

推进工伤预防 减少事故伤害

——衡阳市工伤保险利企惠民系列宣传·以案说法篇

■本版策划 / 曾崇伟 王大展 文字整理 / 李建平 熊 杰

编者按

职工在居家办公期间受伤是工伤吗？复工后感染新冠肺炎算工伤吗？职工因公外出期间发生了本人主要责任的交通事故，是不是也不能认定为工伤？……在新冠肺炎疫情防控阶段性成效继续巩固、复工复产全面有序推进的当前，我们精心选编了这一组关于工伤保险的热点话题及相关案例，旨在进一步推动工伤预防工作，更好地保障职工生命安全和身体健康。敬请关注。

复工后感染新冠肺炎算工伤吗？



【案例】
某互联网公司职员李某于2月5日从黑龙江返北京,2月10日至13日在公司上班。2月13日,李某出现咽痛、腹泻等症状,随后于2月19日被确诊,致82名密切接触者隔离观察。李某为此咨询:复工后感染新冠肺炎算工伤吗？
【评析】
社会保险法规定,职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病,且经工伤认定的,享受工伤保险待遇。
《工伤保险条例》对“工伤认定”进行细化,明确在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,患职业病的等7种情形,应当认定为工伤。
而根据人社部、财政部、卫健委三部委下发的《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》,医护及相关工作人员因履行工作职责,感染新冠肺炎或因感染新冠肺炎死亡的,应认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。
因此,除医护及相关工作人员外的普通劳动者在普通工作场合或搭乘交通工具上下班途中感染上新冠肺炎的,一般而言不符合认定工伤的条件。

“钟点工”发生工伤，权益如何保障？



当事人可以订立口头协议。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同,但是后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。非全日制用工双方当事人不得约定试用期。非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工;终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准,劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。
为规范用人单位非全日制用工行为,保障劳动者的合法权益,促进非全日制就业健康发展,原劳动和社会保障部制定了《关于非全日制用工若干问题的意见》(劳社部发〔2003〕12号),其中第十二条规定:“用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤,依法享受工伤保险待遇;被鉴定为伤残5—10级的,经劳动者与用人单位协商一致,可以一次性结算伤残待遇及有关费用”。
对于现实中比较常见的多重用工问题,人力资源和社会保障部《实施<中华人民共和国社会保险法>若干规定》(人社部令第13号)第九条规定:“职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任”。



可见,按照现有法律规定,工伤保险是国家唯一强制用人单位为非全日制从业人员缴纳的社会保险,且是唯一一项多重劳动关系(包括全日制职工和非全日制从业人员)可以多重缴纳的社会保险,目的就是最大限度地分散用人单位的用工风险,保护劳动者工伤权益。

细说交通事故的工伤认定问题

我们都知道,《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定:职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。
可能由于《工伤保险条例》第十四条第(六)项的规定太“深入人心”,有些人对其他情况交通事故了解不多,比如有人会问:单位的班车司机在开班车送同事上下班的途中发生了交通事故,但是负全责,是不是就不能认定工伤了?再比如:职工因公外出期间发生了本人主要责任的交通事故,是不是也不是工伤?可见在大家心里,“交通事故”已经和“非本人主要责任”划了“等号”,好像只有“非本人主要责任的交通事故”才能认定工伤。这是一个常见的认识误区。其实,交通事故只是事故伤害的一种,在《工伤保险条例》第十四条的其他几项规定里,也有可能发生因交通事故而认定工伤的情况。即便都是交通事故,情况不同,适用法律依据不同,证据标准不同,认定结果也不同。今天我们结合三个案例,来细说一下交通事故的工伤认定问题。

案例1：司机肇事获刑，能否认定工伤？

付某在某物流公司担任司机,负责住省外地区运送货物。某日,付某在为单位出车时,因疲劳驾驶在高速路上与一辆面包车相撞,导致一死两伤。付某被法院以交通肇事罪判处有期徒刑1年6个月,因其在事故中受重伤,暂予监外执行。公司认为,付某在事故中承担全部刑事责任,且已被法院判刑,不应认定为工伤。付某的亲人只好向当地社会保险行政部门申请工伤认定。
当地社会保险行政部门认为,司机付某是在执行本单位工作任务时发生的交通事故,鉴于司机行业的特殊性,付某应属于“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害”。虽然付某已被法院判处交通肇事罪,但其并非故意犯罪,而属于过失犯罪,不在《工伤保险条例》规定的应排除认定为工伤或者视同工伤的情形中。所以,依法应认定付某为工伤。

本案中,付某之所以被认定为工伤,适用依据是《工伤保险条例》第十四条第(一)项规定:在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,应当认定为工伤。

综上所述,司机驾驶机动车执行本单位正常工作时发生交通事故导致本人伤亡的,应视为“三工”原因,在这种情况下不受交通事故责任限制,只要司机在事故中不存在《社会保险法》第三十七条和《工伤保险条例》第十六条规定的法定排除情形,就应认定为工伤。

