

公司活动中员工“内急”翻栏杆摔伤属工伤

□本报记者 赵新政

满打满算，施跃（化名）是在到公司上班的第21天发生了事故。此时，他入职还没满一个月，第一个月的工资尚未领到，公司也未为他办妥社保手续。因此，在他所受伤害是否属于工伤一事上，双方各持己见。

公司不认可施跃所受伤害属于工伤，除了不想承担工伤赔偿责任外，还有另外一个重要原因，那就是他不存在构成工伤的必备条件。因为，施跃是在公司年会结束后在参加合影时受伤的，不是由于工作原因受到伤害。此外，他完全有时间、有条件去酒店卫生间解决尿急问题，但他自冒风险翻越栏杆并从10米高处摔下，该行为属于自残，依法不属于工伤。

施跃自然不同意公司的观点，自行申请了工伤认定。他被认定为工伤后，公司十分不满，直接将区人社局和区政府告到法院。该案经法院二审，维持工伤认定结果。此后，在赔偿一事上，公司又设置重重障碍，但法院依然于1月15日判令其向施跃支付伤残补助及违法解除劳动关系赔偿金等共计25.45万元。

翻越栏杆去小便 公司认为非工伤

2017年6月12日，经朋友介绍，施跃入职北京一家科技公司，岗位为司机。当天，双方签订劳动合同，期限至2019年6月11日。按照约定，施跃的月工资为税前4500元，每月10日前发放上个月的工资。

2017年7月3日，即施跃入职第21天的时候，公司组织了一场年会活动。这次活动在平谷区一家酒店举行，活动结束后公司组织员工合影留念，施跃在合影过程中因尿急翻越护栏，不慎从观景台处坠落受伤。经诊断为：左、右跟骨粉碎性骨折、腰1椎、2椎体压缩性骨折、脑震荡等，住院治疗87天。

住院期间，施跃要求公司为他申请工伤认定，但被拒绝。他自行申请后，区人社局于2018年5月5日认定其受到的事故伤害属于工伤。公司不服该认定结果申请行政复议。同年8月15日，区政府复议维持了区人社局作出的决定。

尽管如此，公司仍然认为施跃受伤系其自身原因故意为

之，并非工作原因所致不构成工伤。其理由是：工伤的认定主要考虑三个因素，即工作时间、工作地点、工作原因。其中，工作原因判断是否为工伤的核心要素。而施跃虽然是在公司年会期间发生的伤害，但并非在活动中受伤，其伤害属于因自身原因故意造成，不属于工伤。

公司主张，施跃在其工伤鉴定申请书中自述“因着急小便，便就地翻过旁边的栏杆……从上面摔下来”，小便确实是每个人生理必须，但解决生理需求也应适当用符合常理方式解决，否则不应受到法律保护。施跃作为一个成年人，应当有相当的自控能力，将个人生理问题在厕所等合理场合、以合理的方式解决，对危险也应当有正常的判断能力。但是，在整个事件中，他存在很多不符合常理的地方。譬如，施跃作为一名普通成年人，有充足的时间从观景台到酒店如厕。经测量，酒店到观景台的距离为120米，成年人正常行走一般75米/分钟、快步行走一般为90米/分钟、跑步速度一般在130米/分钟，如施跃确实需要小便，到酒店厕所只需要用1.4分钟时间。可是，从酒店录像中可以看出，施跃11时55分30秒的时候往观景台走，其从观景台跳下的时间是11时59分19秒，中间的时间将近4分钟。如果真如施跃所述他着急小便，他完全可以花1.4分钟走到酒店厕所，而不会在观景台来回踱步4分钟后再翻越栏杆去小便。

公司称，施跃跳下去的地方离地面10米，不论出于何种原因跳下，均会发生生命危险，施跃作为成年人是能够判断出危险性的。从常理判断，任何一个普通成年人是不会冒着生命危险去小便的。

公司认为，其举办年会的场所不是荒郊野外而是一家酒店，该酒店有完备的生活设施，包括解决小便的厕所。不论施跃是否真的是为了小便，其在有充足时间到酒店内的厕所解决的情况下却冒着生命危险从观景台跳下去，这种行为明显与常理不符。由此，可以判定，施跃发生的意外属于他本人故意为之，并非正常的生理需要。由于其所受伤害不属于因工作原因造成的伤害，故不应当认定为工伤。

另外，《工伤保险条例》第

16条规定，员工自残或者自杀的，不得认定为工伤。根据酒店提供的两份录像资料，可以看出施跃在观景台处来回踱步约4分钟之久，待公司其他人离开后，他弯腰跳下观景台。这种情形与他在工伤鉴定申请中自述的情形完全相反。由此，可以认定施跃冒生命危险翻越观景台栏杆解决小便与理不合，其在观景台踱步长达4分钟也证明其并非着急小便。

公司调查得知，施跃多次出现自残、自杀等情形。例如，他曾因房产纠纷服安眠药自杀，因伤住院后又跳楼自杀，在公司寻衅滋事被公安局带走时还在警车上吞戒指自杀。入职公司前，他也多次出现过以自残骗取工伤保险待遇的情形。种种迹象表明，施跃本人自残、自杀倾向十分严重。因此，公司认为，他这次所受伤害不应认定为工伤。

解决必要生理需要 若为工作属于工伤

公司向法院提起诉讼，要求依法撤销区人社局的工伤认定结论及区政府复议决定。庭审时，区人社局辩称，对施跃的工伤认定有充分的事实依据，且证据确凿。首先，施跃的笔录记载，其参加年会后，在酒店观景台拍集体照时着急小便，他看到旁边有个1米高的玻璃护栏，就认为有玻璃挡着可以方便。翻过去后，他来回挪了挪，找了一个别人看不见他的地方。因为怕人看到，他想脱了裤子蹲着小便，在脱裤子时没站稳摔伤了。其二，公司行政经理刘某叙述：单位组织全体员工乘坐租用的大巴车到酒店参加一个拓展活动，活动结束拍集体照时以为施跃也在。照完后，员工陆续登上大巴车准备返京。此时，才发现施跃没在。随后，在露台旁边看到头部和身上都有血迹的施跃……

