

最新劳动法 热点难点疑点问题解析

主编：黄乐平

- ➔ 工伤保险赔付与民事侵权损害赔偿处理
- ➔ 强制意外伤害险何去何从
- ➔ 新工伤保险制度下的农民工工伤权益保障
- ➔ 《职业病防治法》变革之道
- ➔ 关于我国特殊工时制度的几点立法建议
- ➔ OSH的集体协商制度研究



劳动法实践与研究

1

LAODONGFA SHIJIAN YU YANJIU

顾问：许 涛

最新劳动法 热点难点疑点问题解析

主 编：黄乐平

副主编：毛素梅 叶明欣

编 委：黄乐平 毛素梅 王 璐 朱茂林

叶明欣 韩世春 刘升期 李嘉健



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

最新劳动法热点难点疑点问题解析 / 黄乐平主编.

—北京:法律出版社,2012.10

ISBN 978-7-5118-4048-6

I. ①最… II. ①黄… III. ①劳动法—研究—中国

IV. ①D922.504

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第226980号

最新劳动法热点难点疑点问题解析
黄乐平 主编

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 何海刚
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 永恒印刷有限公司

责任印制 陶 松

开本 A5

印张 9.25

字数 303千

版本 2012年11月第1版

印次 2012年11月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-4048-6

定价:29.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

《劳动法实践与研究》的第一辑《最新劳动法热点难点疑点问题解析》终于要出版了,虽然内心有些惴惴不安,但更多的还是高兴。万事开头难,这是我最真切的感受。应该说我与义联团队在劳动法领域耕耘多年,无论实务还是研究,都积累了非常丰富的素材,对于出版实证研究导向的公开出版物也是早在规划中的事情,但真正付诸实践、正式出版第一本书,还是比想象中要难得多,知易行难在这里真的不是感慨,而是真实的感受。所以有必要把我们出版《劳动法实践与研究》的想法与大家做一个交代,希望大家在批评我们的同时给我们更多的支持。

刊名取名“实践与研究”而非“实务研究”,是源自义联团队一直以来的追求——做劳动维权领域的实践者、研究者与思想者,以劳动法的实践为基础,以实证研究为导向,以推动法律政策完善为目标。在这里,实践是我们践行与研究劳动法的基础,劳动法是法学学科中实践性最强的学科之一,唯有丰富的劳动法实践才能够直接推动解决劳动权利的个案,也唯有根植于实践个案基础上的研究才是真正扎根本土、连接地气的有生命力的研究,建构在实证研究基础上的完善立法的建议才是真正能够从根本上解决问题的——无论是法律问题还是社会问题。义联以“劳动维权社会中坚,劳工政策民间智库”为追求目标,实践与研究并重,没有实践的研究是无源之水、容易陷入空谈,没有研究的实践只是个案重复、无以上升到一般规律,实践与研究要并重,这也是为什么义联内刊取名为《劳动法实践与研究》,本书不讳同名之嫌、冠以同样名称的原因。

出发点是好的,但在实际的写作中要做到这一点并不容易。本书最初写作的定位,是希望发掘义联现有的典型个案,从中挖掘立法制度的不足,上升为改进立法的建议,并以此作为《劳动法实践与研究》的写作标准。事实上,义联过去的很多立法建议就是来自对典型案例的挖掘。如《工伤保险条例》第19条规定:“社会保险行政部门受理工伤认定申请后,根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实,用人单位、职工、工会组织、医疗机构以

及有关部门应当予以协助。”在立法者眼里“可以”对事故伤害进行调查核实是行政部门应该行使的工作职责,但在我亲身经历的一个案例中就成为行政部门急于行使职权的“挡箭牌”,对案例深度挖掘的立法建议,曾经成功地转化为立法草案的修改内容,“可以”改为了“应该”。但要根据此范例而做全书,难度实在太高,对义联这样一个年轻的团队而言实在是一个太大的考验。

