

职工突发疾病死亡,何种情形可认定为工伤?

《工伤保险条例》第15条第1款第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。在这里,“视同工伤”主要针对在工作过程中突发疾病死亡的劳动者,但因“突发疾病”很难归属于传统意义上的工伤范畴,现实中又很难界定突发疾病与工作之间的因果联系,因此较易产生争议。那么,突发疾病死亡视同工伤有哪些情形?如何进行工伤认定?以下案例对此作出了详细的法理剖析。

非标准工时制职工宿舍内猝死,能否视同工伤?

赵某与建筑公司存在劳动关系,其工种为砼工,实行综合计算工时制度。2021年3月24日凌晨4时许,赵某在项目工地宿舍休息时,舍友发现他意识不清,送医救治当日死亡,医院诊断为心源性猝死。此后,建筑公司为赵某申请工伤认定,人社局作出不予认定工伤决定。建筑公司不服该决定,请求法院撤销该决定。

房山法院认为,视同工伤应当满足处于工作时间和工作岗位这两个因素。赵某的工作岗位为砼工,结合在案证人证言及其工种性质,能够确定其工作时间相较于采用标准工时制度的工种具有一定的非确定性,但这并不意味着砼工不存在休息时间。根据现有证据,能够确定赵某突发心源性猝死时处于前一日下班后的持续休息状态,并非处于工作时间,亦非处于从事与工作有关的准备性或者收尾性工作所需的时间及必要的工间休息时间。此外,赵某死亡发生的工地宿舍虽位于涉案项目工地内,但宿舍作为单位为职工安排的集中休息场所,其主要用途为职工生活住宿。因此,不能以该宿舍位于涉案项目工地内,即直接认定其属于工作场所内。据此,认定人社局所作决定并无不当。

法官说法

对于采用非标准工时制的职工或者用人单位,在申请认定工伤过程中经常陷入一个误区,即非标准工时制职工因上下班时间不确定,其休息时间就是待工时间,属于“工作时间”。比如本案,建筑公司主张砼工在工地属于来了活儿就上工,不来活儿就在宿舍等着,因此赵某某在宿舍死亡时属于等待上工时间,这个理解显然是错误的。

非标准工时制用工形式虽不同于标准工时制,但仍应当依据《劳动法》保障职工获得必要的

休息时间。因此,非上工时间原则上就属于职工的休息时间。本案中,出工记录能够证明赵某在死亡前一日下班后,一直处于休息状态,其工友陈述也能与此相印证。故建筑公司主张赵某死亡时属于“工作时间”,缺乏事实依据。

此外,工作岗位不能等同于工作场所。工作场所是指职工从事职业活动的场所,其落脚点在“场所”。工作岗位强调的是职工特定的岗位职责和工作任务,其落脚点在“职责和任务”。因此,即使一个人在工作场所内,只要其不是在依据特定职责完成特定任务,原则上都不属于在工作岗位上。本案中,赵某死于工地内宿舍中,宿舍不能等同于工作场所,其非处于依据特定职责而完成特定工作状态,故不符合“工作岗位”这一限定条件,不能视同工伤。

上班期间突发疾病、离开单位后死亡,能否认定为工伤?

罗某系物流公司职工。2021年8月30日上午,罗某在工作过程中向生产部门主管表示其肠胃不适,后继续工作,并于同日20时01分打卡下班。第二天凌晨3时左右,罗某突发疾病,经送医抢救无效死亡,死亡时间为8月31日5时12分。经医院诊断,罗某死亡原因为心源性猝死。人社局作出不予认定工伤决定后,罗某的妻子请求法院撤销该决定。

房山法院认为,罗某在工作时间、工作岗位出现身体不适,虽然其本人表达为“肠胃不适”,但疾病的发生及发展往往有一个由轻到重的动态发展过程。心源性猝死的早期表现各异,其早期症状之一表现为肠胃道症状,故不应当苛求普通人在发病后对疾病可能导致的后果提前作出判断。且个体对疾病的身体耐受程度也有差异,有的人发病后休息,有的人继续坚持工作,根据

工伤认定倾向性保护职工合法权益的原则,应当作出有利于职工的肯定性事实推定,而非否定性的事实认定。罗某从在工作时间、工作岗位出现身体不适,到经抢救无效死亡的时间符合48小时的时限,现有证据不能否认罗某凌晨死亡和工作岗位上出现身体不适的关联性,故人社局所作决定主要证据不足,应予撤销。

法官说法

本案的争议点是罗某在工作期间突发疾病、未紧急就医并在下班后猝死,其能否视同为工伤。关于这一问题,当前实务中主流观点认为职工在工作时间和工作岗位突发疾病,因正当理由未及及时送医疗机构抢救,但在离开工作岗位48小时内死亡,有证据证明职工死亡确属上述突发疾病所致,应当视同工伤。

结合本案事实,许多重症患者的早期症状表现不一,未经过系统医学学习的人很难在发病初期准确判断其所患病症的严重程度,且每个人对疾病的耐受程度不一,对于一些疾病的初期症状,有的人可能觉得并不严重,因此,往往没有选择就医。那么,当一个普通人对自身疾病判断错误导致其未从单位及时就医,而是在下班后病发死亡就不符合视同工伤的条件呢?实践认为,法不应强人所难,即不能期待普通人能够超出一般人的认知范畴对其所患疾病作出专业化的判断,更不能因为其对疾病的错误判断而导致其丧失认定工伤的资格。否则,就有悖常理,亦有悖于保障职工合法权益制度的设立初衷。

由此,应当认定罗某上班期间突发疾病未就医存在正当理由。在现有证据不能证明罗某死亡并非由于该疾病所致的前提下,应当视同为工伤。

在家加班过程中突发疾病死亡,能否视同工伤?

