

导致劳动能力丧失的“特殊疾病”能否获得抚养费赔偿

【案情回顾】

2023年12月,受害者刘某驾驶电动自行车与被告王某驾驶的机动车发生交通事故,事故致刘某死亡。经交警部门认定,刘某与王某承担事故的同等责任,王某所驾车辆在被告保险公司投保了交强险及商业险。

本案原告陈某系刘某之子,陈某父亲已去世,陈某于2015年被诊断为慢性肾功能衰竭、肾性高血压三期、肾性贫血,自2015年8月起至今一直需每周三次进行血液透析治疗,无法正常参加工作获得收入,一直依靠刘某生活,故主张被扶养人生活费。被告保险公司则认为,陈某已成年,虽患病但无法证明其因病致丧失劳动能力、且无其他生活来源,故不应当支持其被扶养人生活费。双方争执不下,遂起诉至法院。

【法官释法】

本案争议焦点在于受害者患特殊疾病、无其他生活来源的成年家属能否主张被扶养人生活费。

《职工非因工伤残或因丧失劳动能力程



度鉴定标准(试行)》规定,劳动能力丧失包含完全丧失劳动能力和大部分丧失劳动能力两个程度档次,是指因损伤或疾病造成人体组织器官缺失、缺损、畸形或严重损害,致使伤病的组织器官或生理功能丧失或存在功能障碍,其中明确规定不可逆转的慢性肾功能衰竭期符合完全丧失劳动能力的标准。本案中,原告陈某经诊断罹患慢性肾功能衰竭、尿毒症,血液透析治疗每周三次,疾病客观上影响其稳定地

参加社会劳动获取劳动报酬,无法以自己的劳动维护自身生活,且其双亲均已去世,村民委员会亦出具的无工作、无收入的证明,其丧失劳动能力又无其他生活来源,需要依赖于受害者刘某扶养,故主张的被扶养人生活费应予支持。

实务中,对于如何证明丧失劳动能力存在不同意见,民政部颁布的《特困人员认定办法》第五条规定:符合下列情形之一的,应当认定为本办法所称的无劳动能力:(一)60周岁以上的老年人;(二)未满16周岁的未成年人;(三)残疾等级为一、二、三级的智力、精神残疾人,残疾等级为一、二级的肢体残疾人,残疾等级为一级的视力残疾人;(四)省、自治区、直辖市人民政府规定的其他情形。有鉴于此,法院认为具有以上(二)(三)情形的受害者家属可以不必通过提交鉴定意见来证明其丧失劳动能力。

而对于已达到法定退休年龄

的60周岁以上的成年人是否就应认定为丧失劳动能力,主要存在两种观点。有观点认为,只要达到退休年龄,就应认定其丧失劳动能力;法院认定,达到退休年龄与丧失劳动能力不能等同,达到法定退休年龄,并不必然会导致丧失劳动能力。法定退休年龄是劳动法所规定的劳动者能够退出劳动关系,依法享受养老保险待遇的年龄界限,并不等同于丧失劳动能力,当前社会实情是,大量超过退休年龄人员仍继续从事与其劳动能力相匹配的社会劳动来获得劳动报酬,故在个案中对于其是否丧失劳动能力应严格规制,从严认定。

读者来信

公交急刹车致乘客摔伤如何承担责任

【案情回顾】

2022年1月27日,吴奶奶乘坐毛某驾驶的公交车,行驶至某路段时,因毛某急刹车减速进站,致使准备下车的吴奶奶摔倒受伤。事故发生后,吴奶奶被送往医院治疗,经鉴定构成八级伤残和精神伤残九级,产生医疗费、护理费等损失共计20万余元。后双方因赔偿金额未能协商一致,吴奶奶将公交公司诉至法院,要求赔偿相应损失。

【法官释法】

法院审理后认为,公交公司作为专业为城市提供公共交通服务的公司,应当文明谨慎驾驶,不超速、不急刹,做到平稳驾驶,尤其是当车上有老年人、孕妇、儿童及婴幼儿乘客时,公交驾驶员应当进一步提高注意义务,根据出现的特殊情况及时提醒,确保乘客的人身安全。本案中,在发现老年乘客吴奶奶准备下车时,车辆应当平稳驾驶,或提醒其在靠近车门

