

因公殉职与工伤的认定标准并不一致。因公殉职严格来讲,并非法律术语;而工伤认定需要严格按照《工伤保险条例》的规定进行

因公殉职≠工伤

□ 姚媛

新闻背景

因公殉职属于工伤吗?近日的一则新闻把这个问题推到了公众的面前。脑内出血,深度昏迷……四川省乐山市一所学校食堂职工,59岁的杜师傅在和其
他职工一起收拾餐桌时,突然腿软昏迷,56小时后杜师傅不幸离世。追悼会上,学校负责人致悼辞,对杜师傅“因公殉职”表示深切哀悼。然而,11月16日,杜师傅家属拿到了当地人社部门出具的不予认定工伤的决定书。杜家人无法理解,既然是因公殉职,为何不予认定工伤?

因公殉职与工伤有诸多不同

因公殉职在严格意义上来讲,并非法律术语,其一般是指国家机关工作人员在公职期间因公死亡。工伤,又称为产业伤害、职业伤害、工业伤害、工作伤害,是指劳动者在从事职业活动或者与职业活动有关的活动时所遭受的不良因素的伤害和职业病伤害。

因公殉职与工伤的认定标准并不一致。因公殉职一般是由县级以上单位的组织或人事部门批准和县、市、市辖区民政部门审核同意。而工伤的认定需要严格按照《工伤保险条例》的相关规定由社会保险行政部门进行认定。

因公殉职能获得的补偿与工伤保险待遇也不同。对于被认定为工伤的,劳动者可以获得工伤保险待遇。而对于因公殉职的补偿,并没有统一的法律予以规定,而是相关部门或各地根据实际情况出台相关办法、通知等方式予以进行发放补偿。

如《军人抚恤优待条例》第十三条规定:现役军人死亡,根据其死亡性质和死亡时的月工资标准,由县级人民政府民政部门发给其遗属一次性抚恤金,标准是:烈士和因公牺牲的,为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍加本人40个月的工资;病故的,为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的2倍加本人40个月的工资。月工资或者津贴低于排职少尉军官工资标准的,按照排职少尉军官工资标准计算。

获得荣誉称号或者立功的烈士、因公

牺牲军人、病故军人,其遗属在应当享受的一次性抚恤金的基础上,由县级人民政府民政部门按照下列比例增发一次性抚恤金:(一)获得中央军委委员会授予荣誉称号的,增发35%;(二)获得军队军区级单位授予荣誉称号的,增发30%;(三)立一等功的,增发25%;(四)立二等功的,增发15%;(五)立三等功的,增发5%。多次获得荣誉称号或者立功的烈士、因公牺牲军人、病故军人,其遗属由县级人民政府民政部门按照其中最高等级奖励的增发比例,增发一次性抚恤金。对于机关的工作人员,因公牺牲的,其遗属可按照相关规定领取一次性抚恤金。

从各地的规定看,对因公殉职者家属的“抚恤”也不完全一样。以北京市人社局、民政局、财政局联合发的《关于我市机关在职及离退休、退职人员死亡一次性抚恤金发放办法的通知》来看,规定因公牺牲人员标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍加本人生前40个月基本工资或基本离退休费、基本退职生活费;而对于病故人员的标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的2倍加本人生前40个月基本工资或基本离退休费、基本退职生活费。



东方IC供图

倒在工作岗位上为何难认工伤

《工伤保险条例》第十四条至第十六条规定了工伤认定的相关情况。其中第十四条规定是应当认定为工伤情况,第十五条规定是视同工伤的情况,第十六条规定了工伤认定的除外情形。

根据该《条例》的规定,杜师傅是在工作期间发病,但其并非是在工作中受到伤害,因此不能依据第十四条的规定进行工伤认定。而杜师傅“在工作时间和工作岗位”突发疾病的情况,参照第十五条的规定可以视同工伤;但因为杜师傅的抢救时间超过了48小时,不符合第十五条第一款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规定,人社部门做出不予认定工伤的决定是符合法律规定的。

当然,杜师傅在工作时间和工作岗位,突发疾病,经抢救无效死亡,其所在单位认定他为因公殉职也是应该的。

不少人对《工伤保险条例》的48小时规定提出质疑,但是需要注意的是,《工伤保险条例》第十五条规定的是视同工伤的情况,而非真正意义上的工伤。也就是说,如果劳动者确实因为工作原因