经过以上调查及公司提交的证据，区人社局认为，施跃同其他员工集体参加公司年会，在拍集体照时因尿急翻越护栏不慎从观景台掉落。该种情形，属于应当认定为工伤的情形。另外，从公司提交的光盘录像可知，施跃在翻越护栏时，在观景台上来回踱步。正常人在有便意时会坐立不安，因此，从施跃当时的行为可知，其尿急的事实也应为属

实。公司称从观景台到酒店大堂仅需一二分钟时间，可在当时的情景下，一二分钟的时间是不能到达酒店大堂的。因为，合影当时施跃在最后一排，前面站满了同事，施跃如果穿越人群到酒店里的卫生间根本不方便通行、会耽误时间。施跃是男人，男人和女人的生理结构不一样，在对小便这个问题选择怎么上和去哪里上也是存在差异的，在尿急之下男人往往会选择更为便捷的方式。

北京市高级人民法院关于印发《关于审理工伤认定行政案件若干问题的意见》（试行）的通知第10条规定，职工因从事工作而解决必要生理需要时所遭受的事故伤害，以及职工为了用人单位的利益在处理重大、紧急情况的活动中、在用人单位组织或安排的与工作有关的活动中受到的事故伤害，可以视为工作原因。

据此，区人社局认为，公司诉称施跃因个人原因故意造成，不属于工伤的观点没有事实和法律依据。相反，区人社局依法作出工伤认定结论有充分的事实依据，且证据确凿。

工伤认定事实充分 法院判决予以维持

法院认为，公司组织年会并拍摄集体合影，均属于公司组织集体活动的工作范围之内，依据北京市高级人民法院关于《关于审理工伤认定行政案件若干问题的意见》（试行）的通知第10条规定，施跃在合影期间受伤属于工作原因。

在举证期限内，公司称系施跃个人原因导致事故，但未提供任何证据予以证明。此外，公司称施跃系自残或者自杀但未提供任何有权机构出具的结论性意见，故其诉称施跃系因个人原因故意造成伤害不属于工伤，没有事实证据和法律依据，法院不予采信。据此，法院驳回公司的诉讼请求。公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后予以驳回。

事后，施跃被鉴定为8级伤残，公司又解除了他的劳动合同。施跃再次诉至法院。历经仲裁、法院一审之后，近日二审法院终审判决公司向其支付一次性伤残补助金、违法解除劳动关系赔偿金等9项费用合计25.45万元。

【常律师信箱】

停业整顿15天，公司仍需按约定发工资

常律师：

您好！

我们单位因为经营问题被要求停业整顿。整顿期间的15天我沒上班，这15天的工资也没发。我觉得虽然自己沒提供劳动，但这并非我的错，单位能因此不给我发整顿期间的工资吗？

谢谢您的答复。

答：

根据《工资支付暂行规定》

第十二条的规定，非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的报酬不低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

据此，15日并未超过一个工资支付周期，用人单位应当按照

劳动合同规定的标准支付您停产期间的工资。

法条链接：

《工资支付暂行规定》

第十二条 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得

低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。



有微信聊天记录作证
欠薪条也会过期作废

编辑同志：

一家公司曾向我出具过一张欠薪条，言明在2015年12月31日以前付清。时隔两年后，我曾通过微信聊天方式向公司经理催收过。

近日，我前往公司索要时，公司表示已经“过期作废”，其理由是已超过3年的诉讼时效。而我提供的微信聊天记录，并不能说明对方是经理，无法证明我是与经理聊天，加之经理已经去世。

请问：公司的理由成立吗？

读者：何萍萍

何萍萍读者：

的确，你的请求已经过期作废。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第三条规定：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，按照普通民事纠纷受理”。故本案应适用普通民事纠纷的诉讼时效规定。

根据《民法总则》第一百八十八条之规定，向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。诉讼时效期间自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算。

与之对应，本案所涉欠薪条已明确表明公司应当在2015年12月31日之前付清，表明诉讼时效应当从2016年1月1日起至2018年12月31日止。如果你没有在期间向公司主张权利，又没有中断事由，即意味着已经因为超过诉讼时效而丧失胜诉权。

就诉讼时效的中断，《民法总则》第一百九十五条规定：“有下列情形之一的，诉讼时效中断，从中断、有关程序终结时起，诉讼时效期间重新计算：（一）权利人向义务人提出履行请求；（二）义务人同意履行义务；（三）权利人提起诉讼或者申请仲裁；（四）与提起诉讼或者申请仲裁具有同等效力的其他情形。”

结合本案，你所述已经通过微信向公司经理主张权利，似乎与第（一）项吻合，其实不然，因为是否吻合要靠证据来证明。

微信聊天记录属于证据中的电子数据，根据证据真实性、关联性、合法性要求，微信聊天记录作为定案证据应当同时满足以下条件：一是微信聊天记录的来源必须符合法律规定；二是非实名制微信注册时，应当确定微信聊天的双方为本案当事人；三是确定微信聊天时间在涉案事实的时间段内；四是微信聊天的内容不可含糊不清，且具有相对完整性，能够反映当事人想要证明的事实。

可是，你提交的微信聊天记录并不能表明对方就是经理，无法证明你是与经理聊天，经理的去世也已导致死无对证，尤其是公司不认可，因而你只能承担不利后果。

颜梅生 法官