的临近座位落座,以避免发生摔倒事故,但被告公交公司未能尽到上述义务,故应对事故承担主要责任。而吴奶奶未能根据自身的身体情况注意乘车安全,在车辆未停稳时起身离开座位,亦有过错,应当适当减轻被告公交公司的损害赔偿责任。综上,法院酌定原告吴奶奶自担15%的损失,被告公交公司承担85%的损失。



雇员施工中突发疾病死亡 雇主是否担责

问:王某受雇于刘某为个人自住房屋建设实施水泥粉刷施工。2023年8月25日下午3时许,王某在午间歇息后,施工半小时左右,粉刷墙体一米多宽时出现不适状态(手无法自我控制,嘴歪脸

个人之间的劳务关系,但王某系在午休休息之后施工半小时左右发生脑出血经治疗无效死亡的,其并非因劳务受到损害,导致王某死亡的原因是其自身健康状况所致,王某的死亡与施工行为并无直接的因果关系,刘某对王某的死亡不存在过错,不应由王某的亲属承担赔偿责任。同时,考虑到刘某作为王某施工的实际受益人,其可就王某的死亡予以适当补偿。

答:王某与刘某虽形成

工作遇到健康歧视怎么办

【案情回顾】

2018年底,小李入职某模具公司从事线切割工作,约定每周6天10小时工作制,综合工资标准为9500元每月。2022年1月,小李在体检时经医院临床诊断为肝功能不全。模具公司要求其提供无传染性证明才能上班。此后,小李多次在医院体检,检查结果均为未见明显异常,但模具公司仍然以肝功能不全为由强行安排其休病假。双方沟通无果后,小李以公司强制

休病假、拒不提供劳动条件、剥夺劳动权利等为理由通知模具公司解除劳动合同。后小李申请劳动仲裁,要求模具公司支付经济补偿等。双方争执不下,遂起诉至法院。

【法官释法】

法院审理后认为,用人单位在劳动者正常履职过程中应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。本案中,小李从事的线切割工作,并非法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作的情形下,用人单位要求劳动者提供所患疾病无传染性证明才能上班,缺乏依据。模具公司后又强制小李休病假,变相剥夺了其劳动权利,属于未按照劳动合同约定提供劳动条件,小李有权以此为由解除劳动合同并主张经济补偿。法院遂判决模具公司支付小李工资差额和经济补偿金共计3.8万余元。

法官提示,本案是用人单位因劳动者肝功能不全,在协商调岗不成后强制安排劳动者休病假引发的劳动合同纠纷案。我国就业促进法规定,用人单位招用人员,不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

劳动者经用人单位录用并正常提供劳动,在劳动者未从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作的情形下,用人单位要求劳动者提供所患疾病无传染性证明才能上班,缺乏相应法律依据。用人单位基于劳动者肝功能不全与劳动者协商调岗被拒后又强制要求劳动者休病假,实质属于变相剥夺劳动者劳动权利,构成就业歧视。

手扶电梯上“逆行” 受伤谁担责

问:张某约好友李某等人到KTV唱歌,该KTV由某物业公司提供物业服务。晚上11点左右,结束聚会的张某走出KTV,边操作手机边向着手扶电梯走去。因当时无人乘坐手扶电梯,该电梯处于静止状态,张某等人未注意到下行电梯的绿色指示灯,径直走到了其左手边的上行手扶电梯上,从上行手扶电梯向下步行。当先行第三人步行至该电梯感应区时,电梯启动并向上运行,致张某摔倒受伤住院,因与KTV、某物业公司协商赔偿事宜未达成一致,遂将其诉至法院,请求判决二被告承担赔偿责任。

答:法院经审理后认为,公民的生命健康权受法律保护。被告某物业公司

和KTV的管理人,从KTV涉案手扶电梯口并无工作人员引导,未尽到安全保障义务,造成原告受伤,应当承担侵权责任。但是原告作为具有完全民事行为能力的成年人,应根据自身的具体情况,预判潜在风险,谨慎注意安全。原告张某从一楼通过上行手扶电梯进入KTV,理应知晓该手扶电梯正常运行。且原告向下步行片刻后,亦有其他人员乘坐旁边下行电梯向下运行,应及时采取措施防止跌倒。结合原告因边走边操作手机,误走上逆行梯步的情况,根据双方当事人的过错程度、各项因素对原告受伤原因力程度,判决二被告承担40%的赔偿责任,原告承担60%责任。

