

劳动者如何分清“工伤”与“非工伤”？

——市人力资源和社会保障局公布系列工伤案件，帮助劳动者提高依法维权意识

本报记者 鲁哲

上下班途中发生事故都算工伤吗？去外地出差在酒店摔伤算工伤吗？……针对劳动者关心的问题，昨天，市人力资源和社会保障局公布了系列典型案例，希望能帮助劳动者提高依法维护自身合法权益的意识。



图 TP

因工出差洗澡时摔伤

【案例】郭某就职于上海市某食品销售公司，从事市场推广，经常要到外地出差。今年3月19日，公司安排郭某代表公司去北京与一家食品销售代理商接洽。经过5天的艰苦谈判，郭某与食品销售代理商签订了销售合同。当晚，郭某晚餐后回到酒店休息，在卫生间洗澡时，淋浴房钢化玻璃突然爆裂，郭某受到惊吓，再加上地上湿滑，不慎摔倒。经医院诊断，其确诊为左肱骨结节骨折，身上多处被划伤。

回到上海后，郭某多次要求单位为其申请工伤认定，公司均以郭某所受伤害不属于工伤为由不予同意。郭某于4月10日以个人名义向当地人力资源和社会保障局提出申请，要求认定工伤。

经调查核实，当地人力资源和社会保障局认为郭某所受事故伤害符合《工伤保险条例》第十四条第五项：“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”的规定，作出认定为工伤的决定。单位不服认定结论，向区法院和中级人民法院提起行政诉讼。法院均维持认定结论。

法院判决理由是：郭某是被单位派往北京签订销售合同，除了在正常的销售工作中所受的伤害属于工伤，其在北京的生活休息也是为了完成工作的需要，故与此相关所受的伤害自然也属于工伤。洗澡作为一项正常的生理卫生需要，郭某在此期间所受伤害与因工外出的工作原因具有一定的关联性，所以人保局认定郭某所受伤害为工伤并无不当。

【点评】本案争议的实质是对《工伤保险条例》第十四条第五项“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”的理解和适用问题。

由于职工离开单位外出工作，其遭受伤害的可能性大大提高，所以应根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及《工伤保险条例》对劳动者合法权益保护的立法宗旨，对“工作时间、工作场所和工作原因”不能作简单机械的理解，而应作出相对宽泛的解释，只有这样才能更好地遵循劳动者利益优先保护的立法原则。当然，在因工外出期间应当将完全是个人原因而发生伤害的行为排除在工伤之外，如个人的旅游和娱乐等过程中发生的伤害应该除外。

休息日外出加班受伤

【案例】丁某系某啤酒销售公司销售代表，主要工作内容为开发、维护销售网点和处理客户投诉。2010年8月22日是丁某的休息日，他在家中接到客户电话投诉，反映啤酒瓶内有污垢。丁某了解情况后，立即驾驶助动车赶赴客户经营场所处理投诉事宜，途中发生交通事故致伤，经医院诊断为左胫腓骨骨折。

事后，用人单位认为这不属于工伤，拒绝为丁某申请工伤认定。丁某于2011年1月20日以个人名义向当地人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。

经调查核实，当地人力资源和社会保障局认为丁某受伤事故符合《工伤保险条例》第十四条第(五)项之规定，认定为工伤。单位不服认定结论，向法院提起行政诉讼。经法院审理，最终判决维持认定结论。

法院判决理由是：丁某系用人单位销售人员，实行不定时工作制，基于维系客户的目的，在休息日外出处理客户投诉，符合用人单位利益。

【点评】本案的实质是对特殊工作岗位的职工在工作时间、工作内容的判断和认定。

一方面，丁某作为用人单位的营销人员，特殊的工作性质和不定时工时制度决定了其工作时间的灵活性，因此对此类职业的工作时间，要作更广义的理解。另一方面，丁某的“外出”是基于本职工作的需要，是用人单位业务的重要组成部分，丁某本着对工作负责、对用人单位负责的积极态度，在接到客户投诉后，不惜利用自己的休息时间及时赶赴现场处理，维护用人单位的利益。这种情况下，虽然用人单位未下达任务指派，但应当尊重客观事实，加以综合判断，认定其因工外出的性质。

