

在食堂吃饭不属于工作，但在吃饭时也会发生滑倒、摔伤、被撞等意外，此时——

# 这些“吃”出来的伤害，是否属于工伤？

□ 颜梅生

对员工而言，在单位食堂就餐是再平常不过的事，可有人偏偏在去吃饭前、吃饭过程中、饭后返回时遭遇意外。那么，这些“吃”出来的伤害是否构成工伤呢？以下案例给出了答案。

## 饭前： 去食堂途中被摔构成工伤

【案例】

因为工作需要，林素芬所在的公司规定：12点至13点为员工用餐、休息时间，随后即继续上班。2017年1月11日12点7分，林素芬离开工作岗位前往公司开办的食堂用餐途中，不慎因地滑而摔倒，不仅花去7万余元医疗费用，还落下九级伤残。

由于公司没有为林素芬办理工伤保险，她曾要求公司按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准给予工伤赔偿，但却遭到拒绝。公司的理由是林素芬去吃饭路上摔伤不构成工伤。

【点评】

公司的理由不能成立。  
《工伤保险条例》第十四条第(二)项规定,职工在“工作时间内

后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的”,应当认定为工伤。

与之对应,本案的情形可视为从事与工作有关的预备性工作的一部分,符合上述认定工伤的要件:伤害发生在公司规定的中午用餐、休息时间内,也是上午下班后至下午上班开始前的时间内;地点在林素芬工作岗位与公司食堂之间,而食堂为公司所开办,当属工作场所的合理延伸;林素芬用餐是继续上班的正常生理需要。

## 饭中： 在食堂吃饭跌倒构成工伤

【案例】

2017年3月7日中午12点18分,张蒙芸像往常一样,在公司为员工专门设立的食堂用餐。可是,她在添加饭菜时不慎跌倒受伤并因此住院治疗11天,花去26872元医疗费用。

当张蒙芸以吃饭时间、地点为公司所安排,且饭后几乎没有休息时间就必须继续投入工作为由,主张自己构成工伤并要求公司支付住院期间的误工工资和医

疗费用时,公司却以她的伤害不是发生在工作时间、工作场所,也与工作无关为由拒绝。

【点评】

公司应承担工伤赔偿责任。  
从《工伤保险条例》第十四条第(二)项之规定中可以看出:并非只有在“工作时间”受到伤害才构成工伤,“工作时间前后”也在其列。因此,不能将张蒙芸的吃饭时间排除在外。

此外,劳动者的“工作场所”并非局限于劳动者日常、固定的工作地点,还包括单位有效管理的区域,即日常、固定工作地点合理延伸到的地方。而这些地方当然包括单位为员工在工作期间安排和提供饮食的附属场所。本案中的食堂就包括在其中。

同时,还应认识到:就餐是继续工作的前提,属从事与工作有关的预备性工作。

## 饭后： 回工作岗位被撞构成工伤

【案例】

胡晓丽所在的公司因为自身条件有限,将员工统一安排在马

路对面的一家餐馆免费吃中餐。餐馆按照员工交付的、由公司印刷的用餐券,与公司直接结算伙食费。

2017年4月2日,胡晓丽在吃完中饭、横过马路返回工作岗位继续上班途中被一辆小车撞伤。交警部门认定,对方司机负事故的全部责任。而胡晓丽要求公司给予工伤赔偿时,公司一口拒绝,理由是胡晓丽由于吃饭而受伤不构成工伤。

【点评】

胡晓丽当属工伤。  
《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定,职工“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”,应当认定为工伤。

本案中,胡晓丽饭后横过马路的目的是直接回工作岗位继续上班,此时,其遭遇交通事故当然属于工伤。再加上交警已经认定小车司机负全部责任,公司更无理由以胡晓丽系因吃饭受伤而推卸工伤赔偿责任。如果公司赔付后认为吃了亏,其可以基于交警对事故的认定结果,向肇事司机行使追偿责任。

# 员工离职社保未断缴多缴的费用应当返还

□ 本报记者 李婧

小张以应届生身份入职东大正保公司一年后,该公司为其办理了北京市户口。落户后,小张随即提出离职并在没有办妥离职手续的情况下擅自离开公司。为此,该公司诉至法院,请求判令小张返还公司为其多缴纳的社会保险及公积金费用。近日,北京市第一中级人民法院作出终审判决,判令小王返还该部分费用。

2014年7月,小张应聘到东大正保公司。2015年8月公司为其办理了北京市户口。同年9月,小张提出离职并擅自离开公司。

2015年11月30日,劳动争议仲裁机构作出裁决:确认小张与东大正保公司于2015年9月25日解除劳动合同,东大正保公司应向小张支付2015年9月1日至2015年9月25日工资7448.27元。

2016年2月,一审法院同样判决东大正保公司向小张支付上述期间工7448.27元,北京市第一中级法院对该判决予以维持。

但是,东大正保公司主张,其为小张垫付了10月份社保及10月、11月公积金,且在给付其工资时未扣除其个人应承担的社保、公积金、个人所得税部分,故要求小张将上述部分退还。

对此,一审法院审理认为:东大正保公司在与小张解除劳动关系后,仍通过相关社保部门为其缴纳社保及公积金,造成与劳

动关系的真实状态不符,属于违反社会保险法相关规定的情形,对社会保险的登记、核定、缴纳、支付等正常秩序造成影响,因此东大正保公司应通过社会保险经办机构、劳动行政部门纠正此非正常情况,此争议并非法律规定的不当得利之范畴。故对东大正保公司以不当得利为由要求小张返还双方解除劳动关系后为其缴纳的社保、公积金之诉请不予支持,判决驳回东大正保公司全部诉讼请求。

