

出差住宾馆死亡 应否认定工伤?

劳务派遣工虽非自有员工
用人单位也不能说退就退

编辑同志:

半年前,我受一家劳务派遣公司派遣,到一家用人单位工作,合同约定工作期限为3年。近日,该用人单位突然通知我,因其调整经营方向,合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,不再需要像我这样的派遣工,所以,决定将我退回劳务派遣公司。

收到通知后,无论我怎样抗辩,用人单位坚持不改变决定,并以我本来就是“外人”,不属于其自有员工为由,拒绝向我赔偿由其所造成的一切损失。

请问:该用人单位的做法对吗?

读者:赵晓芳

赵晓芳读者:

公司的做法是错误的,其无权让劳务派遣工说走就走。一方面,退回劳务派遣工必须符合法定情形。

人力资源和社会保障部颁布的《劳务派遣暂行规定》第十二条规定:“有下列情形之一的,用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位:

(一)用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的;(二)用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的;(三)劳务派遣协议期满终止的;被派遣劳动者退回后在无工作期间,劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”

本规定第十三条指出:“被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的,在派遣期限届满前,用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失时方可退回。”

根据以上规定,即使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,用工单位经与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议,也不得将被派遣劳动者退回劳务派遣单位。因此,本案中的用人单位基于经营方向调整,为了一己之私而将派遣工退回,明显违背以上规定。

另一方面,用人单位违法退回派遣工应当承担法律责任。

《劳动合同法》第九十二条第二款规定:“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

因此,如果用人单位不改变错误决定,你有权向劳动行政部门举报,让其受到相应的处罚并对你作出赔偿。当然,你也可以依照本法第七十七条规定,依法申请仲裁、提起诉讼,维护自己的合法权益。

廖春梅 法官

按照《工伤保险条例》规定,职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,方可认定为工伤。而职工出差入住宾馆后,在夜里突发疾病,经送医院抢救无效身亡,医院病历内容为“死因不明”。此种特殊情形应否认定工伤?

案情回放

李某是一家矿山设备制造公司技术安装工。2016年12月22日,他受单位指派,与同事关某共同前往外地一客户单位安装设备。在安装过程中因设备型号不符、部分零件需更换,他看时间不早了便与关某人住当地一家宾馆,想等单位送来零件后再安装。

第二天早上6时20分许,关某发现李某突然蹬被并出现呼吸异常等情形。

于是,他立即给李某敲打背部,见病情没有好转就拨打120急救电话。6时48分,救护车赶到宾馆将李某运送到附近医院。医院抢救40分钟后,宣布李某因抢救无效死亡。医院的抢救病历显示:李某死因不明。

后经宾馆报案,当地公安机关出具“居民死亡医学证明(诊断)书”,载明其“死亡原因系非暴力打击等致死”。

事后,李某的妻子姜小兰在公司的支持下,向当地人社局提出对李某进行工伤认定。人社局受理后作出不予认定工伤决定。姜小兰不服,向上级人社部门申请复议,上级维持了原人社局的决定。

姜小兰不服人社部门决定,向人民法院提起行政诉讼。

法院审理时人社局辩称,《工伤保险条例》规定的工伤认定的三个主要条件是工作时间、工作场所、工作原因,而李某是在晚上、床上、睡觉时死亡,这些因素不能与工伤认定的三个主要条件相对应。

鉴于李某突发疾病是在宾馆里,并不是发生在出差途中的旅行工具上,所以不应该认定为工伤。

工伤保险的立法宗旨,是保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第五条第二款规定:职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害,社会保险行政部门不认定为工伤的,人民法院不予支持。本案中,李某突

法院判决

法院认为,李某受单位指派离家外出完成单位指定的工作任务,属正常的履行职责行为。在这一特定时间段和空间场所内,只要其不从事与外派工作无关的行为,无论是工作时间还是合理的休息,均属于因工作所需的时间。