虽然不能苛求一步到位,但我们还是围绕实践与研究这个核心理念,选编了我们认为符合要求的研究成果。既有对司法实践疑难案例的深度解剖,也有深远影响了立法与社会关注的专业调查报告,还有根植于本土而放眼国际的比较法研究成果。这些对义联团队来说,都是成长过程中难得的经历。在这里,我要对参与本书编辑工作的所有编著者说一声辛苦了,他们有毛素梅、叶明欣、朱茂林、王璐、韩世春。

由于是第一辑出版,我们没有来得及向各界公开征集论文,因此本期的《劳动法实践与研究》成为义联成果的选编本。在这里,我们向一切有志于从事劳动法实践研究的学人们发出我们最热情的邀请,欢迎大家给我们赐稿,希望大家的支持下,我们可以把《劳动法实践与研究》办成一个公共交流的平台。

黄乐平

2012年10月9日于紫金庄园

目 录

第一章 职业安全	(1)
一、工伤认定典型案例分析	(1)
1. 外伤导致的精神病障碍引起自杀的,应当认定为工伤	(1)
2. 出差时在宾馆洗澡摔伤,应当认定为工伤	(7)
3. 工作中与其他职工发生争执而受伤的,能否算工伤	(10)
4. 上厕所时摔伤的,能否认定为工伤	(14)
5. 工作时间从事非本职工作而受伤的能否算工伤	(17)
6. 加班时间内擅自离岗接孩子而遇车祸的,算不算工伤	(22)
7. 是否算工伤,不能由规章制度说了算	(25)
8. 实习生在求职实习期间遭受事故伤害的,应否认定为工伤	(28)
9. 同时在两家单位工作,发生工伤怎么办	(32)
二、工伤赔偿典型案例分析	(35)
1. 临时工发生工伤事故,究竟是选择工伤索赔还是人身损害赔偿	(35)
2. 完善工伤责任体系,保护工伤职工权益	(39)
3. 停工留薪期待遇如何计算	(43)
三、详解“老工伤”	(47)
1. 1996 年之前的“老工伤”怎么处理	(48)
2. 统一司法救济程序,维护事业单位“老工伤”人员合法权益	(51)
3. 2004 年 1 月 1 日前由于机动车事故引发的工伤,没有及时申请工伤认定的该如何处理	(55)
四、第三人侵权中的工伤保险赔付与民事损害赔偿	(59)
工伤保险赔付与民事侵权损害赔偿处理	(60)

五、工伤保险立法	(72)
1. 工伤农民工情况调查报告(2009)	(73)
2. 我国工伤保险制度存在的若干问题及修改建议	(88)
3. 关于简化工伤处理程序的立法建议	(103)
4. 强制意外伤害险何去何从	(106)
5. 聚焦2009年工伤保险:冲突与变革	(110)
6. 关于《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定(征求意见稿)》的立法建议	(117)
7. 以人为本理念凸显 职工维权难题待解 ——评2011年《工伤保险条例》.....	(126)
8. 新工伤保险制度下的农民工工伤权益保障	(131)
六、工伤保险待遇先行支付制度	(136)
1. 未参保劳动者工伤赔付情况调研报告(2011) ——以《社会保险法》先行支付规定为视角	(136)
2. 义联对于先行支付制度的立法建议	(147)
3. 工伤保险待遇先行支付制度浅析	(151)
七、国际视角下的工伤保险	(157)
1. 工伤保险法律制度的国际比较及其启示 ——以工伤保险事故预防机制为视角	(157)
2. 澳大利亚劳工赔偿机制中影响因工疾患范围变化的因素	(166)
3. 美国加州工伤赔偿程序法律制度简介	(169)
4. 我国台湾地区的劳工安全卫生“法律制度”	(183)
第二章 职业卫生	(188)
一、震惊社会的“毒苹果”案	(188)
1. 探究“毒苹果”害人的背后	(188)
2. “毒苹果”事件 ——职业病预防亟待加强	(190)
二、义联职业病研究成果	(192)
1. 《职业病防治法》变革之道	(192)
2. 职业病调研报告(2011)	(200)
3. 现行职业病防治体系十大弊端	(212)
4. 关于《职业病防治法修正案(草案)》的修改建议	(225)