东大正保公司不服判决,向北京市第一中级法院提起上诉。

北京市第一中级法院审理认为,小张与东大正保公司之间的劳动关系经劳动争议仲裁委员会裁决及法院生效判决确认已于2015年9月25日解除,东大正保公司自2015年10月起不再有为小张缴纳社会保险及住房公积金费用的义务,此后小张享有东大正保公司为其缴纳的社会保险及住房公积金费用已无合法依据。

因此,北京市第一中级法院认为,小张因东大正保公司为其缴纳的社会保险及住房公积金费用而受益的事实已构成不当得利。小张应返还东大正保公司为其垫付、缴纳的社会保险及住房公积金费用合计10466.93元。综上,二审改判小张返还东大正保公司垫付的上述社会保险及住房公积金费用。

## 一枚不可分割的钻戒

案情简介：

王女与李男于2010年3月登记结婚,2010年4月李男为王女花五万元购买了一枚钻戒。2017年4月,李男与王女因感情不和,打算协议离婚,但二人分割共同财产时,因钻戒的归属产生了争议。李男认为该钻戒是婚后他出钱购买的,应算夫妻共同财产进行分割,而王女则认为该钻戒是结婚时给她购买的,属于赠与,应属于她个人财产。两人对于这枚结婚钻戒是否认定为夫妻共同财产进行分割争执不休。于是王女与李男一起来到霍营法律援助工作站进行法律咨询。

法律分析：

《中华人民共和国婚姻法》第十七条规定,夫妻共同财产是指在婚姻关系存续期间所得的财产,一方或双方劳动所得的劳动报酬,如工资、奖金、津贴、福利;用劳动报酬添置的财产;从事生产、经营所得的收益;知识产权的收益;因继承得到的财产,但遗嘱确定指明归一方所有的除外;因赠与得到的财产,但赠与合同指明归一方所有的除外;其他应当归夫妻共有的财产,如夫妻一方偶然中奖所得的奖金等。第十八条规定有下列情形之一的,为夫妻一方的财产:一方的婚前财产;一方因身体受到伤害获得的医疗费、

残疾人生活补助费等费用;遗嘱或赠予合同中确定只归夫或妻一方的财产;一方专用的生活用品;其他应当归一方的财产。

本案中,虽然钻戒是李男在婚后购买,但是在结婚后仅归王女个人使用,应当认定为王女专用的生活用品,归其个人所有。《中华人民共和国合同法》第一百八十五条规定赠与合同是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人,受赠人表示接受赠与的合同。所以,本案中,即使不认定钻戒为王女个人专用的生活用品,李男给王女钻戒的行为也应视为对王女的赠与,且戒指已经完成了交付,所有权发生了转移,该赠与行为已经完成且合法有效。因此钻戒不属于夫妻共同财产,应当视为王女的个人财产,归王女个人所有。分析之后,工作人员劝解夫妻二人,既然生活不能一起过下去了,就好合好散,没必要为了了一枚结婚戒指闹得不可开交,就当是留给对方的一个纪念。李男和王女表示认同工作人员的看法,会和平解决此事。



昌平区司法局

## 单位因经营调整裁撤部门员工不愿履新被辞属合法

编辑同志：

一年前,我与一家公司签订的书面劳动合同中约定:合同期为5年;如果合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使本合同无法履行,经公司和我协商,若不能就变更合同达成一致意见,公司可以在提前30天给我以书面通知或者额外支付我一个月工资后解除合同。

近日,公司以经营方向调整并已经征求工会意见为由,称我原有岗位即将裁撤,让我到新岗位就职,劳动强度保持不变,待遇仍按照劳动合同约定及公司相关制度执行。如我不愿意去新岗位报到,视为拒绝接受公司安排,公司因无法提供其他岗位将依法解除劳动合同。因我明确表示拒绝,公司遂做出了解除劳动合同通知书,并让我领取一个月的工资和经济补偿金。

请问:我还能否向公司索要违法解除劳动关系赔偿金吗?

读者:江中燕

江中燕读者：

你无权向公司索要违法解除劳动合同赔偿金。

《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。”

从上述规定可以看出,用人单位需要向劳动者支付二倍赔偿金的前提是解除或者终止劳动合同的行为违法。

此外,《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。”而公司与你的书面劳动合同中包含有与本规定第(三)项相同的内容。

与之对应,公司应否承担赔偿责任,取决于其行为是否符合上述法律规定第(三)项的对应要件。而对比分析的结果是,公司的做法符合该规定:

其一,公司根据企业发展需要,通过行使经营自主权的方式,调整了经营方向并已经征求工会意见。其裁撤有关部门后,员工岗位也要随之变动。这种情形属于双方订立劳动合同时所依据的客观情况发生了重大变化。

其二,公司已经要求你到劳动强度不变的新岗位就职、待遇仍按照劳动合同约定及公司相关制度执行,而你拒绝接受公司安排,该做法表明,你们彼此之间无法达成一致。

在公司无法提供其他被你认可的岗位的情况下,公司在额外支付你一个月工资后解除劳动合同,该做法于法有据,不属于《劳动合同法》第八十七条所规定的违法解除劳动关系行为。

因此,你不能索要相应的违法解除劳动合同的赔偿金。

(廖春梅)