



这些工伤案例值得引起大家关注

(一) 快到工作岗位时(不到50米)突发疾病死亡算不算工伤?

2021年1月28日,林某向朝阳区人保局提出工伤认定申请,申请为林某之父林某军2020年7月29日死亡认定工伤。

2021年4月29日,朝阳区人保局作出《不予认定工伤决定书》(以下简称被诉决定),主要内容为:林某军是甲公司员工,于2020年7月29日晚21时许,在即将到达工作岗位时突发疾病,随后被送往天津市急救中心就诊,于2020年7月29日23时26分抢救无效死亡,死亡原因为“呼吸心跳骤停”。林某军受到的伤害,不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条认定工伤或者视同工伤的情形。现决定不予认定或者视同工伤。

《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。据此,该视同工伤情形应包含“工作时间”“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”三个条件。本案中,现有证据能够证明,2020年7月29日晚9时许,林某军在天津市红桥区西河名邸小区内突发疾病摔倒,于当日23

时26分因呼吸心跳骤停死亡的事实,一审法院对此予以确认。故,林某军死亡的事实符合工作时间突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡的情形,因此,本案的争议焦点为林某军突发疾病时是否在工作岗位上。对此,一审法院认为:林某军虽未与甲公司签订劳动合同约定具体工作职责,但根据朝阳区人保局调查情况可知,其担任西河名邸小区保安,工作内容包括小区安保、巡逻、看管快递等。甲公司对保安人员到岗情况具有考勤打卡、着工作制服的明确要求。事发当晚,林某军酒后先返回家中,在从家中前往工作地点的途中突发疾病摔倒。此时,其尚未到达存放保安制服的保安门岗,亦未考勤打卡或着保安制服。故,朝阳区人保局认定林某军未到达工作岗位具有相应的事实根据,一审法院予以支持。因此,朝阳区人保局作出的被诉决定并无不当,一审法院予以支持。

朝阳区人保局在接到林某提出的工伤认定申请后,经审查予以受理,并履行了调查取证、中止、作出决定及送达等程序,其履行程序合法,一审法院予以支持。综上,依

照《中华人民共和国民事诉讼法》第六十九条之规定,判决驳回林某的全部诉讼请求。林某不服一审判决,提起上诉。

《工伤保险条例》第十五条第一款规定,职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)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;(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(三)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

具体到本案情况,林某军死亡的情况不符合《工伤保险条例》第十四条认定工伤的情形及《工伤保险条例》第十五条第一款第(二)、(三)项视同工伤的情形,因此,本案的争议焦点为林某军死亡是否符合《工伤保险条例》第十五条第一款第(一)项视同工伤的情形。根据该项规定,视同工伤的应当同时符合“工作时间”“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”三个条件。庭审中,各方当事人对于“突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡”并无争议。因此,本案的



核心争议在于“工作时间”与“工作岗位”这两个要件的认定。关于林某军发病时是否在“工作时间”。根据调查笔录可知,按照甲公司管理制度,可以确定林某军所在的门岗保安职位,工作时间是21:00到次日5:00,考勤方式为打卡。林某军事发当晚与同事共同晚餐,于20:30左右结束聚餐后,骑电动车载同事到事发小区,之后又自行前往家中,随后折返返回事发小区预备上岗。综合分析各地点之间的距离,结合各方的调查笔录,在没有明确证据否定其发病在工作期间的情况下,可以认定林某军到达事发地点的时间已到公司规定的上班期间。

关于林某军发病时是否在“工作岗位”。根据朝阳区人保局调查情况可知,林某军所在岗位为保安,工作内容包括小区安保、巡逻、看管快递等,相关证人认可甲公司对保安人员到岗情况具有考勤打卡、着工作制服的明确要求。事发当晚,林某军在从家

中前往工作地点的途中突发疾病摔倒,尚未到达存放保安制服的保安门岗,亦未考勤打卡或着保安制服。相关证人亦陈述林某军是连人带车倒在路边。鉴于现无证据证明林某军发病时已经在履行作为保安的工作职责,并已于工作状态,仅在到达岗位的路途中这一情形不符合“工作岗位”的要求。朝阳区人保局据此认定林某军未到达工作岗位具有相应的事实根据。

因此,朝阳区人保局基于调查的事实,在履行了调查取证、中止、作出决定及送达等程序的基础上,作出被诉决定并无不当。一审法院判决驳回林某的全部诉讼请求并无不当,本院予以维持。林某的上诉理由不能成立,对其上诉请求本院不予支持。综上,依照《中华人民共和国民事诉讼法》第八十九条第一款第(一)项的规定,判决如下:驳回上诉,维持一审判决。

(二) 工作7天遭遇工伤,公司拒绝承担医疗费,怎么办?

