

# 上班后因病请假 住院期间回家猝死 员工发病后48小时内突然死亡算工伤吗?

□本报记者 赵新政

《工伤保险条例》第15条规定，职工在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤。沈卿（化名）是在上班后感觉身体不适请假去医院看病的。在住院期间，她因医院床位紧张回家休息，在休息过程中因病情突然加剧不治身亡。经计算，其从发病到病亡时间未超过48小时。

根据上述规定，沈卿的亲属请求人社局认定其为工伤。可是，由于对其究竟是“突发疾病”还是正常生病、是否属于“经抢救无效”死亡等问题存在争议，其所在公司不同意为其认定工伤，人社局受理后作出了不予认定工伤决定。

无奈，沈卿的亲属向法院提起诉讼。近日，法院终审认定人社局的决定属于违法并责令其在60日内作出新的工伤认定决定。

## 上班期间身体不适 就诊之后猝死家中

沈卿是一家物业公司的保洁员，其正常上班时间是8时至12时，14时至17时30分。

2019年1月26日8时左右，沈卿因身体不适向带班班长请假后前往医院就诊。上午10时30分，她办理了入院手续。对其所患疾病，中医的诊断结果为：咳嗽，风热犯肺；西医认为她患的是急性支气管炎、肺部结节。

因医院病床紧张，沈卿在1月26日19时左右离开医院回家，次日早上返回医院。27日19时，沈卿再次离开医院返回家中，当天23时左右出现意识障碍，拨打急救电话后经医生到家抢救无效，于23时50分死亡。

同年1月29日，派出所出具《居民死亡医学证明（推断）书》，载明沈卿死因为猝死。医院的《病理解剖报告》认定，沈卿的死因为双肺真菌（曲菌）病，因大量坏死组织脱落形成栓子阻塞支气管腔窒息死亡。

司法鉴定意见认为，沈卿的死亡主要由于该疾病罕见，临床诊断、治疗困难，且该患者疾病进展快，其回家后发病未得到

及时救治。同时，医生对沈卿存在“气紧”症状未予检测、处理，但其仅为损害后果的轻微原因力。

随后，沈卿的亲属向人社局提交工伤认定申请，但人社局于2020年2月3日作出《不予认定工伤决定书》。沈卿的亲属不服该决定诉至一审法院。

## 是否属于突发疾病 争议双方各持己见

关于沈卿是否属于在工作时间和工作岗位突发疾病问题，结合沈卿请假的时间、地点及司法鉴定意见等，可以得到确认。沈卿26日所患疾病为肺曲菌病，因住院时间短、入院时症状无双肺真菌（曲菌）病的典型表现，导致其所患疾病没有被及时确诊，其27日猝死系因该病恶化导致，因此，其死因根源仍归为突发肺曲菌病。至于其在什么地方病情加重，并不影响对其死亡性质的定性。由此，一审法院认为沈卿系在工作岗位突发疾病。

关于沈卿是否属于48小时内经抢救无效死亡问题，一审法院认为，突发疾病48小时内经抢救无效死亡，48小时应以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的

起算时间。因沈卿所患肺曲菌病罕见，早期诊断困难，加之沈卿入院时症状无该病的典型表现，其住院进行治疗应当视为突发疾病后进行积极救治。与之对应，其在住院治疗期间虽有离开医院回家休息的情况，但此时医院对其并无其他治疗项目且不能提供床位供其正常休息，其暂时离开医院是合理的。随后，其在家中突发意识障碍，经拨打医院急救电话抢救，应当视为住院治疗的连续治疗，并非物业公司所说的中断治疗，一审法院对此主张不予采信。

一审法院认为，《工伤保险条例》第15条规定的“经抢救无效死亡”中的抢救应该是一个连续治疗的过程，而非仅仅包括紧急救治。因此，人社局辩称沈卿在住院期间未达到抢救条件，不符合经抢救无效死亡的条件理由不成立。据此，一审法院判决撤销人社局作出的《不予认定工伤决定书》，并责令其重新作出工伤认定决定。

人社局不服一审法院判决，上诉称“突发疾病”与正常生病是两个不同的概念，“突发疾病”是指患者在不可预见的情况下突然发作，且马上采取抢救措施将会严重危及患者生命，具有不可预见性、危重性和紧迫性。正常生病时患者通常能够通过自身意志选择性地采取就医或者服药等自主行为。而沈卿感觉身体不适向单位请假后自行骑电动车回家，之后由女儿陪同前往医院就诊不属突发疾病。人社局认为，沈卿是在就诊后第二天回家休息的，其当晚23时左右发病符合突发疾病的情形。此种情形既非工作时间亦非工作岗位，不应视同工伤。

## 未经同意回家有错 亦应享受工伤保障

物业公司上诉称，沈卿的住院病历显示，其实际发病时间是在公司请假的前7天，不属在单位突发疾病，而一审法院忽视了这一事实，并且没有正确理解“突发疾病”的含义，错误地将法律规定的“突发疾病经抢救在48小时内死亡”理解成了“请假

后在48小时内死亡”，对此，人社部《关于如何理解〈工伤保险条例〉第15条第1项的复函》规定，《工伤保险条例》第15条规定的“突发疾病死亡或在48小时内经抢救无效死亡”要求工作时间、工作地点、突发疾病、径直送医院抢救四要件同时并重。至于其他情形，如虽在工作时间、工作岗位发病或者自感不适，但未送医院抢救而是回家休息，48小时内死亡的不应视同工伤。

