承揽关系中定作人有何责任?

民法剧场

大强跟小明是一个村的,大强见小明整天闲着没事干,便说:“小明啊,你以后跟着我干吧,我带着你开挖掘机给人家拉土,一个月给你4000元钱。”小明欣然答应了。

两人分工明确,大强负责在路边拉活,与客户谈好价钱后将挖掘机租给对方使用,让小明当司机进行作业,完成作业后,大强与客户现金结账。

有一天,小红的住宅内需要一台挖掘机装载渣土,于是与大强协商,由小明开挖掘机装渣土,1小时100元,干完结账。

然而,在作业过程中,小明不慎从渣土堆上摔了下来,受伤住院了。

出院后,小明把大强和小红都告了,要求他们共同赔偿医药费、误工费、护理费、住院伙食补助费等费用。

微剧点评

大强和小红该不该赔偿小明的损失,那得弄清楚三者之间是承揽关系还是(个人)雇佣关系。

承揽合同和雇佣合同都属于劳务供给合同,都属于诺成、不要式、双务、有偿的合同。但《中华人民共和国民法典》规定,对雇佣关系和承揽关系的认定,直接决定责任承担者。如果认定(个人)雇佣关系,劳务者(注意此处是个人之间形成劳务关系的“劳务者”,而不是《中华人民共和国劳动合同法》中的“劳动者”)因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。如果认定承揽关系,承揽人在完成工作过程中造成自己损害的,定作人原则上不承担侵权责任。

承揽合同和雇佣合同的主要区别如下:

1.承揽合同重在结果,要求“劳务成果”,提供劳务本身仅为一种手段,所以法律有条件地允许第三人代承揽人完成辅助工作,甚至完成主要工作;雇佣合同重在过程,只要求提供劳务过程,劳务提供本身即为合同的标的,所以受雇者提供劳务以亲自实施为必要。

2.承揽合同中,承揽人提供劳务,须有结果(工作成果)才有权请求定作人支付报酬,仅提供劳务不得请求报酬;雇佣合同中,受雇人只要依约提供了劳务,即可请求支付报酬,劳务有无结果不影响报酬请求权。这个差别使得承揽人负担的风险要大于受雇人。

3.当事人之间的控制、支配和从属关系决定了对外侵权和对内追偿的承担主体。承揽关系中,承揽人原则上不受定作人的指挥监督,具有一定的独立性,故如果承揽人因从事承揽事项而侵害他人权益或造成自己受损,定作人原则上不负损害赔偿责任;雇佣关系中,受雇人提供劳务,原则上须接受雇主的指挥监督,不具有独立性,故如果提供劳务时侵害他人权益,由雇主对外承担侵权责任,如果个人之间形成劳务关系,提供劳务方致使自己受损,则双方应该根据各自过错承担责任。

本剧中,小明与大强虽未签订书面雇佣合同,但从双方口头约定来看,小明是大强所雇司机,负责驾驶大强所有的挖掘机在现场施工,并接受大强每月给付的报酬,根据大强的意志完成工作,受其监督、服从指示,大强可以随时干预小明的工作。由此可见,二人之间形成雇佣关系。

大强与小红虽未签订书面承揽合同,但从双方之间的约定及实际履行情况来看,大强以其自带设备、技术和劳力完成小红要求的工作并交付工作成果,司机小明仅对大强负责,所以大强与小红之间成立承揽关系,承揽期间发生的损失,根据《中华人民共和国民法典》的规定,由承揽人大强负责,定作人小红无需对小明的损失承担责任。

剧场背景

《中华人民共和国民法典》第一千一百九十三条 承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的,定作人不承担侵权责任。但是,定作人对定作、指示或者选任有过错的,应当承担相应的责任。

(聊城市人民检察院 王克)

病假工资怎么发?

友间必答

请了病假,还有多少工资?

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)第五十九条明确规定:职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期间内由企业按照有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。

发生工伤可以按病假发工资吗?

不行。《工伤保险条例》第三十三条规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

事业单位工作人员长期请病假,工资应如何发放?

根据国家相关规定,事业单位工作人员病假期间工资待遇,原则上按以下政策执行:

一、工作人员病假在两个月以内的,发给原工资。

二、工作人员病假超过两个月的,从第三个月起按照下列标准发给病假期间工资:

(一)工作年限不满十年的,发给本人工资的90%;

(二)工作年限满十年的,工资照发。

三、工作人员病假超过六个月的,从第七个月起按照下列标准发给病假期间工资:

(一)工作年限不满十年的,发给本人工资的70%;

(二)工作年限满十年和十年以上的,发给本人工资的80%。

请病假影响年休假吗?

根据《职工带薪年休假条例》,职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:

一、职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;

二、职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;

三、累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;

四、累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;

五、累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。

所以,是否能享受当年的年休假,要根据累计工作年限和请病假的时间来决定。

(来源:“人力资源和社会保障部”微信公众号)

聊城晚报 公益广告

垃圾分类一小步
健康文明一大步