48岁的蔡大姐到一家公司做工仅7天便因工受伤,需要较大一笔医疗费,希望公司能承担。但公司以未签订书面劳动合同为由,拒绝了蔡大姐的请求。近日,武汉市中级人民法院(以下简称武汉中院)根据《民法典》及《劳动合同法》的相关规定,判决蔡某与某公司之间存在事实劳动关系。

2020年7月,某公司张贴广告,招聘生产普工、临时工、勤杂工、保洁阿姨数名。蔡某拨打招聘广告中的联系电话应征,于2020年8月3日上岗,从事切配熟食、打包发货等工作。不料,8月10日,蔡某在工作中手指受伤住院,在理赔方面与公司发生纠纷。受伤后,蔡某被移出该公司微信工作

群,无法查看公司发布的工作内容及考勤情况。但据蔡某提供的微信群截图显示,蔡某8月份出勤天数为7天。

2020年10月,蔡某申请仲裁,请求裁决确认蔡某自当年8月3日起与某公司存在事实劳动关系。仲裁裁决确认双方存在劳动关系后,某公司不服该仲裁裁决,诉至法院,请求确认蔡某与公司系劳务关系,不存在事实劳动关系。

庭审中,蔡某提供了应聘电话记录、就诊单位写明“某公司”的病历、工作微信群截图等证据。

法院经审理认为,虽然双方没有签订书面劳动合同,但该公司有发布招聘广告、留

下联系电话的行为,蔡某通过电话联系该公司,成为该公司微信工作群中的一员,表明该公司认可蔡某为其员工,为其安排工作并对其进行管理,具备事实劳动关系的构成要件。2021年底,武汉中院认定蔡某与某公司之间存在事实劳动关系,依法驳回了某公司的诉讼请求。

法官说法:

武汉中院立案一庭法官左青:随着市场经济的快速发展,劳动力市场更加活跃。劳动者与用人单位之间既可以建立劳动关系,也可以建立劳务关系、雇佣关系等,不同的法律关系所受调整和保护的法律规范是有区别的。

一般来讲,“劳动关系”是指用人单位与劳动者之间,依法签订劳动合同或虽未订立书面劳动合同,但劳动者服从用人单位的管理,从事用人单位安排的工作,成为用人单位的成员,以其提供的劳动力获得用人单位向其支付的劳动报酬,遵守用人单位依法制定的各项劳动规章制度,并与用人单位形成一种稳定的管理与被管理关系,这种关系具有隶属性、持续性、稳定性等特点,而“劳务关系”是指提供劳务一方在一定或不特定的期间内,为接受劳务一方提供特定或不特定的劳务,两个平等主体之间就劳务事项进行等价交换的过程中形成的权利义务关系,劳务关系的双方不存在隶属关系,没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务。

此外,劳动合同不是认定劳动关系存在的唯一证据,事实劳动关系虽然缺乏劳动关系的形式要件,但同样受到法律的保护。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定:用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等能够证明身份的证件;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

本案提醒用人单位,只要开始用工,劳动关系即成立,哪怕上班仅一天,如主张未录用劳动者,则应提供相应的证据如面试记录、不录用通知等;劳动者应当注意,在没有劳动合同、社保记录、工资流水等直接证据的情况下,考勤记录、证人证言、监控录像等间接证据也能起到证明劳动关系存在的作用。

(三) 拒绝钉钉打卡构成违纪旷工吗?

