

这些特殊情形能否认定工伤?

□本报记者 周美玉

超龄务工人员在午休时间突发疾病死亡、外卖配送员在平台下线后闯红灯超速行驶受伤……这些情形能被认定为工伤吗？由于行业领域差异，工伤认定案件类型多样、情况复杂，如何妥善处理该类案件不仅直接关系到劳动者的切身利益，更涉及工伤认定职权的依法行使。近日，北京市昌平区法院举行新闻通报会，围绕此类特殊情形能否认定工伤问题典型案例进行通报，现选其中3则予以报道。

案例1

超龄务工人员午休时突发疾病经抢救无效死亡视同工伤

经老乡介绍，已经年满60岁的老韩来到某建设公司的工地干杂工。为了安全，该工地实行封闭管理。2022年11月20日14时，老韩感觉身体不适前往医院就医。11月22日10时左右，老韩经抢救无效死亡。2023年6月，老韩的妻子诉至法院，要求确认老韩与建设公司之间存在劳动关系，但被法院驳回。

2023年9月，人社局作出认定工伤决定书，认定老韩属于视同工伤情形。

建设公司不服上述工伤认定结论，认为老韩与公司既然不存在劳动关系，便不存在工伤认定的前提。此外，老韩是在中午休息时发病，不属于工作岗位工作时生病。因此，诉至法院要求撤销工伤认定结论。

法院审理后认为，虽然老韩与建设公司不存在劳动关系，但老韩系已经超过法定退休年龄而未办理退休、未享受城镇职工养老保险待遇的务工农民，且老韩在涉案工地工作期间该工地实行封闭式管理，具有确定的上班时间、休息时间以及打卡制度。因双方之间存在如此紧密的管理关系，遂认定老韩适用《工伤保险条例》的相关规定具有事实和法律依据，并无不当。

另外，老韩系案发当日中午饭后感到不适并请假看病，且在48小时内经抢救无效死亡。因午休系全日制工作中为保障劳动者基本健康需求、保证工作稳定有效进行的必要时间，属于工作时间的合理延伸，故法院认定老韩属于在工作时间、工作岗位突发疾病。

最终，法院判决驳回建设公司的诉讼请求，支持了人社局作

出的认定工伤决定。

法官提示

超龄劳动者再就业时，一定要向用人单位告知自己的年龄、身体状况、是否已经领取城镇职工基本养老保险待遇等真实信息。用人单位一定不能存在侥幸心理，对于符合缴纳条件的劳动者及时为其缴纳工伤保险，做好用工风险防控并为劳动者解决必要的生理需要提供和创造条件，全方位保障劳动者合法权益。

案例2

外卖骑手从平台下线后闯红灯超速行驶未认定“新工伤”

刘某系一家在线平台网约配送员。其申请注册且经平台审核后，通过平台自主选择、完成配送服务事项，并获得相应报酬。2024年5月的一个凌晨，刘某在平台接单后驾驶电动自行车执行订单任务。订单完成后下线不久，刘某在返回住所途中与一轻型厢式货车相撞受伤，经送医院抢救无效死亡。交警部门出具的道路交通事故认定书载明，刘某系驾驶电动自行车在机动车道内行驶，且违反信号灯通行、超速行驶，应承担事故主要责任。

就刘某受到的事故伤害，案涉平台提出职业伤害保障待遇付申请。人社局审查认为，刘某发生交通事故时平台订单任务已经结束，处于非在线状态，不属于执行平台订单任务期间，故作出不予确认职业伤害结论书。刘某父母对此不服，遂诉至法院要求撤销该不予确认职业伤害结论书。

法院审理后认为，外卖配送员是否在线是考量其是否属于工作状态的重要因素之一。本案中，刘某在事发时已经完成平台订单任务且已在平台下线，这就

意味着平台无法对其派发工作任务，其此时不属于工作状态。另外，因该交通事故认定结果为刘某负事故主要责任，故人社局认定刘某不符合新就业形态就业人员职业伤害有充分的事实和法律依据。最终，法院判决驳回刘某父母的诉讼请求。

法官提示

所谓“新工伤”指的是平台企业为通过平台注册并接单，以平台企业名义提供出行、外卖、即时配送和同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新就业形态就业人员缴纳职业伤害保障费，保障遭受职业伤害的新就业形态就业人员获得医疗救治和经济补偿的政策。

为了预防职业伤害，新就业形态就业人员在从业过程中应遵守交通规则，避免多平台同时抢单、超速行车等高风险行为。当发生事故伤害时，要保留接单记录、定位轨迹、医疗证明等证据，同时要善于使用平台“一键报案”等功能。平台作为管理方，应当合理设置配送时限，并为新就业形态就业人员开展安全培训，提升从业者风险意识。

案例3

劳动者参加单位组织的文体活动受伤被认定工伤

骆女士是A公司的销售工程师。一天，骆女士在参加由公司组织的跳绳活动时，不慎扭伤右膝，后被送至医院就诊，被诊断为右膝半月板损伤、右膝关节内侧副韧带损伤。骆女士以A公司为其本人的工作单位向人社局申请工伤认定。人社局调查发现，骆女士的社会保险实际由B公司缴纳，A公司与B公司法定代表人系夫妻，两家公司办公地址、人事管理混同，业务关联。B公司的市场部部长承认骆女士的工作由其分配，组织跳绳活动的B