案例2：出差路上发生负主要责任的交通事故，能否认定工伤？

袁某系某制针有限公司的职员。某日,袁某驾驶轿车和该公司负责人孙某去外地出差,在公路上与一辆大货车相撞,造成本人受伤。交警认定袁某在该起交通事故中负主要责任,大货车驾驶员负次要责任。当地社会保险行政部门认定袁某为工伤,公司不服,向法院提起行政诉讼。公司认为,这起交通事故是由袁某造成的,袁某负主要责任,不应被认定为工伤。
当地社会保险行政部门认为,袁某虽然在该起交通事故中负主要责任,但袁某是在为公司出差的路上发生的交通事故,应属于“因工外出期间,由于工作原因受到伤害”,将袁某认定为工伤并无不当。法院维持了社会保险行政部门的决定。



故中负主要责任,但袁某是在为公司出差的路上发生的交通事故,应属于“因工外出期间,由于工作原因受到伤害”,将袁某认定为工伤并无不当。法院维持了社会保险行政部门的决定。

本案中,袁某之所以被认定为工伤,适用依据是《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定:因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,应当认定为工伤。

综上所述,职工因工外出期间驾驶或乘坐车辆发生交通事故导致伤亡的,也不受交通事故责任限制,只要职工在事故中不存在《社会保险法》第三十七条和《工伤保险条例》第十六条规定的法定排除情形,就应认定为工伤。

案例3：同属上班途中发生交通事故，能否都认定工伤？

某日,魏某在驾驶车辆上班的途中,与同属上班途中的郑某相撞,两人均当场受伤。交警部门认定魏某负全部责任。之后,社会保险行政部门认定魏某不属于工伤,郑某为工伤。魏某所在公司不服,向法院提起诉讼。
魏某所在公司认为,两人都是在上班途中发生交通事故,既然郑某能认定为工伤,魏某也应认定为工伤。
社会保险行政部门认为,郑某是在上班途中受到非本人主要责任的交通事故,符合认定工伤的情形,应认定为工伤。魏某虽然也是在上班途中发生交通事故,但魏某负全部责任,不符合认定工伤的情形,不应认定为工伤。法院维持了社会保险行政部门的认定结论。

本案中,同起事故的两人之所以出现了截然不同的认定结果,适用依据是《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定:职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。

综上所述,在上下班途中,只有受到非本人主要责任的交通事故才能认定工伤。只有在上下班途中,“非本人主要责任”才是职工能否认定工伤的一个重要条件。根据有关规定,“非本人主要责任”事故认定应当以公安机关交通管理部门、交通运输、铁路等部门出具的事责任认定书、结论性意见或人民法院生效裁判等法律文书为依据。
可见,职工交通事故情形不同,适用法律依据就可能不同,认定结果也不尽相同,千万不要混淆操作。

上下班途中，骑共享单车摔倒能否算工伤

随着时代的发展,大家出行的交通工具也越来越方便,坐公交、地铁都是常态。同时,时代的产物“共享系列”出现了,我们本着方便便宜的出行方式,共享单车自然是好的选择之一。那么,骑共享单车在上下班途中摔致伤,能算工伤吗？

【案例】

一日,张某骑着共享单车去上班,在路过一段比较坑洼的路段时,由于自己操作不当摔倒了,导致左小腿骨折。事后,张某向当地社会保险行政部门申请工伤认定。

【评析】

根据《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定,在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。

注意,这其中有三个重要点列出:第一、上下班途中。很显然张某是符合上下班途中这个规则的,但是在合理的路线上。若张某平时上班都是那条路的话,那么基本是符合上下班途中这一点的。第二、非本人主要责任。关于责任的划分,一般都是需要报警的,由交警部门出具交通事故责任认定书,以确定责任的划分。但是,一般像张某这种情况当事人都是没有报警的,故而不存在责任的划分,也就是张某是全责,因而是不符合第二点的。第三、因交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。张某自己摔倒的事故,不属于这里面的任何一项,故而不符合第三点。

综上,社会保险行政部门认定张某的事故不属于工伤。

陪客户 K 歌摔倒在厕所，算工伤吗？

【案例】

陆仁甲是某汽车租赁公司业务员。2019年9月12日,其与部门主管、同事三人受客户邀请到某KTV消费娱乐并饮酒。当晚23时30分,小陆在KTV的包房洗手间内摔倒,左手受伤。

陆仁甲认为其是在陪客户应酬时受伤,属于因工作原因受到事故伤害,应被认定为工伤。不久,陆仁甲及单位向当地社会保险行政部门申请工伤认定,并谎称小陆在外出拜访客户并陪同客户吃饭期间受伤。

当地社会保险行政部门经调查核实,发现陆仁甲其实是在某酒店KTV包厢的洗手间内摔伤,属于在非工作时间、非工作场所、参与与工作没有直接关联的活动中受伤,

不符合《工伤保险条例》第十四条和第十五条规定的认定、视同工伤的情形,因此决定不予认定其为工伤或视同工伤。

【评析】

根据《工伤保险条例》第十四条规定,职工下列情形之一的,应当认定为工伤:“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的”……“因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的”……

本案争议焦点在于陆仁甲受伤是否因工作原因导致。陆仁甲及单位在申报工伤时,谎称是外出拜访客户并陪同客户吃饭期间受伤。经现场调查,陆仁甲是在酒店KTV包厢内摔伤,其在酒店KTV的消费娱乐不应视为工作原因,故不能被认定为工伤或视同工伤。

