

事故伤者既有疾病

保险公司可否主张减责

【案例】

2019年2月20日,赵某驾驶二轮摩托车时与姚某驾驶的小轿车相撞,造成赵某受伤、摩托车受损的交通事故,赵某住院治疗1个月。交警部门认定姚某负事故全部责任,赵某无事故责任。赵某出院后作了伤残鉴定,司法鉴定所的鉴定结论是赵某颈部伤残九级,但鉴定意见中写道:1.本次交通事故所致的外伤与赵某的原发疾患颈椎骨质增生和颈椎间盘突出之间存在部分因果关系及诱发因素;2.导致赵某颈部活动功能障碍,其自身疾病的参与度为35%,损伤参与度为65%。

在赵某诉请姚某和保险公司赔偿其医疗费、误工费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金等费用时,保险公司辩称赵某颈椎自身病变也是导致其伤残的原因之一,事故损伤参与度只占65%,因此所有的赔偿项目均应按损伤参与度作相应扣减,即保险公司只应当赔偿赵某全部合理损失的65%。那么,什么是损伤参与度?保险公司的抗辩能否成立?

【评析】

损伤参与度,是指在有外伤、疾病(包括老化和体质差异)等因素共同作用于人体,损害了人体健康的事



资料图片

件中,损伤在人身死亡、伤残、后遗症的发生上所起作用的比例关系。本案中,保险公司赔偿责任应当分为两个部分予以确定:

就交强险赔偿方面,保险公司主张依据损伤参与度来扣减其赔偿责任,该抗辩法院不会采纳。理由包括:其一,《道路交通安全法》第七十六条规定:“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的,由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。”从该规定可以看出,交强险的赔偿并非以侵权责任的成立为主要依据,二者是相互分离的,即在交强险责任限额内,保险公司应当直接向受害人承担绝对赔偿责任,无须考虑事故双方的责任大小,自然也就不会考虑损伤参与度。其二,《机动车交通事故责任强

制保险条例》第二十二条只规定了保险公司可以免责、只承担垫付责任的几种事由,并没有规定要依据受害人体质状况对损害后果的影响作相应的扣减。其三,虽然《侵权责任法》第二十六条规定:“被侵权人对损害的发生也有过错的,可以减轻侵权人的责任。”但这里的“过错”仅是指被侵权人的主观过错,而被侵权人原有疾病、特殊体质等情况仅是导致伤残的客观原因,并不属于法律意义上的过错,即赵某不应因曾有的病症对交通事故导致其伤残结果存在一定的影响而自负其责。最高人民法院指导案例第二十四号中指出:个人体质状况对损害后果的发生具有一定的影响,但这不是《侵权责任法》等法律规定的过错;交通事故的受害人没有过错,其体质状况对损害后果的影响不

属于可以减轻侵权人责任的法定情形。综上所述,保险公司有关所有赔偿项目按损伤参与度65%作相应扣减的主张不能成立。也就是说,在交强险赔偿方面,保险公司不能拿损伤参与度来说事。

商业三者险赔偿时可以考虑损伤参与度,但要看是否有约定。就是说,超出交强险赔偿限额之外的损失,应当由商业三者险赔偿。商业三者险理赔时,既要考虑到事故责任大小,也可以考虑损伤参与度。因为,商业三者险的保险合同属于民事合同,保险公司承担的赔偿义务性质为合同义务。不过,最终是否要考虑损伤参与度,则要看姚某与保险公司在商业三者险合同中是否作了明确约定。

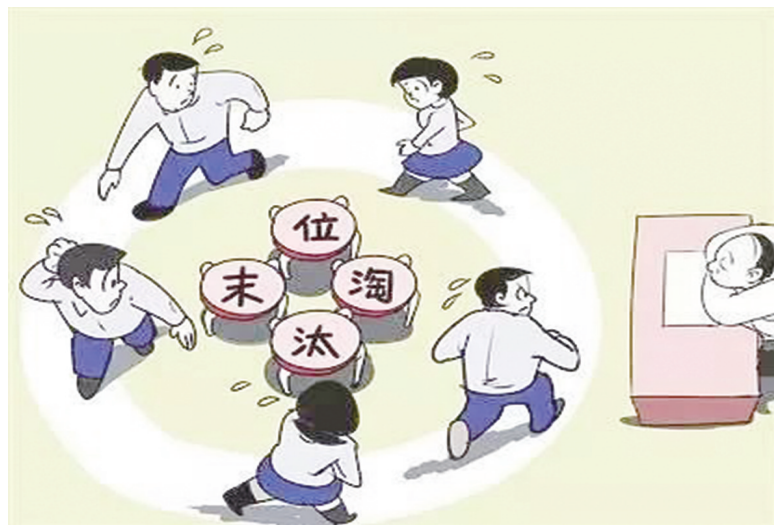
潘家永



有此一案

让业绩垫底员工立马走人

解聘单位当属非法解除劳动合同



资料图片

编辑同志:

我所在公司为充分发挥员工潜能,调动员工工作积极性,决定每月对员工的工作业绩进行排

名,对前三位给予奖励;对靠后者予以诫勉谈话;连续三个月处于后三位的,解除劳动合同。由于我的排名连续3次倒数第一,公司近日作出了让已经工作3年的我立马走人的决定。我虽然不得不接受,但要求公司支付双倍赔偿金。可公司认为,支付双倍

赔偿金的前提在于用人单位非法解除劳动合同,而其根据事先规定,结合考评情况,将我解聘完全合理合法。请问:公司的理由成立吗?

读者:梁丽敏

梁丽敏读者:

公司的理由不能成立,即其必须向你支付双倍赔偿金。

一方面,公司的行为违法。《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”其中明确规定,用人单位单方解除劳动合同,

必须同时具备两个条件:一是提前三十日以书面形式通知或者额外支付劳动者一个月工资;二是具有所列三种情形之一。公司既未提前三十日书面通知你,也未额外支付给你一个月工资,即让你立马走人,无疑与之相违。同时,即使你排名靠后,甚至是连续倒数第一,并不能说明你不胜任工作,公司也没有经过你培训或者调整岗位这一程序。另一方面,公司必须支付双倍赔偿金。《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”而该法第四十七条第一款规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月内不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”即公司必须根据你的原有工资标准,向你支付6个月的工资作为赔偿。

颜东岳

