



10个工伤认定案件裁判规则

说说 工伤那些事儿

近年来,随着我国经济的迅速发展,用工数量不断扩大,因劳动者伤亡引发的工伤认定申请增长迅猛,对行政机关工伤认定不服而提起的行政诉讼呈明显上升趋势。该类案件涉及领域广、事实认定复杂、审理及协调难度较大。同时,现有的相关法律依据难以涵盖工伤认定的各种情形,裁判规则存在部分模糊地带,导致实践中类案不同判现象时有发生。研究工伤认定行政案件的类案裁判规则,对于规范工伤认定行为、依法保障劳动者合法权益、促使行政机关依法行政、妥善解决工伤认定行政争议具有重要的现实意义。以下为人民法院出版社出版的《工伤认定案件裁判规则》一书的内容精选,以供参考。

10个工伤认定案件裁判规则(含规则描述)

第1条:职工违反用人单位内部规定下班,在途中受到机动车伤害的,该事故伤害如符合《工伤保险条例》规定的情形,应当认定为工伤,但对用人单位利益造成较大损失的除外。

【规则描述】职工违反用人单位内部规定下班,在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,如果“下班途中”工伤认定的其他要件均满足,应认定为工伤。但是,从利益平衡角度出发,应对职工违反用人单位内部规定的程度加以合理限定。如果职工严重违反用人单位内部规定,对用人单位工作秩序造成重大不良影响或者给用人单位造成较大经济损失时,其在非正常下班途中受到机动车伤害的,不宜认定为工伤。

第2条:当事人仅以社会保险行政部门作出工伤认定结论超过规定期限为由诉请撤销,若没有其他依法应予撤销情形的,不予支持。

【规则描述】现行工伤认定相关法律法规中对社会保险行政部门作出工伤认定结论的期限规定得较为笼统。实践中,社会保险行政部门由于等待劳动关系仲裁、诉讼结果、职业病或伤情鉴定等结论,申请人补充证明材料以及其他调查需要等原因,超过60日的规定期限作出工伤认定结论的情况较为常见,但《工伤保险条例》和《工伤认定办法》对因正当事由耽误期限仅作出了中止规定,没有延长、扣除的规定,且列举的情形较为单一。在此情况下,如工伤认定结论不存在《行政诉讼法》第七十条规定的依法应予撤销情形,当事人仅以社会保险行政部门超过规定期限作出工伤认定结论违反法定程序

为由诉请撤销,不应予以支持。

第3条:职工因参加用人单位组织或指定参与的文体活动受伤,如无证据证明该活动非受指派不得参与,用人单位以职工自愿参加为由主张不应认定工伤的,不予支持。

【规则描述】用人单位或企业组织各类文化娱乐、体育竞技等活动,主要目的是实现单位或企业利益,其基本态度应是鼓励或积极要求职工参与,虽然职工因参与活动也获得了休闲放松或物质、精神奖励等客观利益,但仍不影响“最大利益归于单位”的认定。国务院法制办、最高人民法院均已将用人单位组织的此类活动明确为工作安排,故此,在参加用人单位组织或由用人单位指定参与的文体活动中受伤,除有证据证明活动存在非经单位指派、选拔等程序不得参与的限定,用人单位以职工自愿参加活动、不应认定为工伤抗辩的,人民法院不予支持。

第4条:社会保险行政部门对工伤认定申请应当采用形式审查标准,进行实质审查作出行政决定的,不予支持。

【规则描述】工伤认定包括申请、受理、用人单位举证、调查核实、认定等多个阶段,在程序性的申请、受理阶段,社会保险行政部门对申请材料的审查应当为形式审查,不能过度进行实质审查。根据《工伤保险条例》第十八条的规定,申请人提出工伤认定申请应当提交与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料。在工伤认定申请中,申请人承担着存在劳动关系和因工受伤的初步证明责任。因此,对工伤认定申请的形式审查并非简单的申请材料是否完备的审