二审法院认为，“突发疾病”包括各种疾病。因疾病不同，其“突发疾病”的症状表现也不尽相同，因此，对“突发疾病”理解应当从不同疾病的表现形式作出合乎生活常理的解释。本案中，沈卿在上班后因身体不适无法坚持工作而请假就医，此时应为疾病发作的时间，符合在工作时间、工作岗位上突发疾病的构成要件。对此，物业公司主张应适用人社部“复函”规定予以认定，因该复函系人社部对相关条文的理解提出的意见和建议，不能作为人民法院判决案件的法律依据。

物业公司主张沈卿发病前就有感冒症状，不应认定为“突发疾病”。二审法院认为，“突发疾病”应包括职工本身所患的疾病在工作时间工作岗位突然发作不能坚持工作的情形。因此，沈卿此前虽有类似感冒症状或者服药的情形并不能否认其在工作时间、工作岗位突发疾病的事实，且物业公司无证据证明沈卿在此前因该病不能坚持工作而请假就医的情况，对其该项主张不予支持。

物业公司主张沈卿住院治疗期间擅自回家，不应认定为工伤。二审法院认为，沈卿所患疾病罕见，医院临床诊断都很困难，作为缺乏医疗知识的职工，其对病情的严重性未能作出正确判断具有一定合理性。况且，即使沈卿未经医院同意回家休息具有一定过错，该过错亦不足以导致其失去工伤保障的资格。鉴于沈卿满足“48小时之内经抢救无效死亡”的构成要件、一审判决事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回物业公司及人社局的上诉请求，维持原判。

## 非“实际施工人” 不能直接向单位要欠薪

编辑同志：

一家建筑公司将其承建的部分土建工程违法承包给没有资质的包工头宗某，宗某雇佣我们从事具体开挖工作。完工后，宗某没有向我们付清工资。

请问：我们能否直接起诉要求建筑公司支付欠薪？

读者：冯琳琳等7人

冯琳琳等读者：

你们不能直接诉请建筑公司支付欠薪。

《最高人民法院关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释》第二十六条规定：“实际施工人以转包人、违法分包人为被告起诉的，人民法院应当依法受理。实际施工人以发包人为被告主张权利的，人民法院可以追加转包人或者违法分包人为本案当事人。发包人只在欠付工程款范围内对实际施工人承担责任。”

因此，只有“实际施工人”才能直接要求发包人承担支付责任。与之对应，你们能否直接要求建筑公司担责，同样取决于你们是否属于实际施工人。

《最高人民法院关于统一建设工程合同纠纷中“实际施工人”的司法认定条件的建议的答复》中指出：“‘实际施工人’是指依照法律规定被认定为无效的劳动合同中实际完成工程建设的主体，包括施工企业、施工企业分支机构、工头等法人、非法人团体、公民个人等，是《最高人民法院关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释》确定的概念，目的是为了区分有效施工合同的承包人、施工人、建筑施工企业等法定概念。”

简而言之，“实际施工人”一般为就相对独立的单项工程，通过筹集资金、组织人员机械等进场施工，在工程竣工验收合格后，与业主方、被挂靠单位、转包人进行单独结算的自然人、法人或者其他组织。其主要表现是挂靠其他建筑施工企业名下或借用其他建筑施工企业资质并组织人员、机械进行实际施工的民事主体；层层转包、违法分包等活动中最后实际施工的民事主体。而农民工个人、施工班组长、劳务分包企业并不在其列。

本案中，建筑公司将其承建的部分土建工程承包给宗某，宗某雇佣你们从事具体开挖，意味着你们只是与宗某存在劳务关系，你们既非工程开挖资金的筹集者、人员的组织者，也非与建筑公司“进行单独结算的自然人、法人或者其他组织”，即不属于前述意义上的“实际施工人”。

廖春梅 法官

# 员工带车入职 执行任务发生车祸应由单位承担赔偿责任

近日，读者王楠向本报咨询说，他与一家公司签订劳动合同时，约定他带自有的货车入职，并由他自驾为公司运输货物。四个月前，他在运货途中，不慎将一名行人撞成重伤，并被交警部门认定负事故的全部责任。因所投保的交强险和商业保险限额不足以理赔，而他的经济条件有限，他曾要求公司担责，但遭到拒绝。

公司的理由是：虽然货车为公司所用，但车主是王楠本人，且由他本人驾驶，交警部门也只认定他为事故责任人。

王楠想知道：公司的理由成

立吗？

## 法律分析

公司的理由不能成立，其必须承担赔偿责任。

《民法典》第一千一百九十一条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的

责任。”

与之对应，判断公司应否承担赔偿责任，取决于王楠驾驶时是否属于执行工作任务，如果属于执行工作任务，公司就应当承担赔偿责任。反之，则无需担责。

所谓执行工作任务，是指员工从事用人单位授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动，以及表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的行为。实践中，判定员工的行为是否属于“执行工作任务”，一般应考虑三个要素：一是是否系用人单位所授权或指示；二是

员工是否为了用人单位的利益；三是员工的行为是否表现为执行职务。

结合本案，王楠的行为恰恰具备上述要素：一方面，公司与他约定“带车入职”，并由他自驾为公司运输货物，表明在上班期间使用该车既是他的工作内容，也是他的工作职责，他是根据公司的指示行事，他的驾车行为属于执行职务。

另一方面，虽然货车的所有人是王楠，但事发时他并非为了自身利益，而是为公司运输货物，即是为了公司的利益。

颜东岳 法官