店门口打扫卫生滑倒

【案例】毛某是某家具店营业员，2009年9月7日下午，毛某在店门口台阶处打扫卫生时滑倒摔伤，致左股骨颈骨折、左侧肋骨外科颈骨折、肱骨大结节骨折。

事后毛某向家具店提出工伤申请，家具店不承认。毛某便向当地人力资源和社会保障局提出申请，要求认定为工伤。

经调查核实，当地人力资源和社会保障局认为丁某受伤事故符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，认定为工伤。该家具店不服，向上级人力资源和社会保障局提出行政复议，上级人保局维持工伤认定结论。该家具店仍旧不服，再向法院提起行政诉讼。经法院审理，最终判决维持认定结论。

法院判决理由是：毛某摔伤的位置在家具店门口台阶处，台阶在家具店屋檐下方，与营业场所构成一个整体，是工作场所的延伸，应视为工作场所。毛某于2009年9月7日下午在家具店店面装修基本结束时，在店门口台阶处打扫卫生实属合理，其目的是为了使家具店有一个良好整洁的环境，故毛某是因工作原因受伤。毛某所受伤害符合《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”。

【点评】本案争议的实质是对《工伤保险条例》的理解和适用问题。

通过对《工伤保险条例》第十四条第(一)项“在工作时间和工作场所内，因工作

原因受到事故伤害的”条款的内容结合本案案情分析，本案中受伤人毛某摔伤的地点是在店门口台阶上，在家具店屋檐下方，与开展营业业的店堂是一个整体，是工作场所的延伸，应视为工作场所，符合认定工伤条款中对“工作场所”要素的要求。毛某作为营业员，为保持家具店的环境整洁，在店面装修修补基本结束时，打扫店门口台阶实属合理，符合认定工伤条款中对“工作原因”要素的要求。

因此，毛某受伤情况具备工伤认定三要素“工作时间”“工作场所”和“工作原因”，符合《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”，应认定为工伤。

【新闻链接】

工伤维权三大误区

■ 申请工伤认定有时间限定吗？
【案例】2009年11月6日下午，某单位职工小王在施工现场不慎摔伤，当场血流不止，被急救车送进附近医院抢救。在治疗休息期间，单位给他照发工资和奖金，并全额报销医疗费，直至其伤愈上班。2011年2月，他的劳动合同到期，单位不再续签劳动合同，他要求单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金，但此前单位并未为他申请工伤认定。2011年3月，他向当地人力资源和社会保障行政部门提出工伤申请认定。人力资源和社会保障行政部门以已经超过申请工伤认定的1年时限为由，不予受理。

【说法】工伤认定申请的时限是法定的。根据《工伤保险条例》和《上海市工伤保险实施办法》规定，从业人员发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向用人单位工商注册地的区、县人力资源和社会保障局行政部门提出工伤认定申请。遇特殊情况，经报区、县劳动保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，从业人员或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位工商注册地的区、县人力资源和社会保障局行政部门提出工伤认定申请。

■ 用人单位未在规定时限提交工伤认定申请应负什么责任？

【案例】小林是某公司职工，负责外地销售。2011年3月21日，小林在出差途中发生交通事故受伤。因公司认为已为小林缴纳了工伤保险费，剩下的事情该小林去办，与公司无关，故一直没有申请工伤认定。6个月后，小林只得自己申请，并被认定为因工负伤，经鉴定达到因工致残6级。事后，小林要求公司承担自己申请鉴定的费用及迟延履行期间的工伤待遇，遭公司拒绝，遂申请劳动争议仲裁。劳动人事争议仲裁委员会支持了小林的请求。

【说法】为员工提出工伤认定申请是公司的法定义务。《工伤保险条例》第十七条第四款规定：“用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”这里用人单位承担工伤待遇等有关费用的“期间”是指从事故伤害发生之日或职业病确诊之日起到人力资源和社会保障局受理工伤认定申请之日止。

■ 上下班途中发生的事故都可认定为工伤吗？

【案例】2011年7月4日，某企业职工谭某骑摩托车上班时发生交通事故，造成右腿骨折和脑震荡后遗症。经交警部门认定，谭某抢道通行，违反了《中华人民共和国道路交通安全法》第四十四条规定，应负交通事故主要责任。事后，谭某向当地人力资源和社会保障局行政部门申请认定工伤，但人保部门作出不予认定为工伤的决定。

【说法】根据《工伤保险条例》中规定，“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。但如果职工在上下班途中，受到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，则不能认定为工伤。

《上海人力资源社会保障》杂志主编 周斌