#### ■劳动时评

本版热线电话:63581010

# 工伤权益保护要跟上时代的步伐

传统工作方式发生深刻 变化,工伤认定标准也应与 时俱讲。除了相关部门在办 理具体个案时要准确把握相 关法律制度的立法精神.立 法部门也要对当下出现的新 情况、新问题及时作出明确 的回应和调整, 使工伤权益 保护跟上时代的步伐。

职工身体不适,请假回家, 在居家办公期间猝死, 究竟算不 算工伤? "劳动者病发时并不在 办公场所, 而在家中, 不能算作 工伤。"近日,福建省福州市鼓 楼区人社部门对一起工伤认定申 请作出"不予认定"决定,在认 定书上给出这一理由。 "为了单 位的利益, 把本职工作带回家 因疾病死亡, 其权利更应当受到 保护 在家加班工作期间, 也应 当属于'工作时间和工作岗位'的延伸。"福州市中级人民法院 在驳回人社部门工伤认定意见时 作出以上说明。(10月26日《工

人社部门先前作出"不予认 定"工伤决定,应是依据《工伤保 险条例》第十五条第一项规定,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。本案重 点在于对"工作时间"和"工作岗 位"的理解。在许多人看来,工伤 认定需同时具备三个条件, 即通 常所说的"三工"要素:工作时间 内、工作场所内、因工作原因而受 伤。职工居家办公期间发生意外, 究竟算不算工伤, 无疑是值得重 视的问题

具体到上述案例, 福州市中 级人民法院审理认为, 通常理解 的"工作时间"和"工作岗位", 是用人单位规定的上班时间和上 班地点。但职工为了单位的利益 将工作带回家, 占用个人时间加 班工作,也应当属于"工作时 间"和"工作岗位"的延伸。相 较于"工作场所","工作岗位" 所强调的并不是工作的场所位 置,而是岗位职责、工作任务。 职工居家办公期间突发疾病,经 医院抢救无效死亡, 其权利更应 当受到保护, 因此应认定为工

国家统计局公布的数据显 示,截至2021年底,中国灵活就业 人口达到2亿,占劳动力总量8.9 亿人的22%。有调查报告显示,八 成求职者在疫情后更倾向于找可 以远程居家办公的职位, 九成求 职者希望公司允许职工远程居家 办公。这说明,当下不定时、不定 期、不定场所的灵活办公日渐成 为职场新常态。在居家办公、线上 办公变得越来越普遍的背景下, 对"工作时间""工作场所"的界定 变得越来越模糊, 也为工伤认定 增加了复杂性。

其实,早在灵活办公、居家办 、线上办公这些"新职场"模式 出现之前,相关司法解释就对"工 作场所"的定义进行了延伸。近年 来尤其是疫情发生以来, 工伤认 定出现了一些新问题。不少地方 在工伤认定上纠纷频发, 这跟有 关部门对"新职场"工伤认定因循 守旧、机械适应"三工"标准有关 最高法曾在相关裁定书中特别说 明, 在突发疾病是否发生于工作 时间、工作岗位上难以确定的情 况下,应当作出有利于职工的肯 定性事实推定

从长远来看, "新职场"工 伤认定应有统一的评判标准。现 行工伤保险制度建立在传统用工 方式基础上,工伤认定很大程度 上与用人单位直接监管劳动过程 相绑定,一旦松绑就面临工伤认 定难的问题。传统工作方式发生 深刻变化,工伤认定标准也应与 时俱进。除了相关部门在办理具 体个案时要准确把握相关法律制 度的立法精神, 立法部门也要对 当下出现的新情况、新问题及时 作出明确的回应和调整, 使工伤 权益保护跟上时代的步伐。

#### ■每日图评

# 上门代厨服务行稳致远还须"闯三关"

近日,湖南一女子上门为年 轻人代厨,做四道菜收费68元引 发热议。记者调查发现,重庆、 成都、杭州、上海等地均有网友 提供上门代厨服务, 但收费标准 (10月27日《北京青年 报》)

上门代厨服务不仅满足了年 轻消费者可以在家的温馨氛围中 享受到个性化美食的需求,也让 灵活就业的厨艺拥有者有了更多 赚取兼职收入的机会。不过,任 何新兴业态都难免"成长烦恼" 就上门代厨服务目前的现状而 言,因各方面的监管是一片空 其客观存在的问题更需要引 起重视。笔者以为,要让上门代 厨服务行稳致远,确保其真正满 足年轻消费者个性化餐饮需求和 灵活就业要求,还须闯过"三道 美口

首先,必须闯过"舌尖安全 民以食为天,舌尖上的安 全直接关系消费者身心健康, 旦出现问题往往难以挽回,上门 代厨服务应在这方面做到防患于 未然。其次,必须闯过"收费公平关",目前国家层面和地方层 目前国家层面和地方层 面,对此类新兴行业都没有明晰 的收费标准,服务收费多由代厨 人员或其所在团队自行制定, 关部门和行业协会应未雨绸缪地 对此予以规范。再次,必须闯过 "权益保障关" 一旦在交易中出 现问题或造成损失,因代厨人员 多系灵活就业的兼职者,本身经



济能力有限,则可能没有赔偿能 力,加之双方并没有签订具有法 律意义的服务合同, 雇主必然面 临维权难的困境,只能自担风 险。对此,相关部门在短期内应 秉承应急的监管思维,借鉴传统 家政业由企业购买保险的做法, 引导代厨人员加入团队, 由团队

