



职务行为致人伤害，并非免责“法宝”

本报记者 郑芳芳

3月底，谢某筹措4万余元一次性赔偿给某环境公司后，公司撤了诉。

“职务行为，可不是员工的免责‘金牌’。”贺兰县人民法院德胜法庭法官王荣富叮嘱谢某，此后工作切莫心存“出事有单位买单”的侥幸心理，务必恪尽职守，审慎履职。

【案例回放】

这起纠纷，还要从一起道路交通事故说起。2023年9月，谢某驾驶自卸货车清运垃圾时跨越黄线，引致道路交通事故，致案外人丁某受伤。事后经交警部门认定，谢某负事故主要责任。某环境公司随后按照法院判决，先向丁某支付各项赔偿费用共30余万元。

谢某以为事情就此翻篇，不料某环境公司以“故意或重大过失”为由，向他全额追偿。谢某想不通，在他看来，自己既没超速也没酒驾，何况是开公司的车、干公司派的活，在执行工作任务时发生的事故，凭什么要承担责任支付追偿款？双方多次协商未果，某环境公司

3月底，银川市金凤区人民法院速裁审判庭内。随着手机到账提示音响起，王某的4700元劳务费终于到账了。

【案例回放】

此前，王某为李某安装监控设备，双方未签订书面合同，所有沟通都通过微信和电话进行。干活期间，王某习惯性地把工作照片通过微信发给李某，算是“留个底”。

完工后，王某多次催付4700元劳务费，李某在微信中回复：“还差你4700元。”然而确认劳务费后，老板却一直拖着不给，最后还翻脸不认账，干脆不接电话。王某手里没有合同，没有欠条，唯一的证据就是手机里的微信聊天记录和工作照片，无奈之下诉至法院。

法庭上，李某辩称：“我微信里说的4700元是算错了，属于超额结算，实际不欠他钱。”

承办法官仔细核对证据发现，王某发送的工作照片有时间、有地点，与施工内容吻合；他多次催款的记录清晰完

房东与租客之间的纠纷时有发生，情节相似。要么是房客不交房租、电费、物业费，要么是房东不退押金，那么合同到期租客要求退押金，房东因家电自然损坏起争执，押金、租金被克扣，双方权益应如何维护？

【案情简介】

“哥，热水器坏了，你得给我修一下，要不你给我换一下也行。”

“这台热水器2013年买的时候好好的，那个时候花了1300多块钱呢。”

“今年2026年了，都用了13年了，不坏才怪了。”

“你好好使用的话，它怎么能坏呢？”

“我是正常使用，这是正常的损耗。”

在调解现场，租客小马（化名）声称房东小石（化名）如果不退剩余房租和押金，自己就拒绝交出房屋的钥匙。

原来，租客小马一直租住在小石的房屋，今年3月，小石发现浴室的热水器损坏便要求自己购买小石进行维修。不料，小石认为自己购买的时候是好的，拒绝了小马的要求后反而要求小马进行损



近日，某法院审结一起故意伤害案件。被告人因使用棍棍、拳脚殴打他人致轻伤二级，分别被判处有期徒刑并适用缓刑。案件虽已审结，但其中折射出的法律问题值得深思：面对不法侵害，什么才是法律允许的“正当防卫”？防卫的“时机”又该如何把握？本文通过真实案例，剖析正当防卫与故意伤害的本质区别，以期引导公众依法理性维权。

【基本案情】

2023年10月一天凌晨，刘某来到银川市某小区公寓内，因感情纠纷，辱骂并殴打了居住在公寓的张某及另一名女性黄某，并使用凶器划伤了一名女性的面部，随后刘某放下凶器离开。

刘某离开公寓途中，张某纠集被告人李某、王某等人，使用棍棍及拳脚对刘某进行殴打，致刘某肩胛骨骨折、右手掌骨骨折、头皮裂伤、鼻骨骨折、肋骨骨折右手拇指远节指骨骨折及全身多处软组织损伤。经法医鉴定，被害人刘某的损伤程度为轻伤二级。

三人分别被传唤到案、当场抓获，如实供述了犯罪事实。法院经审理认为，被告人李某、李某、王某共同故意伤害他人身体，致一人轻伤二级，其行为均已构成故意伤害罪。分别判处三人

有期徒刑九个月缓刑一年、九个月缓刑一年、七个月缓刑一年

【律师辩护】

本案中，律师为被告人李某提出辩护意见如下：被告人具有明显过错。被害人刘某某先动手殴打李某，且持凶器划伤他人，激化了矛盾。被告人自身的违法行为是引发案件的重要原因，在量刑时应酌情对被告人从轻处罚。