5.《职业病防治法修正案(草案)》补充立法建议	(243)
三、新型职业病	(245)
1. 潜伏于办公室中的职业病	(246)
2. “过劳死”入法的分析及建议	(249)
第三章 工时休假与薪酬福利	(253)
关于我国特殊工时制度的几点立法建议	(253)
第四章 集体协商	(271)
1. OSH 的集体协商制度研究	(271)
2. 论罢工行为合法化的症结问题 ——以集体劳动关系为视角	(282)

第一章 职业安全

一、工伤认定典型案例分析

【编者按】工伤认定是工伤保障中的一个难点,同时又是决定工伤劳动者能否获得赔偿的第一道门槛。本部分对工伤认定中的疑难问题进行梳理,旨在厘清理论与实践中对工伤认定的混乱之处。例如,《工伤保险条例》第16条规定:“……有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:……(三)自残或者自杀的。”那么,是否所有的自杀都不能认定为工伤呢?如工伤导致精神障碍,从而引发的自杀是否构成工伤呢?下文中杨某的案子正是如此。另外,《工伤保险条例》第14条规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的……”面对实践中纷繁复杂的情况,应该如何界定“工作时间”、“工作场所”和“工作原因”这几个判定工伤的重要因素呢?周某案就是义联承办的针对第14条中“工作原因”认定的经典案例。另外几个典型案例亦试图从实务出发,分别针对第14条中“工作原因”、“工作场所”及“工作时间”进行探讨分析。

1. 外伤导致的精神病障碍引起自杀的,应当认定为工伤

黄乐平

【案情介绍】

杨某系某铁路局职工。2006年11月27日,杨某在丰台西站木枕更换混凝土轨枕施工中,被同事用撬棍将头部前方击伤,出血较多。杨某受伤后,单位派车将其送往附近社区医院就诊。医院诊断为头顶部皮裂伤(3cm),并对其进行了简单的包扎,打了一针破伤风疫苗,但没有进行影像学检查。由于施工现场交通不便,杨某无法赶回涿州家中休养。三天后领导准其回家休息。

在家期间,杨某逐渐出现烦躁、头痛、头晕、失眠,而且出现严重口渴、极力喝水、尿多现象。2006年12月13日单位通知杨某去上班。上班时杨某曾找到直接领导反映身体难受、要求请假看病,但未得到单位准许。2006年12月14日,杨某因为身体极其难受,遂去住处附近的涿州市东仙坡卫生院就診治疗,并由医院开具了一些常用药物。2006年12月14日晚上,杨某精神出现异常,反复说压力太大,不想活了。妻子孟某问他发生了什么事,因什么原因不想活了?杨某怎么也不说,只是说压力太大。

2006年12月15日凌晨4点左右,孟某从睡梦中惊醒,发现杨某没穿衣服站在她的床前,孟某惊恐地问:“你在这儿干吗呢?”杨某说:“我不想活了,我压力太大了。”孟某说:“你不想活了,那我娘儿俩怎么办呀?”杨某说:“我想让你娘儿俩跟我一起死,可是我下不去手。”这时孟某发现杨某手中拿着菜刀,就对杨某说:“你可别吓我了,快把刀给我!”杨某就顺从地把刀交给了孟某,孟某顺手将刀放在床边地上,于是杨某就趴在妻子身上哭了。这时孩子醒了,要喝水,孟某说:“你去给孩子兑点水喝吧。”杨某给兑好水,交给孟某喂孩子。在孟某给孩子喂水的过程中,杨某又找来一把钳子,站在床前。孟某给孩子喂完水后,杨某说:“我还是下不去手。”自己又把钳子放在了茶几上。孟某说:“你过来我陪你说说话吧。”杨某上床和孟某一起躺下。过了一会儿,杨某突然间坐起向孟某左眼打了一拳,将孟某左眼打出血,杨某见到血后,再也控制不了自己的情绪,尖叫着:“流血了,流血了”,随后便从地上抄起菜刀,向孟某头部砍。孟某用胳膊抵挡,头部被砍中两刀,左面部一刀,右胳膊被砍中一刀。这时儿子惊醒,看到这场面就去用手拽杨某,杨某一脚将儿子踢到沙发上,接着向儿子头部砍去,致使儿子当场昏死过去,连哭都没有哭一声。在杨某对儿子行凶的过程中,孟某开门跑出去呼救。杨某发现孟某开门跑出去,就将手中菜刀飞出砍向孟某,菜刀打在门上,将门玻璃打破。