遭受伤害,并不会受到48小时的限制。

殉职抚恤、工伤待遇、侵权赔偿可兼得

值得提醒的是,如果“殉职者”同时获得了有关方面因公殉职的认定,也获得了工伤认定,那么这两种待遇应该是可以兼得的。

比如,张某在工作中遭受伤害,不幸去世,他死后被认定为工伤,而同时张某也被认定为“因公殉职”,那么张某亲属不仅可以依据《工伤保险条例》第三十条至第四十五条的规定享受工伤保险待遇,还可以从工伤保险基金领取丧葬补助费、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金,此外其亲属还可以获得张某因公牺牲的一次性抚恤金。

此外,如果因公殉职者是遭遇交通事故死亡的,除了上述待遇,亲属还可以向肇事者主张相应的侵权赔偿。

但需要注意的是,在权利人主张的赔偿项目上,应准确区分可补偿性损失和不可补偿性损失,可补偿性损失采取就高原则,即不能重复赔偿,获赔的最高额以侵权损害赔偿和工伤保险赔偿项目中较高的项目为限,如受害人在侵权损害赔偿或工伤保险赔偿任一程序中未足额获得赔偿,就

差额部分仍有权起诉要求补足。不可补偿性损失可兼得,可以获得不同救济程序的重重复赔偿。

在侵权损害赔偿与工伤保险赔偿项目中不可以用金钱计算的,可兼得。这些项目在人身损害赔偿项目中是指残疾赔偿金、精神损害抚慰金、死亡赔偿金;在工伤保险赔付中指的是一次性残疾补助金、工亡补助金、残疾津贴、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

而可以用金钱计算的损失,不可兼得;在人身损害赔偿项目中是指交通费、误工费、医疗费、护理费、住院伙食补助费、被抚养人生活费、残疾辅助器具费、丧葬费;在工伤保险赔付中指的是交通费、停工留薪期工资、医疗费、护理费、住院伙食补助费、残疾辅助器具费、丧葬补助金、供养亲属抚恤金。



更多精彩内容
请扫描二维码

今年的年假,你休了吗?

□ 王天水 矫冰玉

享受带薪年假是劳动者一项重要的权利,用人单位应当依法安排员工休年假,如果员工未休,则需要以加倍发放工资的形式对员工进行补偿。

但在实践中,由于对法律规定的理解不清晰和执行不到位,劳动者和用人单位常因年休假的问题产生纠纷。又是一年年终将至,大家的年休假休了吗?

享受年假要满足什么条件?年休假的天数如何确定?用人单位单方安排的集中休假能否算作年休假?未休年休假的工资怎样计算?

到新单位不满一年有权休年假吗

2015年1月1日,苏蓝与甲公司签订劳动合同,后双方发生劳动争议。苏蓝要求该公司向其支付加班工资、未休年休假工资等。关于未休年休假工资,苏蓝说自己从1988年参加工作,工作已超过20年,应当享受每年15天带薪年假,其2015年末休年休假,甲公司应当向其支付未休年休假工资。甲公司则认为苏蓝2015年期间在其单位工作不满12个月,不应享有年休假。

经法院审理,判决该公司支付苏蓝2015年期间15天未休年休假工资的请求。【解析】

根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,职工只要连续工作一年以上即具

备了享受年休假的资格,该一年的工作经历并不限定在现用人单位,也不限制在同一家用人单位。本案中,苏蓝提供了自1988年12月开始缴纳养老保险的证据,以及与原用人单位签订的书面劳动合同,能够证任其在入职甲公司时已经满足连续工作满12个月以上的条件,故其应自入职之日享有带薪年假。甲公司未安排苏蓝休年休假,应向其支付未休年休假工资。

