

哪些情形不能认定为工伤？

职工在工作和生活中难免受到这样或那样的伤害。若其所受伤害能够认定为工伤，则可享受工伤待遇，否则，只能主张民事赔偿或损失自负，而单纯的民事赔偿低于工伤赔偿标准。因能否认定为工伤直接关系到职工的切身利益，故应对此有个清楚的认识。以下6个案例，分别对不属于工伤的情形作出了详细的法律解析。

【案例1】 在工作时间工作场所内，非因工作原因受伤不属工伤

2021年8月14日，小王在上班时突然接到快递员的电话，说他有一快件到了。小王立马起身小跑下楼，不料在楼梯上摔了一跤，造成身体多处骨折。小王认为自己的情况属于工伤。公司则认为其所取的快递是私人物品，不是因工作原因受伤的，不能认定为工伤。那么，小王这种情况算工伤吗？

【说法】

根据《工伤保险条例》第14条第1项规定，职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应认定为工伤。其中，“因工作原因”是指职工受伤与其从事本职工作之间存在一定关联。不过，在有些情形下，职工所受伤害即使不在工作时间、工作场所，但只要是由工作原因，同样可以认定为工伤。

另外，根据《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》（以下简称《工伤规定》）第4条第1项的规定，职工在工作时间和工作场所内受到伤害，用人单位或者社保行政部门没有证据证明是非工作原因导致的，则推定为工作原因，可认定为工伤。

本案中，小王下楼梯摔伤虽是在上班时间和工作场所内，但其所取快件是私人物品，且与工作职责无关，故不属于工伤。如果小王所取的快件是公司的快递，那就属于因工作原因受伤的，应认定为工伤。

【案例2】 在工作时间工作场所内，非因履行工作职责受到暴力伤害不属工伤

邓某是公司保安。2021年9

月30日晚上，他在公司设置警戒线、整理手推车时不慎撞到同事闵某，双方发生口角后动手扭打。闵某的同伴见闵某处于下风，遂加入其中，用对讲机砸伤邓某面部，造成邓某右颧骨骨折。

那么，邓某的情况能认定为工伤吗？

【说法】

《工伤保险条例》第14条第3项规定，职工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，应当认定为工伤。对该规定中的“暴力伤害”应把握三点：一是暴力伤害与履行工作职责之间有因果关系，例如，保安拒绝无门卡的人进入本单位遭其殴打等；二是暴力伤害主要是指他人对职工履行职责的行为不满而采取的打击报复行为，不包括职工因个人利益或恩怨等原因引起的伤害；三是职工从事的工作或实施的相关行为是出于维护用人单位利益。

本案中，双方纠纷虽因工作原因所引起，但邓某与对方扭打既超出了其工作职责范围，也不是为了单位的利益，故邓某所受伤害不能认定为工伤。

【案例3】 因工外出期间，办理个人事务受到伤害不属工伤

2021年9月25日，雷某受公司指派出差参加商品交易会，入住活动主办方统一安排的宾馆。第二天晚上，雷某参加大学同学的宴请，中途上洗手间时不慎摔伤。公司认为，雷某参加私人宴请纯属私人事务，不符合工伤条件。

雷某想知道，自己的情况能否认定为工伤？

【说法】

《工伤保险条例》第14条第5项规定，职工因工外出期间，由于工作原因受到伤害的，应认定为工伤。由于出差期间的工作具有特殊性，因此与外出工作有间接关系的情形，如旅途、休息等都应视为“工作原因”。但是，不能将那些与外出工作期间无关的个人活动，如探亲访友、娱乐游玩、购物等私人活动视为“工作原因”。对此，《工伤规定》第5条第2款特别规定：“职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关

的个人活动受到伤害，社会保险行政部门不认定为工伤的，人民法院应予支持。”

