

司机疏忽驾驶 货车撞人酿惨剧

闵行区交通事故调委会情理法结合化解交通肇事赔偿纠纷

□法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峥华

2020 年 7 月的某天，天空下着雨，道路湿滑，卞某驾驶重型箱式货车沿某路由东向西行驶，至某路口处遇绿灯右转弯时与骑自行车通过路口的何某发生碰撞，导致何某当场倒地受伤，经医院抢救无效于当天下午死亡。该起事故经交警部门认定卞某负事故全部责任。肇事车辆单位方和死者家属向闵行区交通事故调委会提出调解申请。

调解员帮助双方当事人理清思路，指导双方准备材料，确保万无一失。同时，调解员及时稳住受害家属的情绪，耐心劝解，打破僵局，最终化解了此次纠纷。

交通肇事致人死亡 如何赔偿起纠纷

为了明确受益人及受益人与死者之间的关系及证明，调解员通过沟通了解到死者何某和其丈夫生有一儿一女，死者何某的父亲已过世，母亲 90 多岁高龄。根据相关法律规定，死者何某的交通事故赔偿款应由其母亲、丈夫、儿子、女儿受益。由于当前何某家里的户口本信息无法体现相互关系，调解员告知死者家属需到户籍地开具关系证明，签订协议书时必须受益人本人到场签字，但由于死者母亲年事已高，无法到场签字，所以需要写一份委托书，委托其儿子代为签署调解协议书及领取赔偿款等事项，并且还要提供代理人及委托人之间的亲属关系证明。

警方出具事故认定书的当天，纠纷双方一起来到调解室就赔偿金额进行协商。调解员告知双方当事人，2019 年 12 月上海市高院制定并下发了《上海市高级人民法院关于开展人身损害赔偿标准城乡统一试点的实施意见》，明确 2020 年 1 月 1 日起发生的因侵权行为所致的人身损害赔偿案件适用标准统一为“上海市居民标准”。按照医疗费实际支出的计算，死亡赔偿金、丧葬费按标准计算，家属交通费、家属误工费、精神损害抚慰金等，赔偿金额在 80 万元左右。这时死者家属又提出要主张老母亲赡养费，调解员做了说明，何某的母亲生有两儿一女，每家承担三分之一的赡养费，但老人生活在上海，有退休工资，根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》相关规定，何某母亲不



资料图片

属于“被抚养人无劳动能力又无其他生活来源的”，因此无法支持赡养费的主张。

调解员耐心释法说理 打破僵局化解纠纷

调解员就赔偿金额告知双方后，同时提醒肇事方公司代表，如果双方对赔偿方案无异议，出具调解书的同时，公司必须把赔偿金额当场履行，何某家属应将相关材料交给公司，此次交通事故造成的人身损害赔偿就此结案，公司再将材料交给保险公司进行合同赔偿。公司代表马上表示，目前公司现金紧张，希望通过保险公司转账的方式支付。何某家属一听公司方不同意拿现金支付赔偿款，情绪相当激动，调解进入僵持阶段，于是调解员及时调整策略，改用“背靠背”方式进行调解，分别和双方单独交谈。

何某家属认为，由于肇事司机

的粗心大意，造成何某意外死亡，给家庭带来了巨大的伤痛，由于家里老人年事已高，家人到现在都不敢告知她实情，何某丈夫也由于妻子的突然去世变得六神无主。调解员抓住家属的心态，告知调解是最快解决赔偿、拿到赔偿款的途径。在平复好何某家属的心情后，调解员又做肇事方公司的工作，告知如需要保险公司转账赔偿款必须提前准备的材料，再就双方协商的赔偿方案报备保险公司，等所需提供的材料和金额最终审核确定后，在出具人民调解书时保险公司应派专员前来，当场收取材料和办理转账授权，以确保赔偿款分文不少地转到何某家属账户上。

调解员通过法、情、理结合，多次劝慰疏导，双方最终达成共识，签订人民调解协议书，上海某汽车运输有限公司赔偿何某家属医疗费、死亡赔偿金、精神损害抚慰金、丧葬费，家属交通费、家属误

工费等，并按相关协定予以支付。

【调解心得】

本案是一起道路交通死亡案件，双方对事故的责任分担无异议，根据高院制定下发的《上海市高级人民法院关于开展人身损害赔偿标准城乡统一试点的实施意见》核算赔偿金额。调解员通过与保险公司沟通达成赔偿方案，帮助双方当事人理清思路，指导双方准备材料。为确保赔偿款及时打入家属银行账户，让保险公司派驻专员，当场调解出具人民调解协议书的同时收取材料，办理投保人同意转账给家属赔偿款的授权书，确保万无一失。死亡案件确定受益人及受益人与死者之间的关系证明是关键，由于有些受益人与死者之间户籍不在一本户口本上，需要告知受益人必须开具证明，此证明不仅签署协议书时需要，理赔时也必须提供给保险公司。