认罪认罚与积极赔偿。辩护人指出，李某、王某在侦查阶段后期及审查起诉阶段均自愿认罪认罚，签署了具结书，可以依法从宽处理。积极通过家属赔偿被害人经济损失，取得了被害人书面谅解，可以从轻处罚。建议适用缓刑。

综合被告人无前科、系初犯、认罪悔罪、赔偿谅解、被告人有过错等情节，对被告人适用缓刑不会对其所居住社区造成重大不良影响，建议根据刑法第72条规定适用缓刑。

法院经审理，最终对三名被告人判决全部适用缓刑。

【法律启示】

本案最核心的法律启示：面对他人

为谢某诉至贺兰法院，要求其全额赔偿公司30余万元。

“我是职务行为，赔偿就该公司承担！”“你属于重大过失，公司有权追偿！”庭审中，双方互不相让。

“作为有多年驾驶经验的‘老司机’，你明知黄线不可跨越，依然漠视行车安全、违规操作，主观上存在过失，公司有权向你进行追偿。”王荣富法官两头劝解：“公司主张的‘全额返还’也不合理。事故虽因谢某的过失引发，但毕竟发生在执行工作任务期间，且某环境公司作为车辆的所有人和谢某的用人单位，对员工及车辆管理不当，存在一定过错。”

法理越讲越明，责任越理越清，双方态度逐渐缓和。王荣富随即委托人民调解员进行调解。最终综合考虑谢某的过错程度及偿付能力，双方达成调解协议，谢某当天筹措4万余元一次性履行完毕，为这起纠纷画上圆满句号。

【以案释法】

这起纠纷，焦点问题是用人单位在

为员工“买单”后，能否向员工追偿。

民法典第1191条规定：“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。”

员工履职中的一般过失（比如因路况不熟发生轻微剐蹭），属于公司应当承担的经营风险。除非法律有特殊规定，否则公司不能把这笔赔偿转嫁给员工。这既是为了保护劳动者，也是因为公司通常比个人员工更有赔偿能力，能更好地保护受害第三人的权益。

只有员工存在“故意”或者“重大过失”时，公司才有追偿的权利。“故意”很好理解，就是员工明知会造成损害还希望或放任这种结果发生，比如为了报复故意撞车。“重大过失”则是司法实践中的难点。它指的是员工连最基本的、普通人都会注意的义务都没有尽到，行为具有明显的、不合理的危险性。比如严重违反交通法规、严重违反职业规范

一条微信帮他要回了劳务费

本报记者 郑芳芳

民法典第770条规定：“承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作，交付工作成果，定作人支付报酬的合同。承揽包括加工、定作、修理、复制、测试、检验等工作。”

承办法官表示，根据民法典的这条规定精神，提供劳务一方按约提供劳务后，有权获得相应报酬；接受劳务一方应按约支付报酬。但在司法实务中，大量灵活用工、短期用工场景下，双方往往未签订任何书面协议，干活全靠口头约定。一旦发生欠薪，维权的首要难题就是“证明干了活”。

本案中，虽然原被告未签订书面合同，但微信聊天记录、工作照片等证据相互印证，形成了完整证据链，足以证明双方存在事实劳务关系。被告李某在微信中向王某作出对欠款金额确认的意思表

租期结束押金难退，室内设施“正常损耗”谁买单

本报记者 李娜

义务，主要是按时交租、妥善使用房屋及附属设施、结清水电煤等费用。它不是房东可以随意处置的“收入”。

第一，关于热水器的维修和赔偿责任，民法典第710条规定：“承租人按照约定的方法或者根据租赁物的性质使用租赁物，致使租赁物受到损耗的，不承担赔偿责任。”此款法条确立了“正常损耗免责”的基本原则。本案中，热水器已使用13年，属于自然损耗、正常老化，没有任何证据证明是小马故意或者重大过失损坏。因此，小马无需承担任何赔偿责任，小石要求赔偿热水器费用的主张，于法无据，不予支持。

第二，关于租金和押金的退还。民法典第713条规定：“承租人在租赁期间需要维修时，可以请求出租人在合理期限内维修。因承租人的过错致使租赁物需要维修的，出租人不承担前款规定的

“受害者”变被告人——正当防卫与故意伤害的界限

宁夏合天律师事务所律师 夏剑锋

的不法侵害，事后反击并不属于正当防卫；防卫一旦“变质”，就会滑向故意伤害罪。结合本案可从四个方面进行普法：

一、刘某持凶器伤害他人在先，开始张某是“受害者”，为什么张某后来召集多人反击的行为不是正当防卫，而是故意伤害？

根据刑法第20条，正当防卫是指为了使国家、公共利益、本人或者他人的人身、财产和其他权利免受正在进行的不法侵害，而采取的制止不法侵害的行为。主观目的是“制止”，而非“报复”或“惩罚”。

