

快递员上班途中摔伤属于工伤

□本报记者 赵新政

按照《工伤保险条例》第14条规定列明的6种情况,凡员工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,均应认定为工伤。然而,除了职业病外,其他各项均要与工作时间、工作场所、工作原因密切相关才能被认定为工伤。

郭子毅(化名)是一家快递公司的快递员。一天,他吃过晚饭后离开宿舍,在步行去工作点上班的路上不慎跌倒并造成腿部骨折。公司认为其不是在工作时间、工作场所受伤,其摔伤的原因是下雨天路滑外加自己不小心,并非因工作原因所致,故拒绝为他申请工伤认定。无奈,他只能自行申请工伤认定,可人社局亦认为他不属于工伤。

本案诉至法院后,一审、二审法院分别以不属于工作原因、非因交通事故导致损害为由否决了他的诉讼请求。直到法院再审,才依据《工伤保险条例》第14条第2项规定判决支持其主张。依据该判决,人社局于近日再次作出决定,认定其为工伤。

雨天路滑摔伤左腿 认定工伤遭遇阻碍

郭子毅说,他是农村人,十多年前就进城打工。出事时,他在一家速递公司当快递员,公司与他签订有劳动合同。按照合同约定,他除了投递邮件外,还要根据公司的安排到工作点值班,值班期间的工作是装卸包裹等。

“因离家远,一到速递公司上班,我就住进公司的员工宿舍。”郭子毅说,2018年8月13日是他上晚班的时间,工作时间为当天18点30分至次日早上5点,主要工作任务是装卸邮件。

“我们的宿舍就在公司大院内。当天18时20分左右,我吃过晚饭从宿舍出来步行去值班地点上班。”郭子毅说,因下雨路滑,他在距离值班地点30米处摔倒并导致左胫腓骨干骨折。

事故发生后,郭子毅请求公司为他申请工伤认定。因公司不认为他属于工伤,不同意他进行申报。无奈,他自行向人社局提交申请,请求认定其为工伤。人社局受理后,经过调查,以其所受伤害不符合《工伤保险条例》第14条、第15条认定工伤或者视同工伤的情形,并作出了《不予认定工伤决定书》。

员工不服提起诉讼 未获两级法院支持

郭子毅认为,其系在临近上班时间内,在工作场所内,因为要去工作的原因受到的事故伤害,该情形符合《工伤保险条例》第14条规定,应当认为是工伤。为此,他向一审法院提起行政诉讼,请求依法撤销人社局作出的《不予认定工伤决定书》,并责令人社局依法重新作出认定。

人社局辩称,郭子毅系速递公司职工,事发当天其从宿舍步

行到工作地点上夜班,途中因下雨路滑摔倒致伤。人社局受理其工伤认定申请后依法向速递公司送达了举证通知书,并对相关人员进行了调查取证。因速递公司未在规定时间内举证,人社局依据医院诊断证明、调查笔录等,确认其不符合工伤或视同工伤的情形,并作出相应的决定。该决定认定事实清楚,适用法规适当,认定结论正确,程序合法,应予维持。

速递公司诉称,因郭子毅不是当地人,公司为其提供了宿舍,其从宿舍到工作车间途中发生的摔伤事故不属于工伤。按照法律规定,员工在上下班途中只有发生交通事故,且其不负主要责任的情况下才能认定为工伤,而郭子毅的情形与此不符。

一审法院认为,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6条第1款第1项规定:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中。”本案中,人社局依查明的事实,认定郭子毅从单位宿舍步行至工作地点为上班途中,但在该途中因下雨路滑摔倒致伤,不符合《工伤保险条例》第14条第5项的规定,依法定程序作出不予工伤认定决定,该决定事实清楚、程序合法、适用法规适当,应当予以支持。据此,驳回郭子毅的诉讼请求。

郭子毅不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。

二审法院认为,《工伤保险条例》第14条第6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,郭子毅系上班途中因下雨路滑摔倒致伤,不符合该法规规定的

情形,人社局对其作出不予认定工伤决定并无不妥。

郭子毅称,《工伤保险条例》第14条第2项规定:工作时间前后在工作场所内,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。其在上班途中摔倒致伤符合这种情形。二审法院认为,郭子毅的情况虽属于工作时间前,但摔倒致伤并未在工作场所内,也未从事工作有关的预备性工作,仅仅是雨天路滑摔倒致伤,显然不符合上述法规规定的情形,对此上诉理由不予认可,并驳回其上诉请求。

再审判决以理服人 员工终获工伤认定

《工伤保险条例》第14条规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,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;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(六)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;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

依据上述规定及最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》,郭子毅申请法院再审查称,其于事发当天换好工作服,在厂区内步行去工作岗位途中滑倒摔伤,符合《工伤保险条例》第14条第2项规定的应当予以工伤认定的情形,请求撤销原审判决及人社局工伤认定决定,并责令人社局重新作出工伤

