

血友病儿童公交车上摔伤谁之责

金山区联合人民调解委员会巧用情理法促和解

“ □法治报记者 王川
法治报通讯员 彭仁杰

母亲带孩子乘坐公交车，是再常见不过的情景。但是如果孩子在公交车上摔伤，该由谁负责？是这位母亲还是公交车公司？近日，金山区联合人民调解委员会就遇到了这样的一起纠纷。在调解员细致入微的观察下，灵活运用情、理、法的调解技巧，促成了和解，保障了双方当事人的合法权益。

【事件起因】
儿童乘公交车受伤引纠纷

2018年7月20日，金山区居民赵莉携12岁的儿子阳阳乘坐了某公交公司的公交车。阳阳上车找座位时不慎摔伤，伤势较严重。赵莉先行承担了儿子的医药费，病情好转后，向某公交公司索要赔偿金。因双方意见无法达成一致，多次协商未果，赵莉遂向金山区联合调委会申请调解。

调委会受理该纠纷后，调解员立即联系当事人双方了解纠纷具体情况，但仅根据当事人的陈述并不能准确判断案情，调解员决定前往公交公司查看事发当日公交车上的监控录像。监控录像清晰地记录了阳阳从上车到摔伤的整个过程。

调解员通过多次查看录像，掌握了两个重要的信息，即：赵莉先上车并找位子入座，儿子阳阳独自一人上车，买票后跑向母亲赵莉处，被阶梯绊倒后摔倒在公交车末排；从乘客上车至公交车起步加速的整个过程，司机没有任何提醒。此时，调解员对此纠纷有了比较充足的判断，联系双方当事人到调解室进行调解。

【调解经过】
双方各持己见
调解员以“法”入手

调解开始后，赵莉向调解员倾诉，称自己儿子阳阳患有血友病，止血能力弱，需要立即动手术，术后儿子的伤口缝了12针，受伤的腿可能会留下后遗症。赵莉称在此期间消耗了大量人力、物力和财力，同时拿出儿子阳阳受伤的照片与医疗、交通费发票一并交于调解员查看。调解员查看并清点发票，共计3万余元，其中除去医疗保险，赵莉个人承担1.3万元，并让



资料图片

公交公司代表蔡某进行清点核实。赵莉称儿子阳阳由于公交车司机急于起步加速而导致摔伤，要求公交公司赔偿其个人支出金额1.3万元。

公交公司代表蔡某当场拒绝赵莉的要求，称阳阳是由于自己在公交车上跑动导致摔伤，司机不需要承担任何责任，公交公司无法给予赔偿。

此时，双方情绪变得激动，言辞激烈，调解员立即予以制止，及时安抚疏导双方情绪。调解员指出，根据我国《合同法》，承运人应当在约定期间或者合理期间内将旅客、货物安全运输到约定地点；承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担损害赔偿责任，除非伤亡是旅客自身健康原因造成的或者承运人证明伤亡是旅客故意、重大过失造成的除外。阳阳在上车购票后便与公交公司产生了客运合同关系，因而客运公司在客运中依法负有确保乘客人身、财产安全的法定责任。司机在阳阳上车还未站稳之际，急速启动，对阳阳的受伤负有

不可推卸的责任。

《侵权责任法》也规定，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。司机是公交公司的职工，其驾驶公交车是职务行为，因此造成乘客受伤的，应当由公交公司承担侵权责任。此纠纷中司机在未安全提醒，又疏于观察车厢中行走乘客的情况下起步加速，对阳阳的摔倒负有不可推卸的责任，公交公司理应赔偿。

同时，调解员还指出父母对未成年子女负有监护看管的义务，疏于看管造成未成年子女人身伤亡的，父母要承担相应责任。监控录像中可以清晰地看到阳阳独自一人上车，并且在车厢内奔跑是最终导致摔伤的一个不可否认的原因，作为监护人的赵莉也应承担部分责任。双方当事人均对调解员提出的意见表示接受，公交公司代表蔡某主动提出愿意承担次责，给予赵莉赔偿金5000元，而赵莉则要求1万元的赔偿金，双方各执一词，始终不肯让步。

巧打“感情牌”
由情入理巧调解

调解员从蔡某主动认责的行为与赵莉并不强硬的态度分析，认为双方在赔偿数额上还有退让的余地，决定巧用感情策略并分开组织调解。

调解员先与赵莉单独进行调解，耐心聆听赵莉的诉苦并对赵莉的遭遇与现状表示同情，同时调解员又将调解过的相似案例分享给赵莉以产生共鸣，从而获得赵莉更深的信任。最终赵莉愿意作出让步并让调解员与对方进行协商。

在与蔡某协商时，调解员将赵莉家更详细的状况告知蔡某，指出受伤的虽是未成年的孩子阳阳，但受害的是阳阳一家，不管是从感情还是从法律的角度，都希望蔡某能在赔偿金额上作出让步。经过调解员耐心的疏导，蔡某代表公司也作出让步。双方当事人在赔偿金额上达成一致意见。