公司综合部部长王先生承认两家公司行政、人力资源工作均由其管理。最终，人社局作出工伤认定决定，由A公司承担骆女士的工伤保险待遇支付责任。

A公司不服上述工伤认定结论，认为跳绳活动系由B公司王先生个人自发组织，骆女士在工作时间从事与工作毫无关系的体育活动属于个人行为，不应该认定为工伤，遂诉至法院要求撤销被诉认定工伤决定。

法院审理后认为，《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》第四条第二项规定，职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的，社会保险行政部门认定该情形为工伤的，人民法院应予支持。本案中，骆女士在与A公司劳动关系存续期间，在单位组织的跳绳活动中受伤。根据人社局的调查结果，从本次活动的召集人、参加人员、活动地点等角度分析，均可认定此次活动系由A公司组织，因此，骆女士属于在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害。此外，A公司未提供有效证据证明骆女士所受伤害是与工作无关的个人行为造成。最终，法院判决驳回A公司的诉讼请求，支持人社局作出的被诉认定工伤决定。

法官提示

判断职工所参加的活动是否属于工作原因，一般根据活动性质、内容、目的、是否为单位组织安排、经费来源、参加人员等方面综合考虑。当然，一些用人单位能够举证证明对参与人员范围存在限定，如选派部分有特长的职工代表单位参加文体竞技类活动，或者只有业绩达到一定条件的职工才能参加的表彰奖励活动等，此时如有个别职工非经指派、选拔而自愿参与并受伤的，不应认定为工伤。

辞职时拒不交接工作如果致损应当予以赔偿

某科技公司承接一个软件研发项目后，研发部经理助理杨女士负责该项目的协调与文档整理保管工作。在项目研发过程中，杨女士因年度调薪低于预期遂提出辞职并立马走人。公司多次联系杨女士让她办理工作交接，移交手中的项目文档等材料，杨女士一直不予以理睬，结果导致项目延期。科技公司因构成违约，向客户支付了3万元的违约金。科技公司认为，杨女士应当承担它的这笔损失，但因杨女士断然予以拒绝，该公司打算提起劳动争议仲裁。

贺先生作为科技公司人力资源部负责人，他想知道劳动争议仲裁机构是否支持科技公司的请求？法律依据是什么？

法律分析

劳动争议仲裁机构将裁决支持科技公司请求，由杨女士承担科技公司遭受的违约金损失。之所以如此，理由如下：

首先，劳动者辞职应有合法事由。《劳动合同法》第三十七条的规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”这就是说，劳动者可以无理由辞职，但必须提前30日（试用期内需提前3日）书面通知用人单位，否则，即属违法解除劳动合同。

其次，劳动者应当按规范办理工作交接。《劳动合同法》第五十条第二款规定：“劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。”据此，劳动者应当遵循诚实信用的原则及时移交自己负责的事务，否则，将会影响用人单位的生产经营，甚至给用人单位造成经济损失。

最后，劳动者违法辞职又拒不交接工作，如果给单位造成损失应当依法承担赔偿责任。对此，《劳动合同法》第九十条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”

此外，原劳动部印发的《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定：“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：（一）用人单位招收录用其所支付的费用；（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。”

本案中，杨女士突然离职走人缺乏合法理由，该行为构成违法解除劳动合同。况且，科技公司因研发项目延期而向客户支付违约金，是由杨女士违法解除劳动合同和拒不办理工作交接直接造成的损失，故杨女士应当负责赔偿该笔损失。

潘家永 律师

因欠薪引发劳动争议

可申请先付钱再仲裁

编辑同志：

因公司拖欠半年工资引发劳动争议后，我将本案诉至劳动争议仲裁机构。可是，因我与公司之间就工资标准各执一词，本案一时难于结案。

请问：在我的生活因欠薪已缺乏基本保障的情况下，我能否申请劳动争议仲裁机构裁决公司先行按照当地最低工资标准向我支付欠薪，之后再继续进行仲裁？

读者：洪丹丹（化名）

洪丹丹读者：

你可以申请劳动争议仲裁机构裁决公司先行支付欠薪。

这里涉及到先予执行问题，指的是劳动争议仲裁机构在劳动争议案件终结裁决作出前，要求用人单位预先支付职工工资、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的裁决。对此，《劳动争议调解仲裁法》第四十四条规定：“仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：（一）当事人之间权利义务关系明确；（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。”

另外，原劳动部办公厅《关于在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决问题的复函》（劳办发〔1994〕391号）中指出：劳动争议仲裁委员会对确属下列紧急情形之一的劳动争议案件，经过初步审理后，可以采用部分裁决的形式裁决企业支付职工工资、医疗费。1.企业无故拖欠、扣罚或停发工资超过三个月，致使职工生活确无基本保障的；2.职工因工负伤，企业不支付急需的医疗费的；3.职工患病，在规定的医疗期内，企业不支付急需的医疗费的。企业对仲裁委员会因上述原因作出的部分裁决不服的，可以向原仲裁委员

会申请复议一次。仲裁委员会应在接到复议申请7日内做出决定。维持部分裁决的，该裁决即具有法律效力，企业如不执行，职工可以申请人民法院强制执行。

与之对应，正因为公司拖欠你的工资已达半年，且该行为已经导致你的生活缺乏基本保障，所以，双方虽对工资的支付标准存在争议，但基于按当地最低工资标准向你支付工资是公司必须承担的义务，即该权利义务关系是明确的，你有权申请劳动争议仲裁机构裁决公司先行按当地最低工资标准支付欠薪。

颜东岳 法官