

叉车司机岗位上发病后先回宿舍再去医院

48小时内死亡应视同工伤

□本报记者 赵新政

《工伤保险条例》第15条第1款第1项规定，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，应视同工伤。对此，叉车司机彭宇（化名）所在公司认为，该规定主要是针对在工作时间、工作岗位上突发疾病不能坚持工作，需要紧急到医院进行抢救的情况而设定的。而彭宇是在临近下班时感觉身体不适，回家之后又因病到医院经救治无效死亡的，这种情形不属于该规定的适用范围，不应视同工伤。

因人社局确认彭宇的情形属于工伤，公司便以上述理由提起行政诉讼，请求法院撤销该工伤认定结果。一审法院判决维持该工伤认定结果后，公司提起上诉。

二审法院认为，彭宇在工作时发病，回家后因病情加重送医治疗。从时间间隔和病情发展可以看出，虽然其从家中送往医院，但导致其死亡的疾病从病发、恶化至死亡是一个渐进、连续的过程，其行为不违生活常理，符合视同工伤的情形。6月19日，二审法院判决驳回公司上诉。

疼。陈某发现他脸色有点发白，同日下午6时40分，彭宇与同事陈某、张某一同下班回到宿舍后便在床上躺着。停了一段时间，其妻马某发现他病情严重，将他送至医院治疗。同年9月11日下午3时，彭宇出院，当日下午5时在家中死亡。

马某认为，彭宇之死符合视同工伤的情形，遂请求公司向人社局提出工伤认定申请。然而，公司拒绝了她的请求，并且否认双方之间存在劳动关系。

“公司一说出这种话，我就觉得没指望了。”马某说，经过咨询，她首先向劳动争议仲裁机构提出申请，请求确认彭宇与公司自2006年3月至2016年9月10日之间存在事实劳动关系。

因不服仲裁裁决，公司向一审法院提起诉讼。

公司诉称，马某提供的彭宇、马某的工作证是两个不同的样本，且没有公司公章印迹。事实上，公司根本没有发过类似的工作证。公司2016年发放的工作证，不仅与这两个样本存在较大差异，且全部盖有公司印章。因此，仲裁机构仅凭该证据就认定存在劳动关系缺乏事实依据。

经查，彭宇在公司担任叉车司机，月工资为3200元，2014年4月以前以现金形式发放，此后通过银行转账方式发放，该情形与法院查阅到的其他员工相同。据此，一审法院认定，公司存在雇用马某、彭宇并按月支付工资报酬的事实，马某、彭宇在工作中受到公司的约束和管理，遂判决确认双方之间存在事实劳动关系。公司不服该判决提起上诉，但被驳回。

工伤认定遭遇波折 法院判决重新认定

彭宇与公司存在劳动关系的判决一下达，马某即向人社局提出工伤认定申请。人社局受理后，认为彭宇的死亡不符合《工伤保险条例》第15条第1项规定，遂作出不视同工伤的工伤认定决定。马某不服该决定，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，本案的争议焦点是死者彭宇发病后于第二天下午5时死于家中是否符合《工伤保险条例》第15条第1项规定的“在工作时间、工作岗位上突发疾病，在48小时内经抢救无效

死亡”情形。

经查，彭宇在发病时其身旁同事只有陈某一人，陈某在马某为彭宇申请工伤认定时出具的证言与人社局在调查时所做的陈述基本一致，均能证明彭宇发病时间为下午5时左右，而人社局对其他证人的询问笔录均不能证明彭宇在下午5时的身体状况，故一审法院采信陈某的证言。

马某发现彭宇病情加重后，立即将其送往医院进行救治。经抢救无效，马某将其拉回家中后死亡。一审法院认为，该情形符合农村生活常理，应当视为“经抢救无效死亡”的情形，且属于在工作时间、工作岗位上突发疾病，在48小时内经抢救无效死亡，应当视同工伤。

综上，一审法院判决撤销人社局不予认定工伤决定书，并责令其重新作出行政行为。

公司不服该判决，向二审法院诉称，彭宇当班岗位为叉车司机，根据医院诊断，其发病原因为脑溢血。按照医学常理，其一边发病，一边开着叉车，在高强度工作环境下继续工作，并且一致坚持到下午6点半下班，这种情形严重违反常理，也是不可能存在的。

二审法院认为，根据《工伤保险条例》第15条第1项规定，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。其中，“突发疾病”应该考虑到疾病本身的类型及特点。本案中，彭宇因病情加重送医，经抢救无效死亡，其病历记载为“右侧基底节区脑出血”“脑疝”。同时，同班同事陈某证言能够证明其在下班之前已经感觉头疼、脸色发白，该不适症状与其病情加重、直至死亡的事实符合其疾病持续发展的过程，可以认定其在工作时间、工作岗位感觉身体不适时疾病已经开始发作，并最终在48小时内经抢救无效死亡，该情形符合上述视同工伤的规定。据此，判决驳回公司上诉，维持原判。

就医过程符合常理 员工死亡视同工伤

依据法院上述判决，人社局于2019年5月6日作出认定工伤决定书，对彭宇的死亡，认定为视同工伤。公司不服该认定结果，

向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，根据查明的事实，可以认定彭宇在工作时间和工作岗位时发病头疼，于次日下午5时因脑出血死亡。其产生不适症状到病情加重直至死亡的过程，符合疾病持续发展的过程，可以认定其符合《工伤保险条例》第15条第1项规定。人社局作出的工伤决定结论属认定事实清楚，适用法律正确，程序合法，故判决驳回公司的诉讼请求。

