招募、使用廉价劳动力。一旦“试用期”结束,就找借口表示应聘者“试用”没通过,并招募新人顶替岗位。由于试用期内薪资较低,甚至有的企业不支付任何薪水,求职者既浪费了钱财又浪费了时间。  
——以招聘为名扩大知名度。每到求职季,不少企业都会到高校组织宣讲会等。然而一些“高大上”的宣讲会却“雷声大雨点小”,最后真正招聘的人员寥寥无几,有的甚至不招人。这背后其实是企业打着招聘旗号做广告,以扩大知名度和影响力,甚至在大学生中培养“目标客户”。这类不诚信的招聘行为,多发生在一些知名企业的招聘中,让许多缺乏社会经验的大学毕业生往往碰一鼻子灰。

口 张璠

## 求职,当心虚假招聘陷阱

机、身份证、银行卡等物品。此后,该非法传销团伙不断对其洗脑并看管,其间还进行威胁、恐吓。受害人不肯交钱,传销人员就逼其说出银行卡、支付宝、微信等密码,并让受害人给家人打电话谎称赔偿损坏的公司仪器,让人把钱打到银行卡上。传销分子取得银行卡内3.2万元后才放受害者离开,而此时受害人已被非法拘禁长达15日。

**虚假招聘,网络平台也应担责**  
互联网招聘平台已经成为求职主要渠道,但也成了虚假招聘多发、高发的主要领域。那么网络平台是否需要承担相应责任? “网络平台的法律性质一方面是劳动法

的主体责任。今年10月将施行的《人力资源市场暂行条例》,也为查处“黑中介”、人力资源市场的违法犯罪的监管执法明确了法律依据。

“虚假招聘不仅损害应聘者合法权益,也扰乱人力资源市场,市场监管部门和劳动行政部门都有权处理。”中国劳动关系学院院长姜颖表示,应聘者可以向有关部门举报投诉,维护自身合法权益,在维权时特别要注意保留好相关证据,如涉及传销等违法犯罪行为,应当向公安部门举报。

不过,遭遇虚假招聘时维权成本过高,也是许多人选择忍气吞声的原因之一。对此,付勇认为,“如果能将网络虚假招聘诉讼也纳入互联网法院管辖范围,就能有效降低群众