统一购买保险,让代厨人员给雇 主造成的损失交由保险公司理 赔。着眼长远,相关部门则应致 力于该行业的立法, 依法明确 雇主和代厨人员的权利义务,促 使双方的权益能够得到更好保 障。

□张智全

#### ■网评锐语

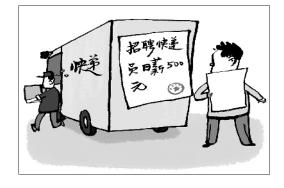
#### "药品召回"入法 需要配套措施跟进

汪昌莲: 10月26日, 国家药 监局发布新修订《药品召回管理 "药品召回"入法,还 办法》 需配套措施跟进。特别是, 有关 部门应通过宣传、咨询、举办安 全用药讲座、发放知识手册等形 式, 向人们传授基本的药品知 帮助人们选择正确的购药、 贮药途径,增强人们的安全用药 意识和自我防范意识,最大限度 地减少过期药品的危害。

#### 推进婚俗改革 要有务实举措

戴先任:大操大办少了,颁 证仪式多了; 低俗婚闹少了, 喜 事新办多了;随礼攀比少了 体婚礼多了……近一年多来,我 国婚俗改革成效显著。下一步,民 政部还将进一步深化婚俗改革, 持续推动"为爱减负"。整治婚育陋习,推进婚俗改革,弘扬婚育新 风,要有务实举措,要有广度和 深度,要做到长效治理,要在做 细做实做透上继续下功夫,这样 才能更好遏制婚育陋习。

#### ■世象漫说



### "囤人"备战"双十一"

继部分电商平台进入今年"双十一"的预售期 一年内最大的快递旺季也拉开了序幕。记者近日 发现, 今年快递公司"抢人大战"不仅早在上个月就 已经开始了,更是有网点将临时招聘快递员的日薪开 到了500元。(10月27日《北京青年报》)

#### ■有感而发

## 提高技能含金量让产业工人更有奔头

"我创新设计了气动制动装 置,试验成功后,公司让我给车间 4台起重机都安装了这套装置。我 个人获得了500元奖励,很有成就 感。"浙江中圆管桩有限公司高级 技师、机电工樊华说, 像这样的 "五小"成果,他今年申报了5项。 (10月27日《工人日报》)

据报道,浙江省德清新市镇 围绕产业工人的培养、成长、工 资福利等全生命周期发展,大力 开展教育培训、学历提升,推出 了"技能共富"薪酬激励政策。 像职工樊华这样用自己的技能为

企业的创新发展带来经济效益 企业按一定比例给予薪酬奖励的 不在少数

不要小看了这500元奖励, 它体现了技能含金量的提高, 以真金白银的实惠鼓励产业工人 技能提升和技术创新, 有利于企 业形成技高者多得、贡献多者多 得的激励机制。比如,该镇湖州 天丰电源有限公司职工韩改格成 功开发出高性价比的锰系锂电池 等新产品,两年为公司新增销售 近亿元,她个人按一定比例拿到 了20万元的技术创新奖励。

当前,制造业企业对技工 技师的需求非常急迫,部分企业 在实施新技术时面临高层次技能 人才短缺、招工难的问题,是不 争的事实。最好的解决办法之 一,就是"以技提薪",适度提 高技能含金量, 让高技能人才在 薪酬上多得,使之成为一线技术 工人学习的榜样,激励更多的技 术工人都来学技能。如此这样, 才能让技能水平更多体现在薪酬 上, 普遍提高技术工人的技能水 平,产业工人在职业发展通道上 更有奔头。 □周家和

#### ■长话短说

#### 企业应善待 患病职工

依据劳动合同法第四十条的 规定,职工因患病不能胜任工作 可以依据相关法律法规对其岗位 进行调整, 仍不能胜任的可解除 劳动合同,而单位直接将患病职 工解除劳动合同的行为则属违 法。日前,因患高血压,向单位提 出调整夜班的要求,却被直接解 除劳动合同的叉车司机王师傅 在北京市总工会法律服务中心援 助律师的帮助下,终于拿到了由 单位支付的5万余元的经济补偿 (10月27日《工人日报》)

职工患有高血压,不能胜任 原工作,单位不顾职工提出调整 夜班的要求,竟然直接将患病职 工解除劳动合同,企业不履行 "另行安排工作"义务,涉嫌违 法,在北京市总工会法律服务中 心援助律师的帮助下,终于拿到 了由单位支付的5万余元的经济

《劳动合同法》第四十条明确 可以解除劳动合同的情形 是: 当劳动者患病或者非因工负 伤,在规定的医疗期满后不能从 也不能从事由用人单 位另行安排的工作的。显然,劳动 者不能从事原工作也不能从事另 行安排的工作是解除劳动合同的 必备条件。本案中, 王师傅系叉 车司机,仅因自己患高血压,上 夜班太多,身体无法承受且有工 作中的安全隐患,遂向单位提出 调整夜班的要求,并非是 从事原工作也不能从事由用人单 位另行安排的工作"的情形。而 企业没有履行"另行安排工作" 的法定义务,直接解除劳动合 同、洗嫌违反《劳动法》《劳动 合同法》等相关法律规定。

这一案例告诉我们,企业应 该善待患病职工。人吃五谷杂粮, 哪有不生病的时候, 患病也是自 己不愿看到的事。这时候更需要 企业的关爱。在职工患病之际应 该多些关爱,并调整其工作岗位, 让职工做力所能及的工作,而不 是任性而为,单方解除劳动合同 或辞退了之甩包袱, 这是无德和 枉法,相关部门应依法为劳动者 维权,职工也敢于大胆向企业的 "甩包袱"行为说不。 □王恩奎