骑车下班撞狗负伤 历时6年始获工伤赔偿

□本报记者 赵新政

基本案情

施锦霞是一家商贸公司的保洁员，双方之间是非全日制劳动用工关系。她说，从2010年4月起，她就在该公司工作。公司与她口头约定，每天的工作时间为上午7:30至9:30，每月工资1000元。公司没有与她签订劳动合同，也没有为她缴纳工伤保险。

2013年5月29日上午8:50，施锦霞在公司完成保洁任务后骑电动车回家。途中，一条流浪狗突然从路边蹿出，她躲闪不及撞上了狗。由于车速较快，她重重摔倒后晕了过去，后医院诊断为脑出血、脑疝、脑梗死、肺部感染等病症。此后，交警部门认定：此事故属交通意外，施锦霞不承担责任。

2014年4月23日，施锦霞的代理人向人社局申请工伤认定。因公司否认双方之间存在劳动关系，她不得不申请劳动争议仲裁，并在同年10月由仲裁机构裁决确认其与公司自2010年4月23日起存在非全日制用工劳动关系。

随后，劳动能力鉴定委员会确认其脑出血等病症均与上次交通事故存在因果关系。据此，人社局依据《工伤保险条例》第14条第（6）项规定，认定施锦霞为工伤。

争议焦点

施锦霞的工伤待遇之所以迟迟不能兑现，主要原因是争议太多。可是，其中有些争议让她觉得非常不可思议。

争议之一
动物撞人是不是交通事故？

“我骑车在道路上行驶，被突然蹿出来的狗撞倒并受伤，这不是交通事故是什么？”施锦霞十分肯定自己所受伤害属于交通事故。

可是，公司的态度就不一样了。收到施锦霞的工伤认定书后，公司提出质疑。

公司认为，《工伤保险条例》规定，职工所受事故伤害必须是非本人主要责任的交通事故，才属于工伤。而施锦霞在工作期间早退，并且是因狗冲撞摔倒受伤，这种情形不属于交通事故的范畴，也不属于交通意外，是实实在在的动物侵权，属于民事侵权纠纷，应该让狗的饲养人或管理人承担赔偿责任。将其定性为交通事故，甚至认定为工伤是事实认定错误和法律适用错误。

为此，公司先后申请行政复议、提起行政诉讼，要求撤销施锦霞的工伤认定结论。然而，行政复议机关、一审、二审法院均认为相关认定结论事实证据充分，适用法律正确，依法予以维持。

法院终审后，公司又申请再审。法院审查认为，交警部门出具的《道路交通事故证明》是根据监控录像资料载明的事实出具的，二审法院对此进行了核实，该证明是真实的，其确认的事实是正确的，该公司无充分的证据推翻该证明所确认的事实。由此，裁定驳回公司的再审申请。

争议之二
“交通意外”能否认定工伤？

《工伤保险条例》第14条规定，在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故应当认定为工伤。《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》规定，“非本人主要责任”的认定，应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

本案中，交警部门出具的《道路交通事故证明》证明，施锦霞所遭遇的事故属交通意外。根据《道路交通安全法》第119条第（5）项规定，意外事故是指行为人的行为虽然在客观上造成了损害后果，但不是出于行为人的故意或者过失，而是由于不能预见的原因引起的。

针对公司的质疑，法院认为，施锦霞所涉事故发生在道路上，且为流浪狗突然蹿出，第三人无法预见，其主观上既无故意也无过失，属因交通意外事故造成的人身伤害，符合“交通事故”的定义范围。也正因为如此，才能够认定工伤。

争议之三
非全日制用工应否缴纳工伤保险？

公司认为，其与施锦霞之间系临时雇佣关系，并非劳动关系。事实上，她在下班后还在从事其他有劳动报酬的工作。退一步说，即使双方之间是劳动关系，因为她是非全日制员工，也不能比照全日制员工享受相应的工伤待遇。

对此，原劳动部《关于非全日制用工若干问题的意见》第12条规定，用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇。《劳动合同法》第69条规定，从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。人力资源和社会保障部关于《实施〈社会保险法〉若干规定》第9条规定，职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

根据上述规定，公司未为施锦霞缴纳工伤保险，在其被认定工伤后，公司应当向其支付相应的工伤保险待遇。

法院判决

公司为逃避赔偿责任，不仅否认施锦霞所受伤害属于交通事故，还以其在工作期间早退为由，否认其属于工伤。对此，法院认为，虽然公司规定了施锦霞的工作时间，但她从事的是非全日制性质的保洁员工作，完成固定区域的保洁工作即可视为完成工作任务。公司称其违反单位规章制度提前擅自离岗遭受意外，但其未提供对施锦霞工作进行规范管理以及提出特定要求的相关证据。

施锦霞在完成保洁任务后8:50发生交通意外，结合事故地点离施锦霞上班地点距离较近的情况，法院认定其发生事故的时间属于下班的合理时间。即使施锦霞存在早退的情形，其违反的是单位的规章制度，但《工伤保险条例》的立法原则是用人单位对员工工伤承担无过错责任，施锦霞的违纪行为不影响对其工伤的认定，因此，其所受伤害属于下班途中发生的事故导致。

针对公司提出的伤残等级、一次性伤残补助金支付标准等问题，相应机构均做出了相应的决定。法院认为，在双方存在劳动关系、公司未为施锦霞缴纳工伤保险的情况下，依据《工伤保险条例》等法律规定，法院判决公司向施锦霞支付医疗费、住院伙食补助费、护理费、停工留薪待遇及一次性伤残补助金等35.6万元。