本案中，雷某受公司指派外出参会期间属于“因工外出期间”，但其在会议期间参加私人宴请活动，属于从事与开会无关的个人活动。因此，雷某的情况不能认定为工伤。

【案例4】 在上下班途中遭受交通事故伤害，本人负主要责任或全部责任不属工伤

陆某每天骑电瓶车到公司上班。2021年9月27日，其父亲生病住院。为照顾父亲，他每天下班后要赶着回家做饭并送往医院。10月9日下午，由于下班晚了，他为赶时间闯了红灯并被他人驾驶的轿车撞伤，交警认定他负事故全部责任。

陆某想知道，像他这种情况能否认定为工伤？

【说法】

上下班途中遭受交通事故伤害是工伤认定的常见类型，但并非所有上下班途中发生的交通事故伤害都可以认定为工伤，这里要看受伤职工在交通事故中所负的责任大小。交通事故责任分为全部责任、主要责任、同等责任、次要责任和无责任。《工伤保险条例》第14条第6项规定，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。这里的“非本人主要责任”包括无责任、次要责任和同等责任。

本案中，因陆某对交通事故的发生负全部责任，故其所受伤害不能认定为工伤。

【案例5】 在单位突发疾病，请假径直回家休息期间死亡不属工伤

2021年9月21日下午，邵某在上班时感觉身体不适但仍坚持工作，一个多小时后因病情加重请假回家，中途又到药店买了点药，回家服药后卧床休息，准备第二天到医院检查。次日凌晨，家属发现邵某严重昏迷，遂立即送医抢救，但因病情严重于当日上午11时去世。

那么，邵某的情况能否视同工伤？

【案例6】 在单位突发疾病，请假径直回家休息期间死亡不属工伤

2021年9月21日下午，邵某在上班时感觉身体不适但仍坚持工作，一个多小时后因病情加重请假回家，中途又到药店买了点药，回家服药后卧床休息，准备第二天到医院检查。次日凌晨，家属发现邵某严重昏迷，遂立即送医抢救，但因病情严重于当日上午11时去世。

那么，邵某的情况能否视同工伤？

《工伤保险条例》第15条第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，视同工伤。人社部《关于如何理解〈工伤保险条例〉第15条第（一）的理解和适用，应当严格按照工作时间和工作岗位、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，具体情形主要包括：（一）职工在工作时间和工作岗位突发疾病当场死亡；（二）职工在工作时间和工作岗位突发疾病，且情况紧急，直接送医院或医疗机构当场抢救并在48小时内死亡等。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。

本案中，邵某从初始发病到抢救无效死亡的时间符合“在48小时之内”的规定，但不符合《复函》中所列的情形，不能视同工伤。

【说法】

《工伤保险条例》第15条第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，视同工伤。人社部《关于如何理解〈工伤保险条例〉第15条第（一）的复函》认为，对该种“视同工伤”的理解和适用，应当严格按照工作时间和工作岗位、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，具体情形主要包括：（一）职工在工作时间和工作岗位突发疾病当场死亡；（二）职工在工作时间和工作岗位突发疾病，且情况紧急，直接送医院或医疗机构当场抢救并在48小时内死亡等。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。

本案中，邵某从初始发病到抢救无效死亡的时间符合“在48小时之内”的规定，但不符合《复函》中所列的情形，不能视同工伤。

【案例6】 对遇险者实施救助导致伤亡，不属工伤

胡某钓鱼时发现一个戏水的孩子突然摔进河里，遂立即下水施救，但被河里的树枝划伤脸部，脚也被瓦砾割伤。将孩子救上岸后，胡某到医院疗伤花费1万余元。胡某勇救落水儿童的事迹被媒体报道后，其所在公司想为他申报工伤。

那么，胡某的情况属于工伤吗？

【说法】

《工伤保险条例》第15条第2项规定，职工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。不过，《最高人民法院关于非工作原因对遇险者实施救助导致死亡的情形能否认定工伤问题的答复》指出，非因工作原因对遇险者实施救助导致伤亡的，如未经有关部门认定为见义勇为，不属于视同工伤情形。