2012年2月19日,马紧涛入职上海某科技公司,从事销售,常驻北京工作。

2019年7月,公司试行销售人员钉钉打卡方式。7月19日,公司组织马紧涛培训学习《销售人员打卡规范》。该规范规定,销售人员使用钉钉考勤打卡。无故未打卡也未向上级领导报备,且未办理相关请假手续的按旷工一天处理。

当日,公司以邮件通知马紧涛:“2019年7月22日至7月26日为钉钉软件打卡试行阶段,自7月27日起为正式阶段,如未按照《考勤管理制度》以及《销售人员打卡规范》执行钉钉软件打卡的将按缺勤处理。”

7月22日至26日期间,公司因马紧涛没有进行钉钉打卡考勤,每天均通过邮件提醒马紧涛需要打卡。

7月30日,公司下发考勤打卡试行期

间的通报,通报指出:“销售部门员工蒋小岩严格按照公司钉钉软件规定,每天按时打卡,对于不能打卡的事由均能按照《考勤管理制度》的规定进行事后说明。马紧涛在一周的试运行期间一直未有钉钉考勤打卡记录。考虑到员工需要时间来熟悉并适应,故试运行期间未按照规定打卡的人员不做缺勤/旷工处理。自2019年7月27日起,公司将执行考勤打卡规定,未按规定打卡的,将严格按照《考勤管理制度》予以执行。”

2019年7月29日至8月7日期间,马紧涛仍未进行钉钉打卡,公司每天邮件提醒马紧涛,并告知马紧涛员工无故未打卡也未向上级领导报备,且未办理相关请假手续的按旷工一天处理。

2019年8月8日,公司向马紧涛出具解除劳动关系通知书,以其拒绝打卡,严重违

反公司规章制度为由解除劳动关系。

2019年8月19日,马紧涛申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金376620元,仲裁委不支持,马紧涛不服起诉至法院。

【一审判决:用人单位对劳动者日常出勤进行管理,系行使用工管理权的具体体现,劳动者亦应严格遵守】

一审法院认为,用人单位对劳动者日常出勤进行管理,系企业行使用工管理权的具体体现,并据此制定相应的考勤管理制度并无不当,劳动者亦应严格遵守,故公司在经营过程中制定《员工手册》《销售管理制度》《考勤管理制度》等制度应属有效。在前述制度实施过程中,公司实施了召开职代会、培训告知员工,设置一周的试运行期,每日进行打卡提醒等行为,系为规范公司考勤制

度、实施工管理之行为,未违反法律规定。公司多次提醒,马紧涛自始至终未进行钉钉打卡。公司已充分尽到合理提醒之义务,公司根据规章制度以马紧涛严重违纪为由解除劳动合同,符合法律规定。

马紧涛辩称公司不提供打卡手机设备、侵犯隐私,且双方此前长达七年履行劳动合同过程中不进行考勤等抗辩意见,一审法院认为,钉钉打卡软件系常规使用的App,一般手机均可操作,公司在工作时间内要求马紧涛打卡不属对员工隐私侵犯,马紧涛抗辩理由不符合常理,一审法院不予采信。

综上,公司与马紧涛解除劳动关系不属违法解除。马紧涛要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,一审法院不予支持。

马紧涛不服,提起上诉,认为公司并未实行全员钉钉打卡,公司未提供全员的钉钉打卡记录,应承担举证不能的责任。

【二审判决:公司要求的考勤方式不存在明显不便,也无苛刻之嫌,马紧涛始终拒绝打卡,属不服从管理的情形】

上海二中院认为,劳动关系一经建立,

则劳动者必须听从用人单位的指挥,将劳动力的支配权交给用人单位,接受用人单位的管理,服从其工作时间、任务等安排,遵守其规章制度。

对于在家办公的劳动者马紧涛而言,公司要求的考勤方式不存在明显不便,也无苛刻之嫌。马紧涛在公司通知其以钉钉打卡的方式进行考勤后,提出异议,并在收到多次通知后始终拒绝打卡,属于不服从用人单位管理的情形。

马紧涛所提他人无需钉钉打卡,对其进行考勤管理属于区别对待,未提供依据,亦缺乏法律依据及合理性。

马紧涛不仅未按照公司的要求进行考勤,而且也未按照公司要求按期保质地提供销售报表,公司在多次提醒后,按照相关规章制度以违纪旷工为由解除劳动合同,并不违法。马紧涛要求公司承担违法解除赔偿责任的诉求缺乏依据。