孟某的呼救声惊动了邻居,邻居孟军、孟忠穿衣服起床后,见到孟某满脸、满身都是鲜血。简单问明情况后,孟军用手机拨打了110报警,120急救。二人一起到孟某家去救杨某儿子,进屋后发现杨某正用一条腿压着儿子,一手拿刀准备再砍。二人合力将杨某儿子抢出,将杨某安抚坐在床上。一会儿,将近6点,120急救车赶到,众邻居帮助将孟某和杨某儿子送上救护车,救护车将二人送往保定市第二中心医院急救。救护车开走后,邻居再进屋看杨某时,发现杨某用碎玻璃将左腕割破。邻居将玻璃夺下,帮助其包扎伤口,并用话语对他进行开导。杨某不听劝导,再次拾起一块较大碎玻璃

胡乱舞动,将众人赶出屋子。众人再次拨打110、120求救,之后杨某继续用玻璃割自己左腕,造成动脉血管破裂(后经公安部门鉴定,割腕深度将近手腕二分之一),最终导致失血过多死亡。经涿州市公安局物证鉴定室进行现场勘查及尸体初检,杨某系割腕失血性休克死亡。河北省保定精神疾病司法鉴定中心对杨某案发时的精神状态进行司法精神医学鉴定,并提出分析意见:北京市尸检中心、北京大学病理系对其脑组织的病理解剖结构结论(见北京市尸检中心、北京大学病理系所作的《尸体解剖报告书》)支持脑震荡所引起的病理改变。据此推断被鉴定人头部受伤后出现了头晕、头痛、失眠等脑震荡后综合征的表现,并出现了抑郁情绪。被鉴定人作案时存在严重的抑郁情绪,其作案动机受情绪障碍的影响,在抑郁情绪影响下发生扩大性自杀。上述鉴定结论充分证明杨某的死亡完全是由于脑外伤引起的脑震荡病理改变导致的。

杨某身亡后,孟某向区劳动部门申请工伤认定。区劳动部门作出工伤认定结论:

(1)针对申请人提出的认定杨某头部外伤为工伤的申请,依据《工伤保险条例》第14条第1项“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的”规定,认定杨某于2006年11月27日发生了头顶部皮裂伤(3cm)的伤害,属从事生产工作中受到事故伤害所致,符合工伤认定范围,认定为工伤。

(2)针对申请人提出的头部外伤后造成的外伤性精神病,并最终导致扩大性自杀死亡为因工死亡的申请,根据涿州市公安局物证鉴定室证明、司法精神医学会鉴定书等证据材料,证实导致杨某死亡的直接原因是自杀,依据《工伤保险条例》第16条第3项“自残或者自杀的”不得认定为工伤或者视同工伤的情形,对于杨某于2006年12月15日的死亡不予认定为工伤或视同工伤。

孟某不服,向上级劳动部门申请行政复议,上级劳动部门维持区劳动部门的工伤认定结论。孟某对此不解,据此向黄律师咨询:杨某的死亡是否可以认定为工伤?劳动部门的结论是否有错误?