法院还认为,尽管李某住在当地宾馆休息,不是在工作,但他是在休息中等待单位送货,货到后继续从事安装工作,该宾馆属于因工作需要涉及的工作区

法律评析

发疾病死亡并非因个人活动造成,从保护劳动者上应当认定为工伤。

应当注意的是,职工到外地工作不同于在单位内工作,其到外地工作的期间,应当界定为从离开单位或居住地前往目的地时起,至回到单位或居住地时止。在这个时间段内,职工的日常工作与休息时间密切联系不可分割,工作时间有一定的延续性,工作地点有一定的延展性,

应当视同工作场所。

李某在单位外派期间,在早晨发病后抢救无效死亡,属于因工作原因突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡,符合应当视为工伤的情形。

因此,法院认定,被告人社局作出的不予认定工伤决定书,属适用法律错误,应予撤销。

综上,法院判决撤销人社局不予认定工伤决定,并于本判决生效后60日内重新作出具体行政行为。

不能不分实际情况,将职工出差期间的工作时间理解为正常的上下班时间、将工作地点仅理解在工作场所,进而将休息场所排除在外。

本案还有一个值得关注的地方,那就是李某的死亡不属于《工伤保险条例》第十六条规定的几种“不应认定”为工伤的情形,故法院的判决是有充分的事实和法律依据的。

杨学友 检察官

【常律师信箱】

【常律师信箱】由劳动午报主办,北京司法大讲堂与北京市常鸿律师事务所协办。该栏目针对职工群众关心的法律和维权问题进行解答。如您有法律问题或疑惑,也可来电咨询常鸿律师事务所。我们将全力以赴,维护您的合法权益。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com

常律师:
您好!
我来企业工作30多年了,从事的是管理工作。在管理公司方面,我觉得自己还是有特长的,曾经帮助公司从一个小型企业发展成今天的初具规模的企业。从这一点说,我也算是公司的有功之人!今年4月底,我就要退休了。请问我可以像其他人员离职时那样,要求公司给予一定的经济补偿吗?谢谢!

答:
根据《劳动合同法》第四十六条关于经济补偿的规定,有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动

者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;(七)法律、行政法规规定的其他情形。

另外,根据本法第四十四条关于劳动合同终止的规定,有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(三)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(四)用人单位被依法宣告破产的;(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。据此,可以看出,给予经济补偿的情形,不包括劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的情形。

多因一果致损害 明确责任共分担

案情简介:

昌平区南邵镇一村民张某年久失修的旧房屋,因不堪狂风吹袭而坍塌,坍塌的砖墙正好倒向相邻且位于该旧房屋后面的属于王某所有的房屋,造成王某的房屋严重受损,但幸未造成人员伤亡。

王某为修复受损房屋需要支出材料费、人工费等损失费用共计约2000元。对于该2000元损失费用的赔偿及分担问题,张某与王某两户人家各执一词、互相指责和对骂多日,各不相让,在多次协商无效的情况下,双方来到南邵法律援助工作站进行咨询。

法律分析:

这是一起因大风自然灾害造成的损害事故,但也存在人为过失(管理不当)的因素。张某所有的旧房屋年久失修,多年前已存在倒塌危险,但因疏于管理、没有及时排除安全隐患,以致发生本次坍塌损害事故,属于人为管理过失的因素,应当

承担一定的人为过失责任。而大风属于自然灾害,是造成房屋坍塌的主要因素,该因素是人力无法抗拒的,属于不可抗力的范围,应由双方当事人根据公平原则来分担损失。

最后,工作人员给出解决方案,张某先承担人为过失因素的责任(按占30%计)600元,大风自然灾害因素的责任(按占70%计)1400元,由张某与王某两方各占一半的比例(各占35%)进行分担。最终结果是:张某承担人为和自然灾害两部分因素损失(30%+35%=65%),占65%,即1300元;王某承担自然灾害部分因素损失,占35%,即700元。张某与王某两户人家均无异议。



昌平区司法局