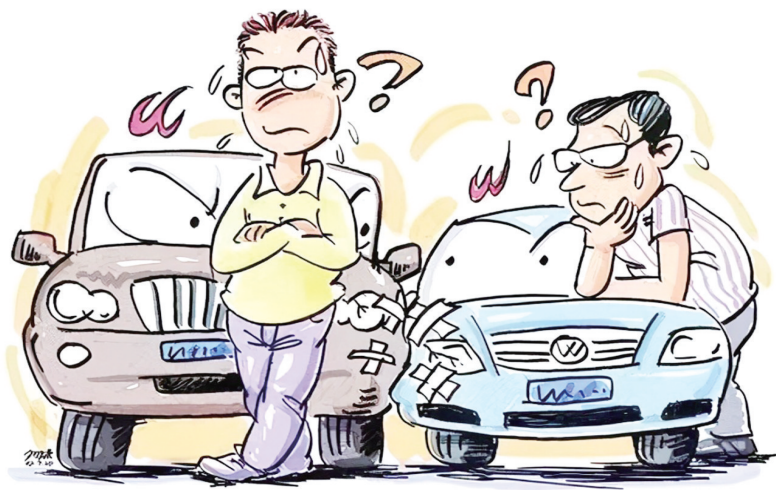


无法划分责任的交通事故谁“买单”?

交通事故发生后,当事人最关心的无疑是责任的认定,因为责任的认定事关损失的承担。可当交通管理部门无法划分事故责任时,应当由谁“买单”呢?

图片来自网络



责任无法划分, 优者危险负担

【案例】

吕先生驾驶的小轿车与步行的张先生发生交通事故后,由于随之而来的暴风骤雨将现场痕迹毁得一干二净,且无现场目击证人,加上两人的说法不一,导致公安机关交通管理部门无法作出责任认定。

张先生提起诉讼后,法院判令吕先生所投保的保险公司承担全部赔偿责任。

【点评】

法院的判决无可厚非。《道路交通安全法》第七十六条第一款第(二)项规定“机动车与非机动车驾驶人、行人之间发生交通事故,非机动车驾驶人、行人没有过错的,由机动车一方承担赔偿责任;有证据证明非机动车驾驶人、行人有过错的,根据过错程度适当减轻机动车一方的赔偿责任;机动车一方没有过错的,承担不

超过百分之十的赔偿责任。”该规定体现了“优者危险负担”原则,指的是在无法确定受害人过错的情况下,基于对道路交通注意义务的轻重,按机动车危险性的 大小以及危险回避能力的优劣,分配交通事故的损害后果。结合本案,鉴于司机吕先生对应的注意义务、危险性大小、危险回避能力大于行人张先生,在因客观原因无法划分事故责任时,吕先生理应承担,而保险公司必须“买单”。

责任无法划分, 推定同等责任

【案例】

肖女士驾驶的小车与吴先生驾驶的小型货车相撞,导致两车受损。由于被暴雨毁坏现场,加之没有目击者和监控录像,公安机关交通管理部门最终无法作出责任认定。双方就损失赔偿引发诉讼后,没想到法院的判决竟是“各打五十大板”。

【点评】

法院的判决并无不当。《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第二十四条规定:“公安机关交通管理部门制作的交通事故认定书,人民法院应依法审查并确认其相应的证明力,但有相反证据推翻的除外。”即法院对道路交通事故损害赔偿案件的审理,一般以公安机关交通管理部门制作的交通事故认定书作为划分各方承担损失

的依据。而当公安机关交通管理部门无法作出责任认定的时候,通常按照如下规则确定当事人的民事责任:(1)机动车与机动车发生交通事故的,由事故各方承担同等民事责任;(2)非机动车之间、非机动车与行人之间发生交通事故的,由事故各方承担同等民事责任。与之对应,在肖女士、吴先生均属驾驶机动车的情况下,法院无疑可以推定各自承担同等责任。

责任无法划分, 举证不能担责

【案例】

高先生驾驶的摩托车与李女士驾驶的小车相撞后,由于客观原因,公安机关交通管理部门无法作出责任认定。李女士及其所投保的保险公司以高先生的伤情在相撞前就已经存在为由,拒绝承担赔偿责任。而法院基于高先生否认,加之李女士、保险公司没有提供证据证明其主张为由,判决支持了高先生的赔偿请求。

【点评】

法院的判决是正确的。《民事诉讼法》第六十四条第一款规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条也指出:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的

除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”与之对应,在摩托车与小车确实相撞,高先生的伤情客观存在且已经完成基本举证的情况下,李女士、保险公司不能提供证据证明“伤情在相撞前就已经存在”的主张,自然必须承担不利后果。

颜东岳

员工试用期患病, 公司能否拒发住院期间工资?

编辑同志:

我与一家公司签订了为期三年的劳动合同,约定试用期3个月,上班两个月后因病住院治疗20天。出院后,鉴于公司没为我办理基本医疗保险,我要求公司分担医疗费用,公司不但拒绝,还拒绝支付我住院期间的工资,甚至要将我解聘。请问这个做法对吗? 读者 王莉莉

王莉莉读者:

公司的做法是错误的。

一方面,试用期员工也应办理医疗保险。《劳动合同法》第十九条第四款规定:“试用期包含在劳动合同期限内。”《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第18条也指出:“劳动者被用人单位录用后,双方可以在劳动合同中约定试用期,试用期应包括在劳动合同期限内。”也就是说,试用期是劳动合同期限的一个阶段,并不因为“试用”而否认双方已经存在的劳动关系,即公司不能据此否认你是其职工。而《社会保险法》第二十三条规定:“职工应当参加职工基本医疗保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。”人力资源和社会保障部《实施〈社会保险法〉若干规定》第八条亦表明:“参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用,符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的,按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。”即只要属于职工,用人单位都具有为其办理基本医疗保险的义务,员工则享有相应的权利。正因为公司没有为你缴纳基本医疗保险费,导致你不能享受享受相应待遇,决定了其应当按照与你各自应当缴纳基本医疗保险费的比例来分摊你的医疗费用。另一方面,试用期员工也享有医疗期待遇。《企业职工患病或非因工负伤医疗期待遇》第二条规定:“医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。”原劳动部办公厅《合同制工人在试用期内患病医疗问题给宁波市劳动局的复函》中指出:“合同制工人在试用期内患病或非因工负伤,可以享受医疗待遇,医疗期限为三个月。”即在你住院治疗没有超过三个月的情况下,公司不能因为在试用期,而否定医疗期,甚至解除与你的劳动合同。再一方面,公司不能停发工资。因为《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59条规定:“职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。”

廖春梅