

是醉酒还是中毒导致职工身亡存在争议

法院:一氧化碳中毒致死原因 需重新作出工伤认定

□本报记者 王路曼 通讯员 刘雨

“职工醉酒作业时意外死亡，能否认定为工伤？”答案是否定的。而且，这一认知在工伤认定时并不存在争议。可是，老宋之死却因此引发争议。因为，老宋究竟是因醉酒死亡还是因一氧化碳中毒致死难以确定。近期，北京市密云区法院通过在案证据认定一氧化碳中毒系导致老宋死亡的主要原因，并据此判令人社部门对老宋之死重新作出工伤认定。近日，该判决也得到二审法院的维持。

案情回放

老宋是一家物业公司的维修工，工作岗位为公共维修。一日深夜，小区水泵房突发电故障，老宋第一时间赶赴现场抢修汽油机水泵。然而，在水泵房抢修汽油机水泵作业期间，老宋意外死亡。

经司法鉴定，老宋血液中乙醇含量高达114.6mg/100ml，远超法定醉酒标准。同时，碳氧血红蛋白饱和度达28.5%的一氧化碳检测数据，显示老宋符合一氧化碳中毒后溺死的情形。

此后，物业公司主动为老宋申请工伤认定。但是，人社部门根据《工伤保险条例》第十四条、第十五条、第十六条的规定，以老宋血液中检出含量114.6mg/100ml的乙醇，属于醉酒为由作出不予认定工伤决定。物业公司不服该决定，向法院提起诉讼。

法院裁判

《社会保险法》第三十七条规定，职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：（一）故意犯罪；

（二）醉酒或者吸毒；（三）自残或者自杀；（四）法律、行政法规规定的其他情形。

《工伤保险条例》第十六条规定，职工符合本条例第十四条、第十五条规定，但有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。

根据《立法法》“法律的效力高于行政法规、地方性法规、规章”之规定，《社会保险法》作为一部法律，其效力要高于《工伤保险条例》这一行政法规。因此，法院认为，当两者规定不一致时应以《社会保险法》作为本案的裁判法律依据。

本案中，老宋虽然在工作时间内饮酒，且达到法律规定的醉酒标准，但是，根据涉案事故调查报告、调查询问笔录、鉴定意见等证据并结合日常生活常识分析判断，一氧化碳为无色、无臭、无味气体，普通人无法通过嗅觉感知。由于案发时泵房一氧化碳浓度严重超标，老宋不仅无法通过其嗅觉闻出一氧化碳，在其通过案发泵房入口并下爬至泵房底部过程中就足以吸入过量一氧化碳，导致其中毒后溺亡。

综上，法院认为，老宋醉酒与其在工作时间内伤亡之间并无因果关系。人社部门以老宋因醉酒为由，依据《工伤保险条例》第十六条作出不予工伤认定决定，属于认定事实不清，适用法律错误，应当予以撤销。

裁判后，人社部门不服，提起上诉。经审理，二审法院判决驳回上诉，维持原判。



法官说法

“本案是一起典型的工伤认定类案件。《工伤保险条例》第十六条虽规定‘醉酒不得认定工伤’，但司法实践中需要结合具体案情判断。”采访中，主审法官表示，首先，案发泵房的客观环境导致老宋伤亡结果具有必然性。根据检测显示案发泵房一氧化碳浓度超国标23倍，且属无色无味气体。即使未饮酒，作业人员仍无法通过感官察觉危险，中毒结果具有不可避免性。其次，物业公司管理缺陷系主因。物业公司从未对汽油泵进行危害辨识、未制定操作规程、未开展安全培训，管理人员未尽到隐患排查义务，这些管理漏洞直接导致作业环境存在致命风险。

根据法律冲突时的上位法优先原则。主审法官认为，本案的争议焦点是《社会保险法》第三十七条与《工伤保险条例》第十六条的法律适用冲突。前者规定强调醉酒与伤亡结果之

间的因果关系，后者直接规定“醉酒”即排除工伤，未要求因果关系。当法律与行政法规规定不一致时，应优先适用效力层级更高的法律。《立法法》第九十九条确立的法律效力位阶原则在本案中得到充分体现。这一裁判思路不仅维护了法治统一，更体现了对劳动者合法权益的实质保护。

最后，主审法官提示，当劳动者用生命敲响安全生产的警钟时，司法有责任穿透形式表象，守住权益保障的底线。对于劳动者，醉酒后在工作中伤亡的，不构成工伤为通常情形，本案则是例外情形。因此，劳动者应严格遵循制度规定，切勿工作期间饮酒。对于企业而言，必须切实履行安全生产主体责任，完善安全操作规程、加强作业现场管理、做好安全教育培训。毕竟，再完善的事后救济，也换不回消逝的生命。总之，无论是劳动者还是用人单位，都应当准确理解工伤认定的法律标准，依法维护自身合法权益。