企业用工不签劳动合同引发诉讼

法院立足平衡保护原则促双方和解

□法治报记者 胡蝶飞
法治报通讯员 王张蕾

劳动合同是明确约定用人单位与劳动者之间权利与义务的协议，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，保护劳动者的合法权益。然而，企业用工不规范现象仍普遍存在，但企业切不可有侥幸心理，《劳动合同法》对企业用工不规范的相应后果有具体规定，劳动者可据此要求企业赔偿。

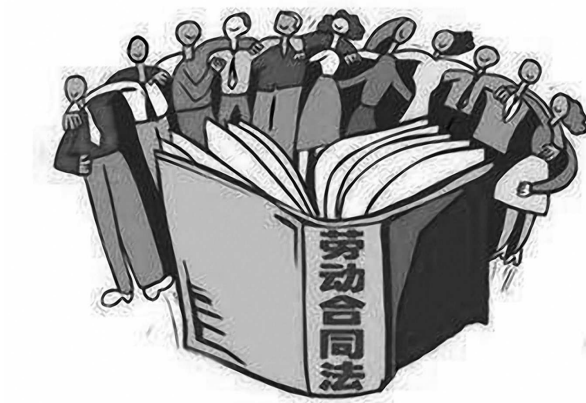
近期，上海市青浦区人民法院调解了一起因企业用工不规范引发的劳动争议纠纷。

企业用工不规范 员工提起劳动仲裁

易公司（化名）是一家从事道路货运运输的企业。2020 年年初，突如其来的新冠肺炎疫情对易公司的生产经营产生了较大影响，因经营状况恶化，易公司开始拖欠部分员工工资。

为了缓解企业的经营压力，易公司于 2020 年 3 月初开除了 3 名员工，员工没有拿到相应的离职补偿，甚至连拖欠的工资公司也没有支付。

被开除的员工与易公司多次协商无果，只能向劳动仲裁部门提起劳动仲裁。仲裁中，易公司发现自己存在许多用工不规范的情况，如果不妥善处理，都会存在法律风险，其中一点便是企业用工未签书面劳动合同。《劳动合同法》明确规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。一旦法院认定，易公司与其他员工之间建立了劳动关系，其他员工可据此要求易公司支付未签订劳动合同的二倍工资差额。



资料图片

企业试图规避责任 员工坚持维权不妥协

2020 年 4 月，易公司要求所有员工签订《合作协议》，并表示不签协议不发工资。

员工小亮于 2019 年 10 月进入易公司工作，他觉得这是公司在借此规避法律责任，当场拒签并表示只签劳动合同。事后，易公司的人事又找到小亮，拿出一份用人单位为关联公司的劳动合同要求小亮签

订，小亮发现合同条款十分苛刻，底薪只是上海市最低工资，严重侵害自身权益，小亮拒绝签字。双方因此僵持不下，矛盾加剧。

双方多次商谈，均无法达成一致意见，小亮于 2020 年 8 月申请劳动仲裁，要求确认其与易公司自 2019 年 10 月至 2020 年 7 月期间存在劳动关系，易公司支付期间未签订劳动合同的二倍工资差额 43613 元。

因不满仲裁结果，双方均起诉至青浦法院。青浦法院的陈法官基

于平衡保护原则，及时组织双方调解，通过分别谈话了解双方的诉求和难处。

陈法官耐心向易公司代理人释明法律，要求公司建立健全公司的规章制度，规范用工。同时，陈法官劝导小亮尽量体谅公司经营状况恶化的难处，引导双方意识到疫情期间企业和劳动者之间都存在经营和生活方面的压力。

在陈法官的积极引导和协调之下，双方同意继续维持劳动关系，并最终达成调解协议，在确认劳动关系的基础上，易公司再支付小亮 27000 元。

本来矛盾尖锐的双方，最终握手言和。

【法官说法】

用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

受新冠肺炎疫情影响，部分用人单位面临较大生产经营压力，部分劳动者面临待岗失业、收入减少等风险，用人单位切勿采取侵害劳动者权益的方式来缓解经营压力，劳动关系双方应树立同心协力、共克时艰的理念，共同应对这次疫情的考验。