

雇佣关系中损害赔偿纠纷的处理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/484/2021\\_2022\\_\\_E9\\_9B\\_87\\_E4\\_BD\\_A3\\_E5\\_85\\_B3\\_E7\\_c122\\_484092.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/484/2021_2022__E9_9B_87_E4_BD_A3_E5_85_B3_E7_c122_484092.htm)

随着我国市场经济的不断发展，劳务市场日益活跃，人们之间形成的雇佣关系逐渐增多，这方面的纠纷也有所增加。雇佣关系由来已久，但我国现行法律对这种民事关系的规定却不明确，这给人们认定雇佣关系以及处理雇佣关系中损害赔偿纠纷带来困难。经常涉及的雇佣关系中损害赔偿纠纷主要有两种：雇主损害赔偿纠纷和雇员受害赔偿纠纷。这两种纠纷中的民事责任，主要表现在两方面：一是雇主损害赔偿责任，是指雇主对雇员在执行职务中造成第三人损害依法应承担的责任，又称雇员致害责任；二是雇员受害责任，是指雇员在完成雇主所交付的工作任务中，使自己遭受损害，雇主因此而承担的民事责任。在这两种情况下，雇主承担民事责任均以雇佣关系的存在为前提。雇佣关系中的民事责任属于侵权责任与违约责任的竞合。在没有明确约定时，应允许原告选择最有利于自己的诉讼。如果原告选择了追究雇主的侵权责任，那么，应首先确定该种侵权责任的性质。侵权责任分为两种：一般侵权行为责任和特殊侵权行为责任。前者归责原则为过错责任原则，即有过错则有责任；后者的归责原则为无过错责任原则和过错推定原则。无过错责任原则是指不管是否存在过错，只要造成损害，在法定情况下，责任人就应承担赔偿责任。过错推定原则是指，只要被告不能证明对原告造成的损害没有过错，就应承担民事责任。我国《民法通则》未将雇主损害赔偿责任及雇员受害责任纳入特殊侵权行为责任范畴，但《最

最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》若干问题的意见》第45条的规定：“个体工商户、农村承包经营户、合伙组织雇佣的人员在进行雇佣合同规定的生产经营活动中造成他人损害的，其雇主是当事人。”2000年10月最高人民法院发布的《民事案件案由规定（试行）》把“雇佣人损害赔偿纠纷”和“雇员受害赔偿纠纷”纳入“特殊侵权纠纷”部分。可见，这些规定把雇佣关系中损害赔偿纠纷的民事责任作为特殊侵权行为责任来处理了。当雇主是自然人或虽是企业、个体经济组织，但雇员并未成为其成员时，对于雇主而言，只要雇员在执行职务中，即在完成雇主交给的工作任务中造成第三人损害时，雇主应对第三人承担民事责任，雇员有过错时，雇主赔偿后再通过内部管理制度或雇佣（劳动）合同向雇员追偿；对于雇员来讲，只要雇员在完成雇主所交付的工作任务过程中，使自己遭受损害，雇主也应承担民事责任；如果第三人或雇员对造成的损害存在过失，则按照《民法通则》第131条的规定：“受害人对于损害的发生也有过错的，可以减轻侵害人的民事责任。”在上述情况下，雇主承担民事责任适用了无过错责任原则，即雇主无论有没有过错，只要其与雇员形成了雇佣关系，就应对雇员在履行雇佣合同过程中给第三者造成的损害以及雇员自己受到的损害承担民事责任。当然，如果有证据证明损害是第三人或雇员故意造成的，雇主可免责。当雇主是法人、个体经济组织，并且雇员成为其成员时，应遵循《劳动法》的规定来处理雇佣关系中的损害赔偿纠纷。根据《劳动法》的规定，企业、个体经济组织和非企业法人组织只要与劳动者形成了劳动关系，解决他们之间的争议就应适用《劳动法》的规定。因为此时的雇主已

符合《劳动法》规定的“用人单位”的主体要件，雇员作为劳动者为雇主提供有偿劳动，雇佣关系实际是劳动关系。在雇佣关系中的损害赔偿纠纷中，雇主承担民事责任既不能适用过错责任原则，也不能适用过错推定原则。因为若适用过错责任原则，原告必须举出被告对造成自己损害有过错的证据，即适用“谁主张谁举证”的举证责任原则；若适用过错推定原则，雇主只有举出自己造成对雇员或第三人损害没有过错的证据，才可不承担责任。但这两种情形，原被告双方都很难举出有效证据，在实践中是不可行的。适用无过错责任原则，只要求原告举出雇佣关系存在的证据，而不问雇主是否对原告造成损害有无过错，即可让雇主承担民事责任，这是符合《劳动法》和《合同法》立法精神的；如果第三人或雇员对自己的损害有过失，则依据《民法通则》第131条规定，让第三人或雇员承担相应的民事责任；如果雇主有证据证明损害是由第三人或雇员的故意造成的，雇主可免责。使用这一原则处理雇佣关系中的损害赔偿纠纷在实践中是切实可行的。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)