查,社会保险行政部门需对申请材料是否达到符合工伤认定申请条件的证明程度,主要是劳动关系证明材料是否达到初步证明力,进行合理、审慎地审查核实。

第5条:村民委员会与对外聘用人员的用工关系符合劳动关系特征,聘用人员因履行工作职责受到伤害的,应当认定为工伤。

【规则描述】村民委员会系村民自我管理、自我教育、自我服务的基层群众性自治组织。根据《民法典》第一百零一条的规定,村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格,可以从事为履行职能所需要的民事活动。村民委员会招聘外部工作人员从事劳动,其与聘用人员的用工关系符合《劳动法》和《劳动合同法》规定的形式及实质要件,二者之间形成劳动关系,聘用人员在工作时间、工作场所内因工作原因受到伤害的,应当认定为工伤。

第6条:职工醉酒与自身伤亡事故之间不存在因果关系,且职工所受伤害符合认定工伤或者视同工伤法定情形,社会保险行政部门仅以醉酒为由排除工伤认定的,不予支持。

【规则描述】根据《工伤保险条例》第十六条的规定,醉酒系职工受到的伤害符合认定工伤或者视同工伤的排除性情形。虽然本规定未明确醉酒等不得认定为工伤或者视同工伤的情形需要和职工所受伤害存在因果关系,但是基于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的考量,在工伤认定过程中,应当考虑伤亡是否与醉酒存在因果关系,不存在因果关系的,则不能机械地适用第十六条规定,单纯以醉酒为由不予认定工伤。

第7条:职工在用人单位要求或鼓励参加的单位组织的活动中受伤,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外。

【规则描述】职工在参加单位组织的活动中受伤能否认定为工伤,核心要素是工作原因。《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》第四条第二项和《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第四条,明确了职工在参加用人单位组织或受用人单位指派参加的活动中受伤,应当视为工作原因,并把参加与工作无关的活动作为阻却事由。为了更好地保护职工权益,除了用人单位要求职工参加单位组织的活动外,职工在单位鼓励职工参加的单位组织的活动中受伤,也应视为工作原因。

第8条:职工在家加班,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,应当认定为工伤。

【规则描述】职工为了单位的利益在家加班,是职工工作的延伸,应当属于“工作时间和工作岗位”。根据《工伤保险条例》第十五条第一项视同工伤的规定,在家加班期间突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡,应认定为工伤。人民法院在对这类案件进行审理时,需要着重审查突发疾病与加班工作之间是否具有关联性。

第9条:职工因工外出,在履行工作职责过程中发生交通事故的,即使负事故主要责任或全部责任,也应当认定为工伤。

【规则描述】《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,应认定为工伤。该条款并未对职工受伤的过错程度与责任进行划分,这与《工伤保险条例》第十四条第六项,职工不负主要责任才认定为工伤有着本质区别。在司法实践中,对因工外出途中与上下班途中的区分关键在于职工是否仍在履行工作职责,其中包括出发去外地的途中到完成工作返回单位的全部期间,在此期间内排除因职工个人活动受到伤害的阻却事由外,受到的伤害均应认定为工伤。

第10条:超过法定退休年龄未享受养老保险待遇或未领取退休金的劳动者因工受伤的,可以认定为工伤。

【规则描述】法定退休年龄制度设计的初衷是保护劳动者权益,故不可成为剥夺劳动者劳动权利的借口,更不能成为排除工伤认定的法定事由。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第二条第二款明确了受聘于现工作单位离退休人员应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第二条第二款明确了受聘于现工作单位离退休人员应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第二条第二款明确了受聘于现工作单位离退休人员应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第二条第二款明确了受聘于现工作单位离退休人员应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。

无偿帮工受伤,责任谁来担?

帮工关系指帮工人自愿、短期、无偿为被帮工人提供劳务而形成的一种法律关系。本是好心帮忙,可一旦帮工人受伤责任又该谁来担?