【法律分析】

一、劳动部门认定事实错误,工伤认定结论是错误的

1. 劳动部门否认杨某的死亡与其2006年11月27日受伤有直接联系是错误的。

劳动部门认可杨某于2006年11月27日在工地上头部被击伤,但是对

于2006年12月15日杨某的死亡情形却认为系自杀所致,并非2006年11月27日的工伤事故导致的死亡,这种事实认定是严重错误的。理由如下:杨某的死亡系工伤引起的外伤性精神病所致,杨某于2006年11月27日在工地因工作原因受伤,事故发生之后,本案第三人北京市铁路局没有及时对其工伤事故进行依法处理,致使杨某病情加剧,导致杨某外伤性精神病发作,并在精神病发作的情况下割腕而直接导致杨某死亡。根据《实用司法精神病学》的专业介绍,“由外伤引起的反应性精神障碍,多在轻度颅脑外伤后一月内急性或亚急性发病,以‘情绪反应’者居多。但少数患者也可出现较严重的精神症状(尤其是在有关事务处理不恰当或欠公正时),表现可类似分裂样精神病、偏执状态、抑郁状态、躁狂状态等,也可伴有意识障碍或木僵状态。个别病人甚至发生自杀、伤人、毁物等冲动行为。”^①北京市尸检中心、北京大学病理系在《尸体解剖报告书》中得出的结论——杨某是由于脑外伤病变引起的死亡也证实了上述观点。河北省保定精神疾病司法鉴定中心所作的司法精神医学鉴定书的分析更验证了这一点,杨某系外伤性精神病所致的扩大性自杀。由此可以看出,杨某的死亡与杨某2007年11月27日被击伤有着直接的因果关系,系2007年11月27日头部受伤所致的死亡。劳动部门在没有任何证据证明杨某的死亡与2007年11月27日的头部伤不存在直接关系的情况下,就作出杨某的死亡不属于工伤的认定,是不恰当的。

2. 劳动部门错误他认为杨某的死亡与其受伤是两个不同性质的事实。

劳动部门认为杨某于2006年11月26日在工作中头部受伤符合工伤认定情形,应可认定为工伤;但是对于杨某于2006年12月15日的死亡事实却认为系杨某自杀所致,而对其作出非因工死亡的认定,此系割裂事实、断章取义。前文已经说过了,杨某的死亡与其2006年11月27日的头部伤有着直接的因果关系,2006年11月27日的头部伤导致杨某外伤性精神病并进而导致杨某死亡,因此受伤、外伤性精神病、死亡是一个事故导致的一系列连贯的结果,是一个事件的三个不同阶段,是一个不可分的整体。劳动部门在进行工伤认定时,应对杨某头部伤、外伤性精神病、死亡作为一个整体进行工伤认定,而不应把杨某的头部伤与死亡割裂开来,将其作为两个不同性质的事实。这种做法有违基本事实判断,属于典型的枉法行政。

3. 劳动部门在没有任何证据可以推翻杨某的死亡是由头部外伤引起脑

^① 贾谊诚等编著:《实用司法精神病学》,安徽人民出版社1988年版。

震荡病变所致的情况下,作出杨某的死亡不是工伤的认定是极端错误的。

劳动部门认为“尽管鉴定分析意见提出杨某的自杀行为受到了抑郁情绪的影响,但并不能充分说明杨某的死亡与头部外伤之间存在直接必然的因果关系。”这一主张完全违背事实,严重违法法律规定。河北省保定精神疾病司法鉴定中心所作的司法精神医学鉴定书第4页清楚地写着“被鉴定人头部受伤后出现了头晕、头痛、失眠等脑震荡后综合征的表现,并出现抑郁情绪。……被鉴定人作案时存在严重的抑郁情绪,其作案动机受情绪障碍的影响,在抑郁情绪影响下发生扩大性自杀”。此鉴定结论充分说明杨某的死亡与2006年11月27日的头部伤有着直接的联系,而劳动部门却断章取义,只看杨某的死亡系抑郁情绪所致,但对于抑郁情绪系外伤所致却视而不见,是典型的认定事实错误。