本案中，虽然被害人刘某先动手打人且持凶器伤人，属于不法侵害的发起者，但刘某实施了不法侵害行为之后，已经选择离开，在离开途中被李某召集他人殴打。此时刘某不法侵害行为已经暂停或停止，不属于“正在进行”。李某应当选择报警，或召集他人将其扭送到司法机关。但她召集他人殴打刘某，其行为性质不再是“制止不法行为，免受侵害”，而是“以暴制暴、教训对方”，属于法律所禁止的报复行为，而非正当防卫。

二、本案是不是防卫过当？

防卫过当的前提是行为人具有防卫意图，且存在正在进行的不法侵害或

等。需要特别指出的是，交警认定的“主要责任”或“全部责任”不等于民法上的“重大过失”。法院在认定“重大过失”时，会综合考虑量员工的岗位要求、行为危险性、公司有无尽到安全培训义务等多种因素。

不过，就算能追偿，也不是“全额报销”。这是很多公司容易误解的地方。即便认定员工有重大过失，公司也不能要求员工承担全部损失，因为员工存在失误或错误，表明公司也有管理责任。法院在确定追偿比例时，会审慎地综合考虑其过错程度、公司管理责任、员工收入水平、损害大小等。

法官提醒，职务行为不是员工免除自身责任的“法宝”，不要心存最后都会有公司“买单”的侥幸。用人单位也不能简单地“以罚代管”，要完善安全培训和管理制度。同时，在发生损失后，如果要向员工追偿，必须承担举证责任，证明员工存在“故意或重大过失”，并且追偿的比例也要合理合法。

示，系双方就李某欠付王某劳务费金额进行的结算。后李某虽辩称“超额结算”却未提供证据支持，依法应承担不利后果。

提醒广大务工人员，要增强法律意识和证据意识：一是尽量签订书面劳动合同，明确约定工作内容、工作时间、工资标准、付款时间、付款方式及违约责任等，双方签字确认，妥善保管合同文本。二是注意留存证据，用工方未及时付款时，应通过微信、短信、电话录音等方式书面催款，明确欠款金额及付款期限，完整保存工作记录、转账凭证、微信聊天记录等。这其中，关键要做到三点：记录要完整，内容要清晰，原始载体（手机）要保存好。三是依法理性维权，遇到纠纷及时向劳动监察部门投诉或向人民法院起诉，运用法律武器维护自身合法权益。

得知王某的遭遇后，公共法律服务中心秉持为民解忧、护航劳动者权益的宗旨，快速开通法律援助“绿色通道”，梳理案件难点、核心问题，研判法律援助方案，迅速指派专业能力过硬、实务经验丰富的基层法律服务工作者赵芳芳承办此案。赵芳芳依托丰富的劳动维权办案经验，全面梳理案件事实，细致收集工伤认定、用工事实、伤情诊疗等关键证据，精准对接劳动争议处理流程。面对案件中的争议焦点，层层剖析法律关系，清晰阐述王某的合法诉求，全力与用人单位沟通协调，在仲裁与调解环节中精准发力。

最终，在公共法律服务中心的统筹协调和赵芳芳的专业助力下，这起工伤待遇纠纷得到妥善处理，王某的合法工伤待遇得以有效维护。

维护劳动者合法权益

没签合同也没缴社保 务工人员如何维权

本报记者 李娜

“入职时没签合同，公司也没缴社保，我是不是只能吃哑巴亏？”这是许多劳动者在遭遇用工不规范时的共同困惑。近日，石嘴山市大武口区公共法律服务中心成功办结一起工伤待遇维权案件，用专业、高效的公共法律服务，为务工人员王某撑起了法律“保护伞”。

【案情简介】

王某是宁夏某公司的一名木工，日常扎根岗位勤恳工作，用人单位却始终未与其签订书面劳动合同，也未依法为其缴纳社会保险。一次工作期间，王某不幸受伤，经石嘴山市人力资源和社会保障局认定为工伤，可在后续工伤待遇赔付环节，却与公司产生纠纷，维权之路陷入僵局。

没有劳动合同、缺乏社保缴纳凭证，面对复杂的劳动维权流程，王某既不懂法律条文，也不清楚维权途径，独自与公司协商屡屡碰壁，身心承受着巨大压力。就在他一筹莫展之际，大武口区公共法律服务中心成为了他的“救命稻草”。

得知王某的遭遇后，公共法律服务中心秉持为民解忧、护航劳动者权益的宗旨，快速开通法律援助“绿色通道”，梳理案件难点、核心问题，研判法律援助方案，迅速指派专业能力过硬、实务经验丰富的基层法律服务工作者赵芳芳承办此案。赵芳芳依托丰富的劳动维权办案经验，全面梳理案件事实，细致收集工伤认定、用工事实、伤情诊疗等关键证据，精准对接劳动争议处理流程。面对案件中的争议焦点，层层剖析法律关系，清晰阐述王某的合法诉求，全力与用人单位沟通协调，在仲裁与调解环节中精准发力。

