

雇主是否需要负赔偿责任 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/483/2021\\_2022\\_E9\\_9B\\_87\\_E4\\_B8\\_BB\\_E6\\_98\\_AF\\_E5\\_c122\\_483381.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022_E9_9B_87_E4_B8_BB_E6_98_AF_E5_c122_483381.htm)

去年12月，张某与某公司签订了一份合同，由张某承包某公司外派的空调安装工程。合同约定：张某及其聘请的人员需向商业保险公司购买人身意外伤害保险，并出具投保单复印件给某公司备案；高空作业（三层楼以上）应佩带安全带、安全绳，因违反安装操作规程造成人员伤亡，概由张某负责，与某公司无关。

今年5月，张某雇请的人员戴某在安装空调时，因未佩戴安全带、安全绳，在窗外作业时，一脚不慎踏空，突然从四楼坠落地面，虽被送到医院急救，但终因伤势过重，不治而亡。

戴的父母悲痛欲绝，不远千里从湖南老家赶到珠海处理后事。某公司为减轻戴的父母的负担，支助款项为戴支付了医疗费和丧葬费等。经多方协商，戴的父母终于和某公司达成和解，戴的死亡与某公司无关，某公司另行支付一定数额的援助金给戴的父母。该案虽然经双方的协商达成了和解，但其中涉及的法律问题确实值得思考。

一、雇主与受雇的劳动者之间形成劳动法律关系的，根据劳动法应当对劳动者承担工伤赔偿责任。发包单位在无过错情况下，不承担赔偿责任。雇主经过劳动部门批准，对外招雇民工、小工，签订劳动合同，不但在实质上对劳动者进行管理、支付报酬，由劳动者提供有偿劳务而且形式上以劳动合同固定其劳动权利、义务关系。雇主作为用人单位，除应履行按时给付劳动者报酬首要义务外，还有义务保护劳动者在劳动过程中的安全与健康，提供必要的劳动安全设施，消除劳动过程中伤亡事故、职

业危害。因此，劳动者一旦发生工伤事故，根据形成的劳动关系，雇主应按劳动法的规定承担工伤赔偿责任。那么发包单位是否要承担工伤赔偿责任？发包单位在无过错的前提下与劳动者并不发生直接的法律关系，而与雇主发生“承包”的合同法律关系。在这种对外发包的合同关系中，雇主不隶属于发包单位，他具有独立的权利义务人的资格，独立实施承包合同规定的内容，提供物化的劳动成果，承担工作失败的风险、人员伤亡的风险、原材料、半成品成品灭失、损坏的风险。雇主从其所承包的项目、工作任务中，获取承包利益。根据权利和义务相对等的法律原则，发生工伤事故由雇主承担责任正是法律所体现的获取利益者负担风险的公平、对等的要求。在这种情况下，发包单位与劳动者之间未发生劳动法律关系，所以不能适用劳动法规来确定发包单位对劳动者的工伤赔偿承担责任。本案例的某公司与戴某没有直接的劳动合同，也没有从某公司领取劳动报酬，戴某仅受雇于张某，而且某公司在发包时也没有过错，所以对戴某的工伤损害不承担赔偿责任。

二、雇主与劳动者未形成劳动法律关系时，则依民法中侵权行为法律关系确定工伤赔偿责任。雇主侵权责任，是指雇主对雇员在执行受雇活动中因出现工伤事故受到损害所应承担的民事责任。雇主侵权责任的归责原则，我国民法通则没有明文规定，但在审判实践中，往往采取无过错责任原则，即只要雇员是在执行受雇活动中受到损害，而且不是出于故意，雇主无论有无过错都要承担赔偿责任，雇主不能以没有过错免责。在这种关系下，实际上会形成两种不同的情形：第一种是雇主属发包单位之职工，其与发包单位是一种内部承包合同的形式，仅是企业内部工作组

织形式的变化，雇主与发包单位仍然存在劳动关系。这种内部承包合同仅具有对内效力，即仅约束合同双方，并不具有对外效力，因而该合同双方均无权以这种合同关系及其内容对抗合同以外的任何第三人。如果雇主聘请的人员在劳动过程中发生伤害事故，其赔偿责任应由谁来承担呢？根据《民事通则》第四十三条“企业法人对它的法定代表人和其他工作人员的经营活动，承担民事责任”的规定，应依这种转承责任的原理及规定来确定责任承担者。根据转承责任，实施加害行为的具体行为人不是该侵权损害赔偿的责任人主体，而是依法对行为人负有责任的组织或自然人，也即发包单位应承担侵权损害的民事责任。第二种是雇主与发包单位没有劳动关系，属社会上的人员，其与发包单位没有隶属关系，不属于发包单位的组织管理的范畴，而独立完成承包的工作项目，获取承包利益，承担由此产生的风险。又分为二种情况：1、雇主具有合法用工权，雇主与劳动者形成了合法的劳动法律关系，此情况下若劳动者发生工伤事故，则由雇主按《私营企业劳动管理暂行规定》办理，并按劳动法律、法规中关于工伤损害赔偿的规定执行。2、雇主非法用工。雇主与受雇的劳动者并未产生劳动法律关系，虽然劳动者的工伤赔偿仍由雇主负责，但适用的法律法规有所不同，应按《劳动保险条例实施细则》第36条关于实行劳动保险企业的临时工，季节工及试用的规定和《全民所有制企业临时工管理暂行规定》的原则办理，不能直接适用劳动法。这种赔偿责任不是劳动法所调整的，而是依民法上的侵权之责的规定确定雇主的工伤赔偿责任。如案例中，雇主某不是发包单位的职工，其雇佣戴某，未办理合法的手续，属非法用工，故戴

某的工伤事故所行起的赔偿责任只能由张某承担，而某公司的支助完全是出于人道主义和同情戴某的悲惨遭遇，并不是为了推卸责任。三、约定雇主对工伤概不负责的条款是否有效？雇主为了减轻自己的责任或逃避工伤赔偿责任，往往在与其雇佣的劳动者签订口头或书面的约定工伤概不负责的免责条款。这种条款是没有法律效力的，雇主的侵权赔偿责任不因雇佣关系双方预先约定而免除，这是区别于其他民事责任的显著特征。最高人民法院（88）民他字第7号《关于雇工合同应当严格执行劳动法规问题的批复》指出：“（概不负责）是违反宪法和有关劳动保护法规的，也严重违反了社会主义公德，对这种行为应认定无效。”雇主对受雇者在提供劳务中受到损害所承担的民事责任，当事人双方不得预先免除，即使双方在合同中约定“概不负责”条款，也是无效的。如果雇主不能证明其受雇者是故意伤害自己，即使受雇者本身存在过失，作为用人单位的雇主也必须负责赔偿责任。如案中的戴某，虽然违反安全操作的规程，未佩戴安全带、安全绳，导致失足坠楼死亡，但雇主张某无法提供证据证明是戴某故意跳楼或出于自杀的目的，所以张某仍需对戴某的伤亡负责赔偿。