并且劳动部门的这个主张还存在一个严重的法律常识错误,依据《行政诉讼法》第32条的规定,劳动部门作出的具体行政行为为负有举证责任,应当提供作出该具体行政行为的证据和所依据的规范性文件。在本案中,劳动部门如果认为杨某的死亡与头部伤没有直接必然的因果关系,自己就必须提供充足的证据证明杨某的死亡与头部伤无关,而不能以原告“不能充分说明杨某的死亡与头部外伤之间存在直接必然的因果关系”为由,作出杨某的死亡不属于工伤的认定。事实上,在劳动部门没有证据推翻原告提供的河北省保定精神疾病司法鉴定中心所作的司法精神医学鉴定书结论的情况下,它置法律规定于不顾,直接否认申请人的证据,进而否认杨某的死亡与其头部伤有直接的因果关系,实属逃避法定义务、严重侵害行政相对人合法权益的违法行为。

二、劳动部门适用法律错误,因而工伤认定结论是错误的

1. 劳动部门错误地理解了《工伤保险条例》第14条的有关规定,对杨某在工作中受到的外伤认定为工伤,却否认外伤引起的病变所导致的死亡为工伤,从而作出了一个自相矛盾的、极端错误的工伤认定结论。

《工伤保险条例》第14条规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的……”由此可以看出认定为工伤须要满足三个条件:一是在工作时间内受伤,二是在工作场所内受伤,三是因工作原因受伤。杨某系在上班的时候、上班的地点、因为工作而受的伤,由于本案的第三人没有为其安排科学、合理的治疗,致使杨某病情加重,进而导致死亡,杨某的死亡与其在工作中的受伤有着直接的因果关系。头部受伤、发展到外伤性精神病、外伤性精神病导致的死亡

是一个事件不可分割的三个阶段,因此杨某的头部伤、外伤导致的精神病、外伤性精神病导致的死亡均完全符合工伤认定的三个条件,均应认定为工伤。劳动部门对杨某在工作中遭受的脑外伤认定为工伤,却对脑外伤病变所导致的死亡不予认定为工伤,前后不一、自相矛盾,是典型的错误适用《工伤保险条例》第14条的规定。因此,这一个完全违背《工伤保险条例》规定、完全违背工伤保险宗旨的错误结论,严重侵犯了劳动者的合法权益。

2. 劳动部门以《工伤保险条例》第16条第3项规定的情形,认定杨某的死亡不属于工伤情形,是典型的理解和适用法律错误,不符合《工伤保险条例》的立法原意。

工伤保险制度是保障职工工伤后的基本医疗保障和生活保障的社会保险制度,但为了排除一些职工为了获得工伤保险待遇不惜故意毁坏自己身体的情形发生,《工伤保险条例》第16条第3项规定职工因自残、自杀而导致的伤亡不能认定为工伤。《工伤保险条例释义》对于《工伤保险条例》第16条第3项规定的解释为:“条例不将自残或者自杀的情形定为工伤,主要是考虑,自残或者自杀与工作没有必然联系,在这种情况下,职工本人的死伤存在着主观故意。将其认定为工伤,有悖工伤保险的立法目的。”可见符合《工伤保险条例》第16条第3项规定的自杀情形有两个要件:一是自残或者自杀与工作没有必然联系,二是职工本人对自残或自杀存在主观故意。这也是立法者为了排除一些职工想通过自残、自杀的行为来获得工伤保险待遇的情形,同时也是对自残、自杀这种有违人道的行为的一种消极评价。但是杨某的死亡系外伤性精神病而引发的扩大性自杀所致,与2006年11月27日在工作中受伤的事实有着直接联系,同时他实施伤害自己身体的行为时,并不受自主意识控制,对自己的行为没有任何预见能力,处于完全无民事行为能力状态,并不存在主观故意的情形,不属于前述规定的“自杀”情形。杨某伤害妻子、儿子进而伤害自己的行为既不是自己真实意思表示,更不是为了非法获得工伤待遇,完全是由第三人某铁路部门没有及时对杨某予以救治而导致杨某病情恶化所导致的结果。如果铁路部门能够及时地正确处理杨某的事故,能够及时地为其作进一步的治疗,杨某的死亡本完全可以避免。综上所述,杨某的死亡不符合《工伤保险条例》第16条第3项规定的自杀情形,劳动部门无视此事实,简单的从字面上来理解此项的规定,违背了劳动保障部门依法行政的基本职责,无视工伤职工的合法权益,是不恰当的行政行为。