本案中，如果胡某救助落水儿童的行为未被当地政府或相关部门认定为见义勇为，就不能认定为工伤。

潘家永 律师

福利年假法定年假并存 怎样区分休假先后顺序？

编辑同志：

我所在公司的规章制度规定，员工除带薪年假休假外，还享有5天的福利年休假，员工在福利年休假期间只领取正常工资。据此，我享有5天的带薪年假、5天的福利年休假。

请问：我现在已经休了5天假，但未说明是带薪年假还是福利年休假，能否推定为已休的是福利年休假，继而由公司按我日工资的300%支付未休带薪年假工资？

读者：刘菲菲

刘菲菲读者：

你不能推定已休的是福利年休假，并向公司索要未休带薪年假工资。带薪年假和福利年休假是两个不同的概念：

一方面，《职工带薪年休假条例》第二条、第五条第三款分别规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”“单位确因工作需要不能安排职工休年假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年假。对职工应休未休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”因此，带薪年假是法定的，如果劳动者未休，单位应当依法给予300%的经济补偿。

另一方面，福利年休假是指用人单位根据其自身情况自行设立的带薪休假制度，目的在于为了更好地保障劳动者的休息权，而非给予劳动者获得薪资补偿。即其并非法定，用人单位是否给予，属于经营自主权范畴，其天数、补偿办法应当以用人单位的规章制度或劳动合同约定为依据。劳动者未休福利年休假，单位并非必须给予日工资收入300%补偿。

当用人单位对法定年休假、福利年休假的先后顺序没有规定或规定不明时，如果允许劳动者先休福利年休假，剩余部分按年休假处理，等于变相允许其通过“转化”，向用人单位索要未休福利年休假的工资补偿，其结果势必导致用人单位考虑成本和代价而减少甚至取消福利年休假，不利于保障劳动者的休息权。而鼓励、支持用人单位主动给予劳动者福利休假，有利于构建和谐用工关系。有鉴于此，应当认为，法定年休假的休假顺序应先于福利年休假。

结合本案，你已休的5天宜认定为带薪年假，未休的5天应为福利年休假。在公司没有就福利年休假给予超出日工资补偿的情况下，你不能向其索要相应加班工资。

廖春梅 法官

套牌车违章，车主如何撤销记录？

近日，职工钟洁莹突然收到手机通知，说她的小车于一周前在某地有过多次违章记录，依据为监控设备拍摄到的录像。而她的车根本没去过该地，且录像显示违章车辆的颜色也与她的车不一致，这显然是他人套用了她的车牌。

她想知道能否就此向法院提起行政诉讼，要求交警部门撤销对应的违章记录？

法律分析

钟洁莹本人无权提起行政诉讼。因为，向法院提起行政诉讼

必须是针对具体的行政处罚决定。而交警部门的违章记录，并不是最终的处罚决定，对其权利义务尚未造成损害。

一方面，违章记录只是行政处罚的证据。

《道路交通安全违法行为处理程序规定》第19条规定：“自交通技术监控设备收集违法行为记录资料之日起的十日内，违法行为发生地公安机关交通管理部门应当对记录内容进行审核，经审核无误后录入道路交通违法信息管理系统，作为违法行为的证据。”即监控设备拍摄到的违章

记录，仅是交警部门对违法行为人违反交通规则作出行政处罚的证据。

另一方面，交警部门所发通知只是其履行处罚前的告知义务。

《道路交通安全违法行为处理程序规定》第20条规定：“交通技术监控设备记录的违法行为信息录入道路交通违法信息管理系统后三日内，公安机关交通管理部门应当向社会提供查询；并可以通过邮寄、发送手机短信、电子邮件等方式通知机动车所有人或者管理人。”即交警部门向你发送

的属于执法行为信息，但该信息也不属于最终的处罚决定。

再一方面，违章记录具有不确定性。交警部门对前来接受处理的监控违章行为人，应当确定机动车驾驶员或车主。对于被监控视频记录的违法行为信息，驾驶员或车主有权申辩。如确实属于被盗抢期间发生的违章或者因套牌给合法车辆造成的违章记录等，交警部门应当及时予以消除。因此，其可以通过如向交警部门反映并请求消除相关记录来解决，无需提起诉讼。

颜东岳 法官