刘某是一家科技公司调试工程师。因工作需要,科技公司将

其派遣到某设计公司的项目工地从事设备调试工作。2021年8月19日10时20分左右,设计公司工作人员发现刘某在临时住所已无意识,遂拨打120急救电话。经抢救后,医院作出居民死亡医学证明(推断)书,载明刘某死亡原因为现场死亡,原因不详,死亡时间为2021年8月19日。

由于人社局不认为刘某构成工伤,刘某的妻子诉请法院责令人社局重新作出工伤认定决定。房山法院认为,现有证据表明2021年8月18日下班后,刘某在临时住处没有加班或从事与工作相关的内容,且根据在案证据及证人证言,能够确定刘某死亡前一日正常打卡下班,下班后并未加班,死亡当日亦未上班。刘某死亡时间是下班之后,死亡地点是在其住处,既非工作时间也非工作岗位。据此,判决驳回刘某妻子的诉讼请求。

法官说法

当前,有不少职工因工作压力大,加班熬夜成为一种常态,其工作地点也从办公室延伸到家中。相较于传统的在单位工作期间发生工伤,在家加班导致的工伤对申请人而言举证难度更大,因为申请人必须要证明发生工伤时该职工确属加班过程中。在审判实践中,也确实存在工伤认定申请人举证不充分的问题,突出体现为申请人不能及时固定证据、不知道如何固定证据、不清楚该固定什么证据。

因此,工伤认定申请人应从以下几个方面加强证据收集、保护工作:一是增强证据固定意识。在发生工伤事件后,职工家属、所在单位应及时固定相关证据。二是要注重保护工伤发生现场,以便于后期搜集、固定证据。三是搜集证据要围绕“在家加班”这一事实。对能够证明“在家加班”的比如现场摆放的工作资料、正在完成中的工作文件、通话记录、视频资料以及证人证言等证据,要特别注意收集和整理。

房山区法院 王鹏

因工伤离职后又入职 职工再受工伤怎么办?

编辑同志:

我在一家公司上班期间遭遇九级伤残的工伤。此后,该公司终止了我的劳动关系,社保机构、公司分别向我支付了一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金即“两金”。时隔半年,我重新入职该公司。可是,仅仅过了三个月,我又遭遇五级伤残的工伤。此时,社保机构、公司以我不应该在该公司继续上班、我已领取过“两金”为由,拒绝向我支付二次伤残的“两金”。

请问:社保机构、公司的理由成立吗?

读者:郭莉莉

郭莉莉读者:

社保机构、公司的理由不能成立。

一方面,法律并不禁止工伤职工领取“两金”后继续在原用人单位上班。

《工伤保险条例》第三十六条、第三十七条分别规定:“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的……经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。”“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:……劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。”

上述规定表明,发生工伤的职工只有在解除、终止与用人单位的劳动合同关系后才能领取“两金”,但不能据此就推导出已领取“两金”的职工不得继续在原用人单位上班、不得重新与原用人单位建立新的劳动关系。本案自然也不例外。

另一方面,工伤职工已领取“两金”不等于此后不能再享受“两金”待遇。

《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第十条规定:“职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的,符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时,按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残等级,计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。”

该规定表明,只有在同一用人单位发生两次以上工伤的职工不得重复领取“两金”,但不否认该职工有就高领取一次“两金”以及发生二次工伤后还享受除“两金”外其他工伤待遇的权利。结合本案,自然也应当按“最高伤残—其他伤残”的模式向你计发“两金”,即计发以五级伤残所应支付的“两金”,减去以九级伤残所应支付的“两金”的剩余部分。

廖春梅 法官

关联公司轮流与职工签订劳动合同,如何计算工作年限?

名称变更为原公司的子公司。随后,我又与其他关联公司签订3次劳动合同。现在,公司将我辞退。请问:我主张赔偿金时,我的工作年限如何计算?

答:

《劳动合同法》第四十七条第一款:“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。”

《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。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第37条规定:“用人单位存在规避《劳动合同法》第十四条规定的下列行为,劳动者订

立固定期限劳动合同和工作年限的次数仍应连续计算:……(二)通过设立关联用人单位,在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的……”

根据上述规定,尽管您多次签订的劳动合同相对方为不同的公司,但由于您所在的公司存在通过设立关联用人单位交替变换名称与您签署合同的行为,因此,在计算违法解除的经济赔偿金时,您的工作年限需连续计算,即从2010年开始计算。

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

常律师:
您好!
我2010年入职一家汽修公司,签订了为期3年的固定期限劳动合同。2013年合同期满后,我继续留在该公司工作。但是,签订第二份固定期限劳动合同时,公司