2. 出差时在宾馆洗澡摔伤,应当认定为工伤

黄乐平

【案情介绍】

周某系某外资企业职工。2004年7月5日,应公司安排,周某入住某酒店参加会议,当晚在客房内洗澡时因浴室防滑垫失效滑倒,次日被送往医院诊治,诊断结论为:右膝内侧半月板损伤,右侧胫骨平台骨折,右膝内侧副韧带撕脱,右股骨内髁骨软骨损伤。周某认为其所受伤害系因工作原因引起,遂向区劳动部门申请工伤认定,并提交了目击者证明、诊断证明书等材料。2004年10月15日,区劳动局就相关事实进行调查核实,并制作了笔录,周某所在的单位亦向区劳动部门提交了证明,认可派遣周某参加会议、周某在客房洗澡摔伤的事实。2004年10月25日,区劳动部门作出《非工伤认定通知书》,认定周某在该起事故中所受伤害不符合工伤(视同工伤)认定范围,作出了不予认定工伤的结论。周某不服,依法向上级劳动部门申请行政复议,上级劳动部门作出了《行政复议决定书》,维持了区劳动部门不予认定工伤的认定结论。

周某不服,向人民法院提起诉讼。一审法院经审理认为:工作原因是认定工伤的基本构成要件之一。工作原因是指导致伤害结果发生的条件,是因职工从事工作或履行工作职责而造成的,在认定工伤时考察是否构成工作原因,应从职工的工作职责、工作内容以及伤害的发生与工作职责的关系等方面综合考虑,对工作原因的理解不得过于宽泛。周某入住酒店系工作原因,但洗澡才是导致受伤的直接条件,该原因与工作内容、工作职责无直接关联,因此周某的受伤不符合工伤认定的条件。区劳动部门对周某所受伤害不予认定工伤定性正确。周某认为清洁个人卫生也是为工作所作的准备,其受伤系工作原因所致的主张没有事实依据,该主张无限扩大了工作原因的范畴,法院对此不予支持。区劳动部门所作《非工伤认定通知书》,事实清楚,定性准确,使用法规正确,程序合法,故判决维持《非工伤认定通知书》。

周某不服上述判决,上诉至中级人民法院,请求撤销该判决和《非工伤认定通知书》,并责令区劳动部门作出认定其所受伤害为工伤的行政行为。周某认为,其入住酒店是公司为召开会议而要求必须入住的,属于因工作需要外出,其没有选择只能使用酒店的卫生间,该卫生间的安全隐患并非其所

能控制,公司有责任保障员工入住酒店的休息安全,其所受伤害属于因工作原因造成的情形。

二审法院审理后认为,周某因公司安排入住酒店,会议休息时间在卫生间洗澡摔倒受伤,该致伤情形非因工作原因,与周某工作职责无直接关联,不符合《工伤保险条例》第14、15条关于认定工伤或视同工伤的规定。区劳动部门认定周某所受伤害并非工伤,并作出了《非工伤认定通知书》。事实清楚,证据确凿,适用法规正确,符合法定程序,予以维持;周某上诉认为其所受伤害属于工伤的主张,缺乏事实根据,不予支持。判决驳回上诉,维持原判。