最终，赵莉与公交公司签订了人民调解协议书，约定公交公司支付赵莉赔偿金8500元，于5个工作日内履行。双方当事人均对结果表示满意并向调解员表示感谢。

【调解心得】
把握细节，灵活调解

在这起纠纷中，调解员根据我国《合同法》中承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担损害赔偿责任规定，直接表明对此纠纷的基本态度，同时指出父母对未成年孩子疏于管理也应承担相应责任。通过解释法律知识，使得双方当事人信服。

在纠纷的调处中，调解员注意察言观色、随机应变，通过分开调解并感情疏导，最终使得纠纷圆满化解。

(文中当事人为化名)

年初离职还能拿到年终奖吗？

闵行区莘庄工业区调委会释法明理调解劳动纠纷

“ □法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峰华

2018年1月离职的陈先生发现公司其他员工都有年终奖，唯独自己没有，对此感到不可理解。但公司以年终奖属于公司福利为由，拒绝发放给陈先生。双方协商无果后，找到闵行区莘庄工业区调委会申请调解。

调解员听取双方意见并调查核实后，以相关劳动法律法规政策为切入点，情理结合，最终双方达成一致，纠纷圆满解决。

【案情】

某饮料工业有限公司职员陈先生自2011年10月起入职，直到2018年1月向公司提出离职。正值年初，各单位企业都在发放年终奖，但陈先生却没有得到一分钱。看到公司其他员工都有年终奖，陈先生认为即使自己已经离职，但在此前一年里与其他同事一样提供了劳动，为公司作出了贡献。虽然是在年初与公司终止了劳动关系，但企业理当支付作为上一年工作奖励的年终奖。但公司方面并不认同陈先生的理由，认为既然陈先生已经离职，年终奖属于公司福利，只适用于在职员工，因此拒绝支付。双方协商无果后，向公司所在地劳动争议人民调解委员会申请调解。

【调解】

调委会受理纠纷后，多次组织陈先生与公司代表进行调解。在调解过程中，陈先生明确表示，他在该饮料工业有限公司工作多年，这次是由于个人原因不得不提出离

职，而且他是做满了一个合同周期之后才离职的，而年终奖是公司对于员工上一年度工作的奖励，也属于工资的组成部分，公司应当按照其在2017年的工作表现发放年终奖。而公司则坚持己见，不愿支付年终奖。

调解员听取了双方的意见后，收集了相关资料，调查核实了事件经过，分析认为该公司在2018年1月发放年终奖时，明确表示为2017年度的年终奖，虽然双方在劳动合同中没有明确约定，但根据相关规定，年终奖应当作为劳动报酬的一部分，而依法向劳动者支付劳动报酬是用人单位的基本义务。

于是，调解员先是向公司方做相关的政策宣传，对于年终奖的争议，往往首先要看集体合同、双方的劳动合同中有没有合理的约定。其次，如果没有约定，则看用人单位的规章制度。再次，如果上述情况都不存在，那么法律上一般要求企业遵守基本的法律原则。劳动法规定工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。年终奖属于劳

动报酬，所以也须遵循同工同酬的原则，因此公司这种认为员工离职就不用发放年终奖的做法是不符合相关规定的。

另外，根据相关法律法规，年终奖一般应该定性为“工资”。既然可以定性为“工资”，用人单位一般不能无故克扣。用人单位应根据劳动者的工作业绩与个人表现确定工资标准。在离职员工已经全年提供劳动义务，且工作业绩符合年终奖享受条件的情况下，用人单位仅凭其已经离职就不予发放年终奖，有违公平原则。如果用人单位有些奖金虽然是在年终或次年初发放，但其目的是用来激励在职员工而不是基于过往一年的业绩而发放的，离职员工则无权享受。在调解员一番情理结合的劝说下，公司方表示会根据实际情况酌情进行考虑。

经过调解员的反复劝说疏导，双方均作出了让步，最终就纠纷处理达成一致意见，签订了调解协议书，约定饮料工业有限公司支付给陈先生2017年度年终奖7000元，并当场履行完毕。

【点评】

调解员在查明事实的基础上，适用正确的劳动法律法规政策，切中案件的关键点，使得纠纷得到圆满的解决。

本案中，双方争议的焦点在于离职员工能否应该获得年终奖。调解员认为，根据相关法律法规，年终奖应当作为劳动报酬的一部分，而依法向劳动者支付劳动报酬是用人单位的基本义务。年终奖作为奖金的一种形式，属劳动报酬的范围。本案中，虽然该公司并未在公司规章制度、劳动合同中规定年终奖发放事项，也未在与陈先生签订的劳动合同中明确约定，公司可以根据实际经营状况决定是否发放以及发放多少年终奖，但既然公司已经给其他员工发放了年终奖，而陈先生在完成一个年度的工作后才辞职，按《劳动法》相关规定，公司依法应给陈先生也发放年终奖，除非公司有证据证明其不符合发放条件。调解员引导双方当事人作出让步，促成双方当事人达成共识。