综上,二审判决如下:驳回上诉,维持原判。

(四) 人事主管诉请未签合同的二倍工资,公司却称其为求赔偿,恶意拒签劳动合同

用人单位未与人事主管订立书面劳动合同,人事主管诉请用人单位支付因未订立书面劳动合同的二倍工资赔偿,因订立书面劳动合同系人事主管的工作职责,人事主管有义务提示用人单位与其订立书面劳动合同,人事主管如不能举证证明其曾提示用人单位与其订立书面劳动合同,则不应支持其诉讼请求。

原告:刘丹萍,女,26岁,住江苏省金坛市。

被告:南京仁创物资有限公司,住所地:江苏省南京市江宁区东山街道上坊集镇新河路。

法定代表人:田凯,该公司总经理。

原告刘丹萍因与被告南京仁创物资有限公司(以下简称仁创公司)发生劳动争议,向江苏省南京市江宁区人民法院提起诉讼。

原告刘丹萍诉称:其于2015年3月10日进入被告仁创公司工作,其间因其尚在法律规定的哺乳期内,仁创公司未正常批准其每天1小时的哺乳时间,且加班加点延长其工作时间。仁创公司在其入职后直至2015年7月份一直未与其签订劳动合同,同时恶意扣留其本人工资,其在主动沟通要求公司按约足额发放工资时遭到仁创公司法定代表人田凯拒绝并且恶语相向。仁创公司的行为已严重侵犯其合法权益,其迫于无奈依据上述事由提出解除双方劳动关系并要求仁创公司给予补偿,但双方未达成一致意见。请求法院依法判令:1.仁创公司足额发放2015年3月至7月入职工资4165元;2.仁创公司支付其自入职之日起未签订劳动合同的二倍工资11666元以及经济补偿

金2917元。

被告仁创公司辩称:1.其对于原告刘丹萍主张的预留工资不认可,工资表中并没有给其单位所有员工预留工资,其也不知情;2.对于双倍工资,因刘丹萍系其单位人事经理,其基本工作职责就是给员工签订劳动合同等相关人事工作,其认为系刘丹萍故意不签订劳动合同,故不予认可;3.其没有拖欠刘丹萍工资,故对经济赔偿亦不予认可。综上,要求驳回刘丹萍的诉讼请求。

江苏省南京市江宁区人民法院一审查明:原告刘丹萍于2015年3月10日进入被告仁创公司工作,担任人事主管,主要负责人员招聘、培训及薪酬管理工作。2015年7月23日刘丹萍离开仁创公司,并于同日以仁创公司未与其签订劳动合同,未依法给予其哺乳期内每天1小时的哺乳时间,且未足额支付其月度工资严重侵害其合法权益为由,向仁创公司寄送《关于与南京仁创物资有限公司解除劳动关系的通知书》(以下简称《解除通知书》),通知仁创公司自2015年7月24日起解除双方的劳动关系,并要求仁创公司给予补偿。

另查明:原告刘丹萍于2015年7月24日向南京市江宁区劳动争议仲裁委员会(以下简称江宁区劳动仲裁委)申请仲裁,要求被告仁创公司足额发放2015年3月至7月预留工资4165元,自入职之日起未签订劳动合同的双倍工资11666元及哺乳时间工资3385元以及经济补偿金2917元,合计22133元。后因自仲裁申请受理之日起45日内未结束,刘丹萍提出向人民法院起诉,江宁区劳动仲裁委于2015年10月8日出具