周某不服两审判决,继续高级人民法院申诉,要求再审。理由是:我是因公司安排入住酒店开会,客房内卫生间应视为“工作场所”,在视为“工作场所”的卫生间内洗澡时意外摔伤应属于因“工作原因”受伤,不可抗力的外力导致因工意外致伤给我造成了十级肢体伤残的严重后果,劳动部门和人民法院却没有本着《劳动法》、《工伤保险条例》的精神,错误作出我不属于工伤的结论。公司在我得不到任何医疗保险、工伤保险保障的情况下,又单方面解除我的劳动合同,给我精神、肉体 and 财产上都造成了巨大的损失。

高级法院审理后,认为周某申诉理由成立,决定提起审判监督程序,发回中级人民法院重审。

【法律分析】

关于周某在因工外出参加会议期间,在客房内洗澡时滑到摔伤是否应当认定为工伤的问题,笔者认为上述情况应当认定为工伤,理由如下:

1. 周某属于因工外出期间发生的事故伤害,其受害原因与工作密不可分。

《工伤保险条例》第14条中规定:“(职工)因工外出期间,因为工作原因受到伤害的”,应当认定为工伤。

周某外出参加公司组织的会议,且在会议持续期间内摔伤,属于因工外出期间发生的伤害,这是毫无疑问。属于工作期间发生的伤害。

在因工外出期间,周某发生伤害的地点在又是在因工安排的会议场所——公司安排的客房内发生的事故伤害,属于因工外出的工作区域即工作场所内发生的伤害。

洗澡是周某保持正常工作状态的生理需要,其受伤的原因是由于用人单位安排的客房中存在的不安全因素所导致,周某之所以入住不安全的客

房,是因为单位安排的因工外出参加工作会议所致。且周某受伤并非从事任何个人娱乐等与工作没有任何关系的活动所致,也没有《工伤保险条例》第16条中不予认定工伤的因素。所以,周某完全是因为工作原因所受到的伤害。

2. 因工外出期间所造成伤害的风险较之正常上班期间受到事故伤害的可能性更大,职工应当受到法律更大程度的保护。

劳动者在其自身的工作岗位上从事劳动时,由于对相关工作流程、周围工作环境、工作中可能发生的隐患等方面有相对明确的认识,因此趋利避害的心理较为明确,风险防范的意识也较为深入。与之相比,劳动者在因工外出时所面对的环境、状况相对陌生,风险也更加难以预计,因此因工外出期间遭遇伤害的可能性将更大。基于上述原因,在判断职工因工外出期间是否属于工作原因受到伤害,职工应当受到法律的更大限度的保护。职工因工外出的时间整个期间都可视为工作时间,职工外出的行程都可视为工作区域,除非有明确的证据证明职工是从事与工作原因无关的事情所受到的伤害,如职工参与娱乐活动、进行其他私人活动。本案中再审申请人由于因工外出参加会议过程中,在一个相对陌生的环境和场所中遭受了事故伤害,应当受到《工伤保险条例》的保护,应认定为工伤。

3. 工伤保险的宗旨是最大限度保障遭受职业伤害的职工的劳动权利,对职工是否认定为工伤,一个重要的原则是在同等程度上坚持“就有不就无”的原则。

《工伤保险条例》第1条开宗明义地指出,工伤保险是“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿……”这就说明该条例的宗旨是为了保护因工受伤的劳动者的合法权益。为了界定是否为工伤,《工伤保险条例》第14、15、16条分别规定了认定工伤、视同工伤和不得认定工伤的情形。但是在实践中,还是出现了一些由于法律规定的模糊和解释角度不同而徘徊在认定和不认定工伤之间的情形。对此,为了维护已经受到伤害的劳动者的劳动权利,有关部门应当在工伤认定的过程中坚持“就有不就无”的原则:只要劳动者不存在《工伤保险条例》第16条规定的情形,就应当认定为工伤。本案中再审申请人的情形亦是如此。

4. 在工作过程中劳动者为解决合理必需的生理需要时所直接导致的意外伤害,应当属于“因工作原因受到事故伤害”。

劳动行政部门在进行工伤认定时,必须审核事故是否是职工在履行工作职责的过程中发生的,即职工是否是在工作时间、工作场所内因为工作原