最终，在公共法律服务中心的统筹协调和赵芳芳的专业助力下，这起工伤待遇纠纷得到妥善处理，王某的合法工伤待遇得以有效维护。

上班途中绕道送娃遇事故，算不算工伤

三个要素综合判断 合理事由优先考量

“该案争议焦点为职工在上下班途中绕道接送孩子发生交通事故是否属于工伤认定范围。”该案承办法官表示，《工伤保险条例》规定，职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害的，应当认定为工伤。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》明确，从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线内的，可认定为“上下班途中”。

法官表示，司法实践中，人民法院对行政机关作出的通勤事故类工伤认定进行合法性审查时，通常会围绕合理事由、合理时间、合理路线三个要素进行综合判断。

对于合理事由，职工上下班途中接送未成年子女上下学，是履行家庭责任的必要行为。此类因家庭生活需要而对通勤路线作出的调整，属于日常工作通勤的合理延伸，不宜简单视为与工作无关的私人事务。因此，在判断是否属于“上下班途中”时，接送子女上下学等日常生活必需事项，可以作为认定合理事由的重要考量因素。

在合理事由成立的基础上，还需进一步审查绕道行为是否在合理时间与合理路线范围内。行政机关在认定时，应结合职工出行目的、通勤习惯、路线偏离程度、时间延长情况等因素进行综合评估。职工在上下班过程中，为接送子女而选择的路线若未严重偏离其主要通勤方向，未明显增加通勤时间，且与其日常通勤模式相符，则可能被认定为合理路线。反之，若出行目的不是上下班、绕道距离过远、时间过长，或事由不属于日常生活必需，则可能影响相关认定。

法院认为，“上下班途中”原则上是指职工为了上下班而往返于住处和工作单位之间的合理路线，根据日常工作通勤工具为电动自行车，上下班途中需接送小孩，单位部分领导与同事知晓这一情况。

法院认为，上下班途中原则上是指职工为了上下班而往返于住处和工作单位之间的合理路线，根据日常工作通勤工具为电动自行车，上下班途中需接送小孩，单位部分领导与同事知晓这一情况。

合理路线未偏离 工伤认定获支持

法院经审理查明，陈某所在单位规定的上班时间为7时30分，其日常通勤工具为电动自行车，上下班途中需接送小孩，单位部分领导与同事知晓这一情况。

法院认为，上下班途中原则上是指职工为了上下班而往返于住处和工作单位之间的合理路线，根据日常工作通勤工具为电动自行车，上下班途中需接送小孩，单位部分领导与同事知晓这一情况。

法院认为，上下班途中原则上是指职工为了上下班而往返于住处和工作单位之间的合理路线，根据日常工作通勤工具为电动自行车，上下班途中需接送小孩，单位部分领导与同事知晓这一情况。

最终，法院撤销了人社局作出的《不予认定工伤决定书》，责令人社局对该工伤认定申请重新作出处理。

【律师说法】

北京天驰君泰（银川）律师事务所付赵龙律师介绍说，劳动合同是证明员工与企业存在劳动关系的重要依据，对于保障双方权益、促进劳动关系和谐具有不可替代的作用。无论是员工还是企业，都应重视劳动合同的签订和履行，确保劳动关系的合法性和稳定性。

根据我国劳动合同法第82条规定，用人单位自用工之日起超过1个月未签劳动合同的，需每月支付2倍工资，最长可主张11个月。若工作满1年仍未签合同，则视为已订立无固定期限劳动合同，此后不再支付双倍工资，但劳动者可主张其他权益。

没有合同、未缴社保，劳动者可以收集哪些证据？

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条的规定，在未签订书面劳动合同的情况下，可以参照以下凭证来认定劳动关系：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；（四）考勤记录等；（五）其他劳动者的证言等。

没有书面劳动合同、没有社保缴纳记录，并不意味着劳动关系不存在。法律保护的是事实劳动关系，而非一纸合同。关键在于：证据能否还原“你接受他的管理、他向你支付报酬”这一事实。付赵龙律师提醒，用人单位应积极按时与员工签订书面劳动合同，并依法为员工缴纳社会保险；广大劳动者应增强自身法律意识，及时与用人单位签订书面劳动合同。当遇到自身权益被损害的情况时，注重保留工资支付凭证或记录等相关证据，用合理、合法的方式表达自己的诉求和关切，有效维护自己的权益。

以案说法

栏目主持 钟玉珍

据《浙江法治报》