

近日，北京市房山区法院审理一起劳动者在工作岗位上突发疾病后，未选择直接就医治疗而是请假休息缓解症状，离开工作地后死亡的工伤认定案件。经审理，法院判决劳动者的死亡符合视同工伤的情形。

发病未就医，休息时猝死算工伤吗？

案发疾病 路途猝死

2022年10月，40岁的黄某入职某建筑公司，在某住宅改建项目工地上从事起重信号工工作，工作时间为上午6时至11时、下午13时至18时。平日里，黄某住工地宿舍。

一天，黄某如往常一样指挥着现场。上午10时左右，他突然蹲坐在地、手捂胸口。站在高楼上的主管发现黄某的身体不适，用对讲机劝说他前往医院就医。

半个小时后，黄某离开施工区，但未前往医院治疗，也未回宿舍休息。12时30分，工友发现他躺在距离施工区130米左右的路边地上，工友紧急拨打120急救电话。经过施救发现，黄某已经没有生命体征。经公安机关鉴定，黄某符合猝死情形。

工伤认定 波折不断

黄某死亡时不在工作时间，也不在工作岗位，而是在离开施工区域后猝死的，这种情况是否属于工伤？对此，建筑公司与黄某家属争议不断。

黄某的家人认为，黄某是在工地上工作时身体突发不适，经劝说离开工地，途中坐在路边休息，仅仅两个小时后就猝死了，由此可知黄某在工作时间、工作岗位时疾病就已经发作。医务人员到场后进行了心肺复苏，黄某仍没有被抢救过来。这种情形属于在48小时之内经抢救无效死亡，符合视同工伤的法定情形。

建筑公司认为，黄某因身体不适自行离开工地，但未直接前往医院就医。后被路人发现倒在路边，救护车到达现场时已经死亡。黄某既不是在工作时间、工作岗位突发疾病，也不是从工作岗位直接送医抢救后死亡，其身体不适与死亡之间没有因果关系，不符合视同工伤的条件。

于是，黄某的家人向人社局提交工伤认定的申请。经调查核实，人社局认为，黄某受到的事

故伤害是在工作时间、工作岗位发病，且突发疾病时在工作时间、工作岗位、工作场所，符合《工伤保险条例》第15条第1款第1项规定，应当视同工伤。

建筑公司不服人社局的工伤认定决定，向区政府申请行政复议。经调查核实，区政府作出维持人社局工伤认定决定的复议决定。此后，该公司提起行政诉讼。

一纸判决 保障劳动者权益

房山法院审理认为，《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，视同工伤。本案中，关于黄某在“工作时间”“工作岗位”突发身体不适的事实，各方当事人均无争议。黄某因突发身体不适，在信号工主管的劝说下离开工地就医，死亡地点距离工作区仅130米且位于工作区到生活区的合理路线上，死亡原因经公安机关鉴定符合猝死，死亡时间距离突发身体不适约2小时，该情形符合视同工伤的规定。

此外，现有证据不足以否定黄某在工作时间、工作岗位突发身体不适与其死亡之间的关联性，人社局根据查明的事实，认定黄某符合视同工伤的情形，并无不当。人社局收到工伤认定申请材料后履行了立案、调查询问、送达等行政程序，在法定期限内作出认定工伤决定，认定事实清楚、适用法律正确、程序合法，应予支持。区政府在收到复议申请后，履行了受理、要求人社局作出答复、审查、送达等复议程序，并在法定期限内作出复议决定，该复议决定符合法律规定。

综上，房山区法院判决驳回建筑公司的诉讼请求。该公司上诉后，被二审法院驳回。

评析

“视同工伤”的认定应遵循“以人为本”原则

工伤认定的立法精神是最大

限度保障主观上无恶意的劳动者因工作原因或在与工作相关活动中遭受事故伤害或者患职业病后能够获得相应医疗救治、经济补偿和职业康复的权利，在劳动关系上遵循劳动者利益优先保护的原则，实质为劳动者的权利保障。因此，《工伤保险条例》对工伤保险作出详细、具体规定，对应当认定工伤和视同工伤的情形予以明确列举。

其中，《工伤保险条例》第十四条强调因工作原因导致的伤亡，该类伤亡的发生常与工作有直接关系，属于通常意义上的因工伤亡；第十六条为工伤认定排除情形。而《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定，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。该视同工伤的情形，实质上是将工伤保险的范围由工作原因造成的事故伤害进行了扩大。由于工伤范围和情形不同，工伤认定的法律适用需要做到区别对待，宽严适度，兼顾劳动者、用人单位、社会保险基金之间的利益平衡，从严把握适用的界限。

因此，上述条例规定中“视同工伤”的情形，应同时满足两个要件：第一，必须在工作时间和工作岗位上，不局限于日常的工作时间和工作岗位，还包括因工出差途中及与工作有关的准备、收尾等工作时间和工作岗位；第二，突发疾病死亡或者48小时之内经抢救无效死亡。

对于“突发疾病死亡或者48小时之内经抢救无效死亡”的认定需符合一般人的认知理解。因日常生活中普通劳动者个人非专业医学者，缺乏医学专业知识，自身对疾病的严重性难以作出客观科学鉴识。由于身体素质的个体差异，不同疾病表现的严重程度也不尽相同，有的疾病可能在毫无预兆的情况下猝然发作且进展迅速，有的疾病也可能有一个相对渐进的过程。职工突发疾病后，如发作之时劳动者就处于“危重状态”应及

