

自载货物撞击己车受损 也能获得保险赔偿

车辆在行驶过程中，总会遇到突如其来的意外情况导致受损，符合保险条款约定的，保险公司会在保险责任范围内进行赔偿。但实际中，投保人与保险公司对赔偿条件的理解会存在歧义，例如当赔偿条件约定为“发生碰撞”，投保车辆因自载货物掉落碰撞自身车辆受损，保险公司却认为车辆与其他物体产生撞击才属于碰撞，并以此为由拒绝赔偿时，是否于法有据？高密市人民法院审理的这起案件中，认定事故“碰撞”造成的货物损失属于案涉保险合同保险责任范围，判决保险公司赔付保险金。

□潍坊日报社全媒体记者 张韶华 通讯员 张小康

基本案情

某物流公司在其保险公司为其所有的重型半挂牵引车投保公路货运承运人责任保险，被保险人为某物流公司。

保险期间内，某物流公司驾驶员李某驾驶该车辆运输货物途中，为避让其他车辆，导致车上货物掉落，掉落的货物与己车发生碰撞造成货物损坏。经认定，李某承担本次事故的次要责任。

某物流公司要求某保险公司对货物损失依合同约定承担30%的赔付责任，但某保险公司认为，案涉车辆在事故中并未发生合同约定的“碰撞、倾覆”，不属于保险责任范围，不需要承担赔偿责任。

高密市人民法院经审理认为，双方当事人的争议焦点为保险条款“因运输车辆发生碰撞、倾覆造成车辆上装载的货物毁损、灭失，依照中华人民共和国法律应由被保险人承担经济赔偿责任，保险人按照本合同约定“负责赔偿”中的“碰撞”应作何种解释。保险条款对“碰撞”并未作出明确具体且清晰无歧义的解释，对“碰撞”也未附录进行相关释义，双方对合同条款产生争议，应作出有利于被保险人和受益人的解释，故运输工具与其空间内的货物发生了碰撞，属于合同约定的“碰撞”。最终，法院确认本次事故“碰撞”造成的货物损失属于案涉保险合同保险责任范围，判决某保险公司在扣除免赔额及其他非必要合理费用后，赔付保险金4万余元。

法官说法

“保险合同通常适用的都是保险公司提供的格式条款，合同的内容是有限的，但保险事故的发生却形态各异，保险公司难以预料到所有情况并在合同中进行明确列举和提示说明。”高密市人民法院法官霍青表示，《中华人民共和国保险法》第三十条规定，采用保险人提供的格式条款订立的保险合同，保险人与投保人、被保险人或者受益人对合同条款有争议的，应当按照通常理解予以解释。对合同条款有两种以上解释的，人民法院或者仲裁机构应当作出有利于被保险人和受益人的解释。

“本着公平原则，法律通常更倾向于保护处于弱势地位的被保险人和受益人，但法院也会综合考虑日常生活逻辑，并特别注意是否会引发道德风险。”法官表示，在面临碰撞风险时，人们会做出规避险情发生的选择。本案中，驾驶员的行为最大限度地保护相对人的人身安全，也避免造成保险公司更大的潜在损失。保险公司的观点会导致其只赔碰撞所致更大损失，对较小损失却不予赔偿，显然有违公平原则。

法官提醒，如果按照运输工具只有与其他物体直接撞击才属于碰撞的解释，被保险人可能会为了获得赔偿，在可以避免与其他物体发生碰撞的情况下不积极采取相应措施，恶意导致损失扩大。机械性地理解“碰撞”，既不符合立法目的，也有违公平原则，还易引发道德风险。

用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点等。当劳动合同中约定的工作地点宽泛地定为“全国”，劳动者对用人单位强制调整工作地点提出异议，用人单位未作答复且强制要求劳动者立即履职，其后以劳动者未服从岗位调整为由单方解除劳动合同，劳动者能否要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金？寿光市人民法院审理的一起案件中，认定用人单位属于违法解除劳动合同，判决向劳动者支付经济赔偿金。

□潍坊日报社全媒体记者 张韶华 通讯员 郑艳文

基本案情

王某于2013年入职某公司，工作地点为某市。2021年，某公司与王某签订《劳动合同》，合同期限为2021年10月1日至2026年9月30日。其中第三条约定：“根据工作内容和性质，乙方的工作地点为全国（乙方公出及长、短期出差视为工作地点的变更）。甲方有权根据工作需要安排乙方出差（中国境内或境外），或参加甲方指定的培训（中国境内或境外）”。第五条约定：“甲方可以因经营需要根据乙方的专业背景、工作能力、工作表现和身体健康状况等因素，适当调整乙方工作地点、部门或岗位，乙方劳动报酬将根据调整后的工作岗位进行相应调整。该调整属于甲方用工自主权范畴，乙方应予以配合。乙方拒绝服从的，甲方有权按照规章制度给予纪律处分。”

2023年，某公司通过微信向王某送达《工作支援通知函》，要求王某到其他市支援工作。王某接到通知后就支援工作过程中涉及的交通补贴、食宿、出差补贴、工资等问题向公司提出异议，但某公司未就异议作出答复并强制要求王某次日履职，王某则继续在原工作地点工作。通知函要求的到岗时间三天后，某公司以王某连续旷工3个工作日严重违反公司规章制度为由，与王某解除劳动合同。

王某以公司非法解除劳动合同为由申诉至劳动人事争议仲裁委员会，某公司不服支付经济赔偿金的裁决，诉至法院请求不支付。

寿光市人民法院经审理认为，双方签订的《劳动合同》约定工作地点为“全国”，该约定范围过于宽泛，应视为双方对工作地点约定不明确。王某入职后一直在某市工作，应视为双方对于工作地点达成一致，即约定工作地点为某市。王某接到通知函后及时就履行支援工作的相关问题与公司沟通，某公司未作出答复并强制要求次日履职，其行使的用工自主权缺乏合理性。另某公司以王某旷工为由单方解除劳动合同欠缺法律依据，某公司与王某解除劳动合同行为属于违法解除劳动合同情形，最终依法判决某公司向王某支付经济赔偿金。

法官说法

“劳动合同约定的工作地点应为明确且具体的地点，而不应过于宽泛地约定为全国，工作地点约定为全国的，视为双方对工作地点约定不明确。”寿光市人民法院法官王春红表示，用人单位在生产结构、经营范围调整或外部市场环境发生变化等情况下享有用工自主权，但使用该权利时应具备合理性和必要性，且应与劳动者协商一致，不得损害劳动者的合法权益。

本案中，某公司是以王某旷工违反公司规章制度为由解除劳动合同，法官在此提醒，用人单位依据其内部规章制度对劳动者作出相应处理决定，应举证证明其内部规章制度系经过民主程序制定，已进行公示或告知劳动者，否则可能违反相关法律法规，需承担相应违法后果。

岗位调整应协商一致 用工自主权当合理必要