宁宁劳人仲案定字(2015)第2056号仲裁裁决书,终结审理刘丹萍与仁创公司劳动报酬争议案。后刘丹萍于2015年10月9日向法院提起诉讼,要求仁创公司足额发放其2015年3月至7月份的工资4165元,双倍工资11666元以及经济补偿金2917元。刘丹萍并提交有仲裁申请书复印件1份、《解除通知书》原件1张、EMS快递面单原件1张、应聘者登记表原件1份、参保缴费证明打印件1份,以证明其主张。仁创公司对上述证据的真实性均无异议,但对刘丹萍主张的上述费用均不予认可。其认为其公司已足额发放刘丹萍工资,不存在预留刘丹萍的工资。关于双倍工资其认为之所以未与刘丹萍签订劳动合同是因为刘丹萍作为其单位人事经理故意不签订劳动合同,故其对双倍工资不予认可,其没有拖欠刘丹萍工资,故不同意支付经济补偿金。仁创公司并提交有劳动合同书原件1份、2015年3月至6月工资表及考勤表复印件各4份,证明其与刘丹萍有签订书面劳动合同,并且足额发放了刘丹萍的工资。刘丹萍对工资表和考勤表的真实性无异议,但指出2015年5月份工资表明确载明预留833元工资未予发放,刘丹萍并陈述其在入职时与仁创公司法定代表人田凯协商一致,其年收入为70000元,平均到每月为5833元,实际每月发放5000元,预留833元,故要求仁创公司足额发放2015年3月至7月的预留工资4165元(833元/月×5个月)。仁创公司陈述2015年5月份工资表系刘丹萍制作,其他月份均没有预留工资,其认为是刘丹萍恶意制作2015年5月份工资表。刘丹萍陈述2015年

4月份及5月份工资表系由其制作,且2015年5月份预留工资833元系经过仁创公司法定代表人及副总经理和财务经理签字确认。刘丹萍对劳动合同书的真实性有异议,其认为劳动合同书落款处“刘丹萍”的签名是复印形成的而非其手写,并申请法院进行鉴定。法院依法委托南京师范大学司法鉴定中心进行鉴定。2015年12月30日,南京师范大学司法鉴定中心出具南师大司鉴中心[2015]文鉴字第642号司法鉴定意见书,鉴定意见为署期为“2015年3月10日”《南京市劳动合同书》落款处“刘丹萍”三字是激光打印或复印形成,非手写形成。刘丹萍支付鉴定费2240元。刘丹萍陈述其在入职后,曾要求仁创公司签订劳动合同,但仁创公司拒绝与其签订劳动合同,刘丹萍未提交证据证明其该主张。

江苏省南京市江宁区人民法院一审认为:

劳动者以及用人单位的合法权益受法律保护。建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,按时足额支付劳动报酬。当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据证明或者证据不足以证明当事人主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。本案中,双方之间在劳动关系,被告仁创公司提交的工资表足以确认仁创公司预留原告刘丹萍2015年5月份工资833元,仁创公司应当按照合同约定和国家规定按时足额支付。仁创公司辩称2015年5月份工资表系刘丹萍恶意制作,但未提交证据证明,故法院不予采信。故对刘丹萍要求仁创公司支付其

2015年3月份至7月份的预留工资,法院予以部分支持。

关于原告刘丹萍主张的经济补偿金2917元,被告仁创公司虽未足额支付刘丹萍2015年5月份工资,但庭审中刘丹萍亦陈述仁创公司预留其工资也经过其同意,仁创公司预留其2015年5月份工资有正当理由,刘丹萍主张经济补偿金缺乏事实和法律依据,故法院不予支持。

关于原告刘丹萍主张的二倍工资11666元,本案中,被告仁创公司确实未与刘丹萍签订劳动合同,但是,一般而言,劳动合同签订事项属于人力资源负责的事项,刘丹萍作为仁创公司的人事主管,其工作职责范围应该包括代表单位依照法律法规处理与劳动者之间劳动合同履行方面的相关事宜,避免单位因违反法律法规被追究法律责任,也应当知晓订立书面劳动合同的相关规定及不订立书面劳动合同的法律后果,因此,刘丹萍有义务主动向仁创公司要求订立书面劳动合同。但刘丹萍并未提交证据证明其曾主动要求仁创公司与其签订劳动合同。故综合刘丹萍的岗位因素等因素考量后,法院对刘丹萍主张的未签订书面劳动合同的二倍工资的诉讼请求不予支持。

据此,江苏省南京市江宁区人民法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第三十条第一款、第三十八条第一款第(二)项、第四十六条第(一)项、第八十二条第一款、《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款之规定,于2016年3月4日作出判决:

一、被告南京仁创物资有限公司于本判决发生法律效力之日起10日内支付原告刘丹萍2015年5月工资833元。

二、驳回原告刘丹萍的其他诉讼请求。一审判决后,双方当事人均未上诉,该判决已经发生法律效力。

(以上案例,均为化名)