公司上诉称，人社局对事实的认定存在瑕疵。根据《人社部关于如何理解48小时内抢救无效死亡视同工伤的复函》的规定，对《工伤保险条例》第15条第1款第1项视同工伤的理解和使用，应当严格按照工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医院抢救等四要件并重，具有同时性、连贯性来掌握。而人社局的认定与该复函存在冲突。

公司认为，彭宇即使当班下午5时许自感不适，下班后回到宿舍休息，同住家属在当晚10时多才发现其发病，这期间存在5个多小时的时间差，不存在发病后情况紧急的情形，不存在直接送医院或者医疗机构抢救的情形，在时间性和连贯性上存在严重瑕疵。

法院认为，根据最高人民法院（2017）最高法行申3687号《行政裁定书》的裁判观点，《工伤保险条例》第15条第1款第1项主要针对在工作时间、工作岗位上突发疾病，不能坚持工作，需要紧急到医院进行抢救的情况而设定。如果是在回家之后再到医院救治或突发疾病死亡的，就不属于这一条规定的适用范围。

二审法院认为，彭宇在工作时间和工作岗位上发病头疼，下班后回到宿舍休息，同住家属发现其病情加重后于当晚10时多将其送往医院进行救治，经抢救无效，于次日下午5时左右因脑出血死亡。上述事实从时间间隔和病情发展阶段来看，符合目前国情下寻常百姓对突发疾病的日常应对、处理以及就医习惯，且其死亡结果与发病症状存在联系，故彭宇的情形符合《工伤保险条例》规定的视同工伤的条件。

鉴于原审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

被同事不实举报 是否侵犯名誉权？

编辑同志：

我与同事宋某由于工作矛盾，关系日益恶化。我因业绩突出而升职后，宋某出于妒忌，以我曾有一笔价值约11万余元的货款没有交接，实名向公司领导举报我有侵占公款的嫌疑。公司经调查确认我早已将款交给了财务，并对该事实进行了澄清。

请问：宋某的“莫须有”举报是否侵犯我的名誉权？

读者：林乐颖

林乐颖读者：

宋某的行为没有侵犯你的名誉权。

名誉权是公民和法人对自己在社会生活中所获得的社会评价即自己的名誉，依法所享有的不可侵犯的权利。是否构成侵害名誉权责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人违法行为、违法行为与损害后果之间有因果关系，行为入主观上有过错上来认定。

结合本案，可以发现宋某的行为并不具备对应的构成要件：

一方面，宋某虽对你进行举报，但公司基于查明你早已将款交给公司财务，事实已经得到澄清，你因而并没有受到名誉损害或者精神损害乃至财产损失。

另一方面，毁谤是指故意捏造并散布虚构的事实，贬损他人人格，破坏他人名誉的行为。在你曾经有过11万余元货款需要交接的情况下，宋某基于不明真相并向公司领导举报，不能认定是捏造并散布虚构的事实，即构成诽谤之违法性。

再一方面，在宋某的行为不具有违法性，而你确实不存在损失的前提下，违法行为与损害后果之间的因果关系自然无从谈起。

最后，尽管宋某有妒忌之心，但其向公司举报，并不等于完全出于希望或放任你受到名誉损害，也不等于对你的名誉损害完全应当预见因疏忽大意而没有预见，或者已经预见但却轻信可以避免，即不能认为宋某完全是为了损害你的名誉。

如果你坚持认为宋某完全是“公报私仇”则必须举证证明，因为《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条指出：“当事人对自己已提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利的后果。”

颜东岳 法官

一直未签劳动合同 公司否认劳动关系

彭宇的妻子马某也在公司工作，二人平时就住在公司宿舍里。虽然他们均在公司连续工作10多年，但公司一直未与他们签订劳动合同。

2016年9月10日下午5时左右，彭宇对同事陈某说自己头

劳动合同能否约定“员工上班干私活可解聘”？

近日，读者吴丽丽向本报反映说，她与公司在平等自愿、协商一致基础上签订了劳动合同。在合同中双方约定：她上班期间不得干私活，如半年内累计超过5次，公司有权解除劳动合同。

最近，公司以其在4个月内有6次在上班时间网购个人物品为由，提出与其解除劳动合同。她想知道自己能否向公司索要赔偿金？

法律分析

从吴丽丽反映的情况看，其

不能向公司索要赔偿金。

《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；(三)违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”即劳动合同作为双方约定权利义务的体现，也是契约自由原则的体

现，只要约定的内容不存在欺诈、胁迫的、乘人之危、不属于免除法定责任、排除劳动者权利，不违反法律、行政法规的强制性规定，便可以认定为有效。

结合本案，劳动合同系吴丽丽与公司在平等自愿、协商一致基础上签订。基于勤勉工作与公司按时足额支付工资是双方对等、基本义务，在工作时间其应不做与工作无关的事情符合日常生活经验。因此，双方约定上班期间不得干私活，半年内超过5次公司有权解除劳动合同并没有

违反法律、行政法规的强制性规定，对吴丽丽具有约束力。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即劳动者索要赔偿金，必须以“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同”为要件，本案中，吴丽丽在4个月内曾经6次干私活，公司据此解除劳动合同并无不当，其无权索要赔偿金。 廖春梅 法官