职工在试用期内患病公司能否停薪解聘？

读者倪蓓蓓（化名）在咨询时说，她入职时与公司签订了一份3年期劳动合同，其中约定试用期为3个月。她上班1个月后，因患病按医院要求请假住院1个月。不料，公司停发了她住院治疗期间的工资。她出院返岗后，公司说她试用期内就生病住院这么长时间，说明其身体条件已不能满足工作岗位的要求，遂着手为其办理解除劳动合同手续，让她有个心理准备。

她想知道：公司这样做对吗？

法律分析

首先，公司停发倪蓓蓓住院治疗期间的工资是错误的。

休病假是职工的法定权利。对于处于医疗期内的试用期职工，企业也不得停发工资。对此，《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：（一）实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月……”

此外，《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕第309号）第五十九条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”

根据上述规定，倪蓓蓓虽然入职才1个月且还处于试用期，但其依法享受3个月的医疗期。在医疗期内，公司停发其工资是错误的，其有权要求公司补发病假工资。

其二，只有倪蓓蓓出现法定的解聘事由，公司才能将其解聘。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；……”该法第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的……”本案中，倪蓓蓓若没有出现上述法定情形，公司就无权将其解聘。否则，就属于违法解除劳动合同。

其三，公司称倪蓓蓓因身体原因不能胜任本职工作，如果的确如此，那么，公司可以倪蓓蓓“在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同，但这有个前提，即公司必须拿出充分的证据来证明这一点。否则，不得随意解聘倪蓓蓓。

潘家永 律师

无房再婚老人应当怎样确保居住权？

住有所居，是每一个老年人尤其是再婚老人期盼的养老保障。那么，再婚老人该如何确保自己的居住权呢？现通过以下案例对有关问题作出评析。

【案例1】

将全部房屋赠与配偶所有，可以保留居住权

为表达自己对程女士的爱意，赵先生拟将自己再婚前的个人房屋全部赠与程女士并办理过户手续，但他又担心日后二人分手导致自己无处安身。赵先生该怎么做呢？

【点评】

赵先生可以在赠与的同时保留居住权。

《民法典》第158条、第661条规定：“民事法律行为可以附条件，但是根据其性质不得附条件的除外。附生效条件的民事法律行为，自条件成就时生效。附解除条件的民事法律行为，自条件成就时失效。”“赠与可以附义务。赠与附义务的，受赠人应当按照约定履行义务。”与之对应，如果赵先生在赠与房屋的同时，通过协议

强制执行。”正因为肖先生、朱女士就居住权问题经人民调解委员会调解并达成协议，且经法院确认，所以，肖先生的相应权利必须受到约束。

【案例2】

调解委员会达成调解协议，权利人应受约束

再婚的朱女士与老伴肖先生因居住权发生争议。经人民调解委员会调解双方达成协议：确认房屋所有权归肖先生，朱女士可以在该房居住至死亡。随后，双方还申请法院对协议进行确认。对此，肖先生能反悔吗？

【点评】

肖先生不能反悔。

《人民调解法》第31条、第33条规定：“经人民调解委员会调解达成的调解协议，具有法律约束力，当事人应当按照约定履行。人民调解委员会应当对调解协议的履行情况进行监督，督促当事人履行约定的义务。”“人民法院依法确认调解协议有效，一方当事人拒绝履行或者未全部履行的，对方当事人可以向人民法院申请

强制执行。”正因为肖先生、朱女士就居住权问题经人民调解委员会调解并达成协议，且经法院确认，所以，肖先生的相应权利必须受到约束。

【案例3】

通过遗嘱确立配偶居住权，继承人应当遵循

为确保自己死后再婚妻子唐女士住有所居，黄先生立下书面遗嘱：唐女士可以在其所有的房屋内居住至去世。这种情况下，黄先生的遗产继承人应当遵守遗嘱吗？

【点评】

应当遵循遗嘱。

《民法典》第370条、第371条规定：“居住权期限届满或者居住权人死亡的，居住权消灭。居住权消灭的，应当及时办理注销登记。”“以遗嘱方式设立居住权的，参照适用本章的有关规定。”即对房屋居住权的处理，是公民对自己财产权益的在法律允许范围内作出的处分，对应遗嘱具有法律效力。因此，黄先生的继承人应遵守遗嘱。

【案例4】

离婚协议确定一方居住权，另一方应当履行

再婚的邱先生与康女士在离婚协议中约定：离婚后，康女士对邱先生的一套个人房屋享有居住权，直至康女士死亡。邱先生事后能以双方没有签订居住权合同为由否认吗？

【点评】

邱先生不能否认。

《民法典》第367条规定：“设立居住权，当事人应当采用书面形式订立居住权合同。居住权合同一般包括下列条款：（1）当事人的姓名或者名称和住所；（2）住宅的位置；（3）居住的条件和要求；（4）居住权期限；（5）解决争议的方法。”该规定虽将“书面形式”作为形式要件，但其中第（1）（2）项只是居住权合同的基本要素，其余也非必备条款。换言之，只要书面的内容具有居住权及姓名、住所、位置等基本要素就应当认为与之吻合。本案离婚协议书的对应内容，也不例外。

颜梅生 法官