时抢救不言而喻，但发作之时尚处于较次“危重状态”的，苛求劳动者一旦突发疾病后就直接前往医院救治，可能不符合客观实际状况，也与人们生活情理相悖。

因此，工伤保险制度的适用应“以人为本”，对于“视同工伤”的认定，应结合个案情况，不能仅仅以劳动者在发病后未直接前往医院就医为由，拒绝进行工伤认定。具体而言，如职工采取合理行为，例如因为回家取医保卡或者稍事休息观察病情等原因而未及时就医，离开工作岗位48小时内死亡，结合在案证据能够认定职工死亡确属突发疾病所致，工伤认定申请人请求依据《工伤保险条例》第十五条第一款第一项认定视同工伤，社会保险行政部门予以认定的，人民法院应当支持。

本案中，用人单位虽然否认黄某突发不适与死亡之间的关联性，但黄某在工作岗位上发病，未直接选择就医治疗而请假休息缓解症状符合常情常理，且从身体不适到死亡的时间不足两个小时。黄某的身体不适、病情加重、直至死亡符合一般疾病发生、发展的动态过程，现有证据不足以否认黄某死亡与身体不适之间的关联性，从倾向性保护职工合法权益的原则出发，应作出有利于黄某的肯定性事实推定，将其死亡情形纳入工伤保险的保障范围。另外，黄某的死亡地点、时间、工作岗位、时间之间具有连贯性、关联性，认定符合“视同工伤”的情形，符合公序良俗和公平原则，保障了职工权益，兼顾了利益平衡。

本案向社会传递出明显的价值导向：工伤保险制度是为保障劳动者生存权、生命权和其他合法权益的制度，在保障劳动者的医疗救治和给予劳动者工伤类经济补偿上向劳动者一方作出倾斜，充分体现了社会主义法律和劳动保障中对劳动者群体的关怀和照顾。

曾慧 张雨琪 房山区法院

授权保险业务员办业务 不能对免责条款提异议

编辑同志：

前几天，我就自己购买的车辆在一家保险公司投保商业第三者责任险时，因不太熟悉网上流程，遂要求公司业务帮助操作，并授权其采集、处理、传递和应用我的交费账户、姓名、公民身份证号码、手机号等个人信息。事后，我交纳了保费。

请问：就保险公司在投保网页中已对相关免责条款以加粗加黑的书面方式提示，且注明“保险人已明确说明免除保险人责任条款的内容及法律后果”的情况下，能否视为保险公司就免责条款对当时没有细看的我尽到了提示义务？

读者：胡真真（化名）

胡真真读者：

应视为保险公司就免责条款已对你尽到提示义务。

《最高人民法院关于适用〈保险法〉若干问题的解释（二）》第三条第一款规定：“投保人或者投保人的代理人订立保险合同时没有亲自签字或者盖章，而由保险人或者保险人的代理人代为签字或者盖章的，对投保人不生效。但投保人已经交纳保险费的，视为其对代签字或者盖章行为的追认。”

上述司法解释第十一条规定：“保险合同订立时，保险人在投保单或者保险单等其他保险凭证上，对保险合同中免除保险人责任的条款，以足以引起投保人注意的文字、字体、符号或者其他明显标志作出提示的，人民法院应当认定其履行了保险法第十七条第二款规定的提示义务。保险人对保险合同中有关免除保险人责任条款的概念、内容及其法律后果以书面或者口头形式向投保人作出常人能够理解的解释说明的，人民法院应当认定保险人履行了保险法第十七条第二款规定的明确说明义务。”

结合本案，基于保险业务员是根据你的要求而在你手机上进行操作，还经你同意并授权采集、处理、传递和应用你的交费账户、姓名、公民身份证号码、手机号等个人信息，加之你交纳了保费，依据上述规定，应当认为保险公司就免责条款已对你尽到提示义务。更何况，保险公司在投保网页中已对相关免责条款以加粗加黑的书面方式提示，且注明“保险人已明确说明免除保险人责任条款的内容及法律后果”。

颜梅生 法官

生育津贴低于产假前的工资，可以要求公司补齐吗？

近日，读者庞女士在咨询时说，她是一家食品公司的职工，其工资由底薪和岗位工资组成，每月能拿到6500元。半年前，她生育孩子后休了一段时间产假。休产假期间，她每月只领到5000元的工资，而在其他单位工作的姐妹休产假时的工资却与产假前基本持平。经多方打听得知，原来是公司没有按她的实际工资为她缴纳生育保险费，而是按照公司全员月平均工资5000元作为缴费基数。

庞女士想知道：在这种情况下，她有权要求食品公司补发差额部分吗？

法律分析

庞女士有权要求食品公司补足差额部分。

庞女士产假期间每月拿到的5000元实际上是生育津贴，是由生育保险基金支付给生育保险待遇。对此，《社会保险法》第五十六条规定：“生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”《女职工劳动保护特别规定》第八条第一款规定：“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支

付……”根据这些规定，女职工产假期间领取的生育津贴可能等于、高于或者低于其产假前的工资标准。

本案中，由于食品公司是按照单位全员月平均工资5000元作为缴费基数的，因此，庞女士每月只能从生育保险基金中领取到5000元的生育津贴。但是，《妇女权益保障法》第四十八条第一款规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协

议。”此外，《女职工劳动保护特别规定》第八条第一款规定：“女职工产假期间的生育津贴，……对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”这就确立了女职工产假期间工资不降低的原则，即生育津贴应当与女职工产假前工资标准一致。因此，生育津贴低于本人产假前工资标准的，差额部分应当由用人单位予以补足。

本案中，庞女士每月领取的生育津贴是5000元，低于产假前的每月6500元，其差额部分1500元应当由食品公司予以补足。

潘家永 律师