近日，经法院强制执行，施锦霞终于拿到了这笔来之不易的补偿费用。

女工遭遇性骚扰，公司不可撒手不管！

【案例】

韩女士和王某是一家公司同一班组的员工。每到工间休息时，王某就用不堪入耳的言语挑逗韩女士，有时还对其敏感部位动手动脚。下班后，王某还继续骚扰韩女士，不时向其发送带有淫秽内容的小视频及黄色笑话。

王某的行为给韩女士造成很大的精神压力，严重影响了她的工作与生活。为此，韩女士曾多次向公司领导反映，要求责令王某改正，或将其调出该班组。可是，公司认为这类事情属于“私人问题”，对韩女士的要求置之不理。

韩女士想知道：公司可以对这种事情撒手不管吗？面对王某这类人，她该怎么办？

【说法】

公司的认识和做法都是错误的。

性骚扰在当代已成为社会公害。所谓性骚扰，它是指以身体、语言、动作、文字或图像等方式，违背他人意愿而对他人实施的、具有性取向的行为。这种行为不仅是被骚扰者的性自主权，职场性骚扰还侵犯了被骚扰者就业平等权。之前，我国只是在《妇女权益保障法》中规定禁止实施性骚扰，受害人有权向单位和有关机关投诉，可以依法向法院提起民事诉讼，但未明确规定性骚扰侵权人的民事责任。

为了遏制这一社会公害，新近发布的《民法典》第1010条规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”

从上述规定可以看出：一方面，防止和制止性骚扰尤其职场性骚扰，是所有单位的法定义务。单位应当建立预防机制以及受理投诉、调查处置等应对处理机制，如在员工守则、劳动合同等中明确规定禁止性骚扰，如有违反即予辞退、开除；在易发生性骚扰场所安装监控；安排人员及时对受害人的投诉和求助进行受理和调查，及时辞退实施性骚扰的员工；为受害人提供法律援助、心理辅导，满足其调岗、调整办公场所等合理诉求。如果单位未采取合理的预防、处置等措施，应对受害人承担法律责任。

另一方面，受害人也有权请求司法保护，具体以下有两种救济途径：

其一，对于正在实施的性骚扰尚未造成后果的，受害人有权向法院申请签发禁令。《民法典》第997条规定：“民事主体有证据证明行为人正在实施或者即将实施侵害其人格权的违法行为，不及时制止将使其合法权益受到难以弥补的损害的，有权依法向人民法院申请采取责令行为人停止有关行为的措施。”

其二，如果已受到一定的损害，则有权起诉性骚扰者，要求其承担相应的民事责任，包括停止侵害、赔礼道歉，并支付精神损害抚慰金等。

本案中，王某的行为明显构成性骚扰，韩女士可以固定证据起诉王某，要求其承担民事责任。此外，该公司的不作为，明显违反了上述法律规定的单位在制止和处置性骚扰方面应负的责任，韩女士有权以公司未尽到安全保障义务或者劳动保护义务为由，要求公司承担相应的法律责任。

潘家永 律师

东城区仲裁院多措并举加强劳动争议调解工作

东城区劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）始终坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的原则，积极处置各类劳动争议案件。今年以来，为进一步提升劳动争议处置效能，降低劳动者维权成本，仲裁院采取多项措施最大限度将劳动争议解决在基层、化解在萌芽状态。

截至8月底，仲裁院共受理劳动争议案件3317件，不予受理224件，集体劳动争议案件187件，未发生30人以上重大集体案件，劳动关系总体呈平稳态势运行。

一是完善调解与仲裁衔接机制。联合区劳动争议调解中心加强案前调解引导，仲裁员和调解员共同值守大厅向当事人讲解调解优势与好处、劳动争议案件处理流程等内容，向简单案件、调解意愿强的当事人发放《案前调解确认书》，引导当事人在案前化解矛盾；实行委托调解，将已立案的小额、诉求单一案件委托给基层调解组织进行庭前调解，目前已成功委托调解55件劳动争议案件；制定《调解文书置换规范》完善调解协议仲裁审查确认制度，及时对程序、内容合法有效的调解协议出具调解书，以巩固调解成果，目前已审查确认381件案件，并出具调解书。

二是加强对调解组织的集中培训与日常指导。今年8月，组织北京市餐饮协会与中国全聚德（集团）股份有限公司、北京便宜坊烤鸭集团有限公司等15家餐饮企业39名负责人、人力资源主管开展劳动人事争议调解培训，通过理论教学和实际案例教学细致讲解调解工作流程与方法，为组建餐饮行业调解组织、帮助餐饮行业自律打下基础；密切辖区基层调解组织联系，定期以座谈、案例大讲堂、流动仲裁庭等形式对基层调解组织进行政策普及和调解技巧指导，不断提升调解员调解能力。

三是积极推进“互联网+调解”工作开展。及时向辖区各基层调解组织宣讲“互联网+调解”工作要求，妥善完成调解组织管理员、调解员的信息录入，统一学习“互联网+调解”服务平台操作流程，确保调解员能够灵活运用“互联网+调解”调处劳动争议案件；以区工会调解中心为试点开展线上调解，业务骨干对调解员进行现场指导与监督，确保规范操作线上受理、分案、转案、结案等流程，保证线上调解合法合规，现已成功利用该平台线上调解99件案件。

（东城区仲裁院 刘芮娜）