案件详情

某日,张师傅来到老王处收废品。因人手不足,老王便请求张师傅帮忙搬运一下集装箱。完成搬运后,张师傅欲从集装箱顶部下来,便双手拽住运货吊车的吊钩,让老王雇佣的司机小李操作吊钩,将其缓慢放下。但在下降过程中,张师傅双手脱力,从近2米处坠落,导致腿部受伤。老王立即将张师傅送往医院治疗,所花医疗费、护理费等各项费用共计10万元。张师傅向老王和小李索赔未果,遂将二人诉至法院。

法院经审理认为:张师傅与老王间系帮工关系,根据双方各自的过错,酌定张师傅自行承担40%责任,老王承担60%责任;小李与老王间系个人劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方即老王承担侵权责任。

但老王并未履行生效文书确定义务,张师傅遂申请强制执行。法官便对老王进行了释法析理,最终双方达成了执行和解协议。



工人因帮工遭受人身损害的,根据帮工人和被帮工人各自的过错承担责任。被帮工人明确拒绝帮工的,适用“公平责任”,在受益范围内适当补偿。帮工人在帮工活动中因第三人遭受人身损害的,既有权要求第三人赔偿,也有权要求被帮工人适当补偿。被帮工人补偿后,可向第三人追偿。

法条链接

《中华人民共和国民法典》第一千一百九十二条:个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。提供劳务期间,因第三人的行为造成提供劳务一方损害的,提供劳务一方有权请求第三人承担赔偿责任,也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后,可以向第三人追偿。

也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后,可以向第三人追偿。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第四条:无偿提供劳务的帮工人,在从事帮工活动中致人损害的,被帮工人应当承担赔偿责任。被帮工人承担赔偿责任后向有故意或者重大过失的帮工人追偿的,人民法院应予支持。被帮工人明确拒绝帮工的,不承担赔偿责任。第五条:无偿提供劳务的帮工人因帮工活动遭受人身损害的,根据帮工人和被帮工人各自的过错承担相应的责任;被帮工人明确拒绝帮工的,被帮工人不承担赔偿责任,但可以在受益范围内予以适当补偿。帮工人在帮工活动中因第三人的行为遭受人身损害的,有权请求第三人承担赔偿责任,也有权请求被帮工人予以适当补偿。被帮工人补偿后,可以向第三人追偿。

因错过微信群通知,居家待岗被开除?

当下,微信群成了活动通知、上班打卡、员工交流、工作安排、商务拓展的主阵地,而在不同群之间无缝切换回复,应对大量群消息,也成了每个职场人的必备技能。浙江省宁波市奉化区的李女士就因为漏看了一条群消息被用人单位辞退。

李女士就职于一家餐饮管理有限公司,从事检验检测工作。2020年11月3日,公司在职工群里发布所有工人明天开始先带薪休息三天等安排的通知。11月6日,公司法定代表人再次在职工群里发布车间员工明天上班的通知,但厂长未转发和通知到员工。因错过这条复工通知,李女士一等就等到了被开除的公示。11月20日,公司对李女士以无故旷工七天以上为由,按照厂规、厂纪作出开除决定。李女士遂申请劳动仲裁。

2021年2月,奉化区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决,认为该公司应向李女士支付违法解除劳动合同赔偿金2.7万余元及剩余工资400余元。该公司不服仲裁结果,向奉化区人民法院提起诉讼,认为解除与李女士的劳动关系合法,无需支付经济赔偿金。法院审理后认为,涉案公司陈述其在工作群里发消息通知了李女士,但提供的证据不足以证明李女士已实际接收到该条通知,李女士未收到上班通知,且其间公司又发生上班职工与保安冲突事件,导致李女士未在11月7日上班且超过七日以上,公司由此认定李女士无故旷工超过七天视为自动离职或违反公司规章制度,并据此为由解除与李女士之间的劳动关系的做法,于法无据。最终,法院认定该公司属于违法解除劳动合同,判决驳回其诉讼请求,并支付李女士赔偿金2.7万余元。宣判后,该公司提起上诉。二审法院审理后维持原判。

本版内容摘自《工伤通》



法官说法

2022年5月1日起施行的《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(法释〔2022〕14号)对帮工关系中的责任分担问题作出修改。

按照现有规定,帮工致人损害的,被帮工人应当承担赔偿责任。赔偿后可向有故意或者重大过失的帮工人追偿。但被帮工人明确拒绝帮工的,不承担赔偿责任。