认定决定。

法院再审本案时,人社局未提交答辩意见。

法院再审时认为,《工伤保险条例》第1条规定:“为了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,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险,制定本条例。”由此,《工伤保险条例》立法的首要目的就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。

《工伤保险条例》第14条第2项规定,工作时间前后在工作场所内,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。在这里,“工作场所”是指与职工工作职责相关的场所,而非仅仅指工作岗位。职工在工作场所内去往工作岗位的途中,工作目的明确,且为开始工作所必须进行的行为,此种情形下职工意外跌倒摔伤,若认定为不属于工伤的情形,既有违《工伤保险条例》的立法本意,亦有悖生活常识。本案中,郭子毅在公司院内前往工作岗位工作的路途因下雨不慎摔伤,在无相反证据证明职工从事与工作无关事务的情况下,应当认定为工伤。

基于上述理由,再审法院认为,人社局未提供证据证明郭子毅从事与工作无关的事务,即对其不予认定工伤与事实不符,亦未体现劳动法中保护劳动者合法权益的原则。鉴于原审适用《工伤保险条例》第14条第5项、第6项规定判决驳回郭子毅的诉讼请求属适用法律法规不当,遂判决撤销一审、二审判决及人社局决定,并责令人社局重新作出工伤认定。

近日,人社局作出新的决定,认定郭子毅所受伤害属于工伤。

员工为救他人溺亡 应当依法视同工伤

编辑同志:

我丈夫在骑摩托车上班途中,突然听到有人喊:“孩子落水了,快来人呀”。我丈夫寻声望去,看见一名儿童正在水中挣扎,生命危在旦夕。他来不及多想,当即跳入水中施救。

最终,儿童得救了,我丈夫却因体力不支溺水身亡。事后,我要求给予工伤待遇,公司及有关部门不同意,并认为我丈夫不构成工伤,其理由是我丈夫并非死于工作场所,也不是由于工作原因死亡。

请问:该理由成立吗?

读者:邱艳芳

邱艳芳读者:

该理由不能成立,即你丈夫应当视同工伤。

按照《工伤保险条例》第十四条第(三)项规定,“在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”构成工伤,而你丈夫的死亡不是在工作场所、由于工作原因,似乎与工伤无关,其实不然。因为,《工伤保险条例》第十五条第(二)项又规定:“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的”视同工伤。即只要是“为维护国家利益、公共利益而受到伤害,不论是否发生在工作场所、是否由于工作原因,都应被认定为工伤。”

“救人”属于维护公共利益,因为人是社会的基本因素,公共利益包含着每一个人的合法利益。公共利益的最大特征是面对不特定的某一个具体的人。本案中,虽然只有一名儿童处在危险境地,就其自己本身而言属于特定的人,但相对于不明其身份、不知具体情况的人来说其属于不特定的人。你丈夫为使不特定的儿童不受损害,非因法定职责,不顾个人安危,舍身制止危险后果的发生,不仅是传承中华民族美德的具体体现,值得社会大力弘扬和提倡,而且也是维护公共利益。

对此,民政部、教育部、公安部、财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、卫生部《关于加强见义勇为人员权益保护的意见》第三条关于“认真落实见义勇为伤亡人员抚恤补助政策”指出:“属于视同工伤情形的,享受一次性工亡补助金以及相当于本人40个月工资的遗属特别补助金,其中一次性工亡补助金由工伤保险基金按有关规定支付,遗属特别补助金由当地财政部门安排,民政部门发放。”

此外,《民法典》第一百八十三条规定:“因保护他人民事权益使自己受到损害的,由侵权人承担民事责任,受益人可以给予适当补偿。没有侵权人、侵权人逃逸或者无力承担民事责任,受害人请求补偿的,受益人应当给予适当补偿。”即从民法法律关系上看,被救儿童的父母也应当给予补偿。

颜东岳 法官

单位未为员工缴纳社保,应承担哪些责任?

常律师:

您好!

我入职公司已经1年零6个月,双方签订的是3年固定期限劳动合同。入职以来,公司一直未给我缴纳社保。

请问:我可以要求公司给我补缴社保吗?如果我以此为由主动提出解除劳动合同,可以要求公司给我经济补偿吗?

答:

《劳动法》第七十二条规定“……用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。”《劳动法》第一百条规定:

“用人单位无故不缴纳社会保险费的,由劳动行政部门责令其限期缴纳;逾期不缴的,可以加收滞纳金。”

根据上述规定,公司有为您缴纳社会保险的法定义务;若公司不为您缴纳社保费用,您有权向劳动行政部门举报,要求公司为您补缴社会保险费;若公司逾期不缴纳,劳动行政部门还可要求公司支付滞纳金。

《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:……(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的。”据此,若

公司未给您缴纳社会保险费,您有权单方提出与公司解除劳动合同。

《劳动合同法》第四十六条规定:“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。”本法第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”因此,您根据《劳动合同法》第三十八条与

公司解除劳动合同后,有权要求公司按照您实际工作的年限向您支付经济补偿金。

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