同时,苏蓝出示证据证明自己累计已工作20年,根据《职工带薪年休假条例》的规定,职工累计工作已满20年的,年休假15天。因此,他有权享有每年15天的年休假。

主动跳槽还能要休假工资吗

张华2014年1月1日进入乙公司工作,2015年9月10日因公司未足额支付其工资与公司解除劳动关系,并要求支付解除劳动关系经济补偿以及未休年休假工资。关于未

休年休假工资,张华主张应自2015年1月1日以后享有每年5天的年休假,公司未安排其休年休假,要求按照300%的标准支付2015年1月1日至2015年9月10日期间的未休年休假工资。乙公司认为张华是自己主动离职,并非公司不安排其休2015年年休假,不同意支付。

法院后判令乙公司应当按照200%的标准支付张华3天的未休年休假工资。

【解析】

根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算休假天数,并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬”。上述规定中,“用人单位与职工解除或者终止劳动合同”的表述,仅为对于劳动关系结束状态的描述,职工在年中离职,其应休年休假以及相应的未休年休假工资

应当进行折算,该折算不受劳动关系结束具体原因的影响。

关于未休年休假工资的支付标准,根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,用人单位应按照职工日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。因乙公司已支付张华正常工作期间的一倍工资,故现应当按照200%的标准而非300%的标准支付其剩余未休年休假工资。

单位组织旅游能否代替年休假

班飞2011年6月至2013年10月间在丙公司工作,后双方发生争议,班飞以该公司违法解除劳动关系为由要求其支付违法解除劳动关系赔偿金、未休年休假工资等。对于未休年休假工资,该公司主张其曾经组织班飞所在的团队两次外出旅游12天,因此不同意支付班飞未休年休假工资;对于公司安排集

体旅游的事,班飞也认可,但他同时认为,公司安排的集体旅游并不是个人休假,且他在集体旅游期间依然工作,根本没有享受年休假待遇。

经法院审理,对于班某要求支付未休年休假工资的请求予以支持。

【解析】

劳动者具有自主安排休假时间与方式的权力,用人单位应当安排职工休年休假,但安排之时亦应尊重职工的个人意愿。用人单位安排集体外出旅游替代休假的,应当证明此方式属于双方约定的休假方式或符合单位规章制度中的规定,或双方就此形成专门的合意。不具备上述条件的,安排旅游不属于劳动者享受年休假的情况,而应属于用人单位在年休假之外另行提供的奖励或福利。(文中人物为化名)

作者单位:北京市第三中级人民法院



高门槛

近日,国家粮食局出台《粮食收购资格审核管理办法》,明确规定农民、粮食经纪人、农贸市场粮食交易者等个体,今后从事粮食收购活动,不用再办理粮食收购资格,施行了十多年的粮食收购许可证制度被废止。“新华视点”记者深入基层采访发现,此前多年,全国各地广泛活跃着规模超过100万人的粮食经纪群体。他们虽然起到粮食收购主力军作用,大部分却因没有条件办理粮食收购许可证,长期处于不合法状态,既缺乏有效监管也面临法律风险。新华社发 南海春作

青岛设食品药品案件巡回法庭

本报讯(记者杨明清)日前,青岛西海岸新区人民法院食品药品案件巡回法庭正式挂牌成立,这是全国首家专门设立的食品药品案件巡回法庭,标志着青岛西海岸新区形成食品药品安全行政监管、刑事执法、司法审判三位一体的食药监管新模式。

据了解,过去的食品安全监管过程中,食用农产品种植、养殖、初加工和生产流通环节监管职责分离,食品药品行政监管和司法监管权限不一,导致了职责不清、执法效率低等弊端,为此,青岛西海岸新区食安办率先推行了食品安全监管部门(食安)、农产品质量安全监管部门(农安)和食品安全司法执法部门(公安)的“三安联动”监管工作机制。

在这一机制下,该区成立了“三安联动”工作领导小组,各成员单位推选一名业务骨干集中办公,形成了“驻点办公、统一执法、全面防控”的工作格局,对各成员单位执法资源进行集中集约化利用。

青岛西海岸新区人民法院食品药品案件巡回法庭将进行整合立案、诉前调解、巡回审判、执行等程序,探索建立行政案件速裁机制。巡回法庭的成立扣紧了惩治食品药品违法犯罪的最后一环,实现了食品药品涉刑案件的调查、立案、批捕、起诉、定罪量刑的全程无缝衔接。

无名氏的生命岂能“贬值”

□ 史洪举

原告司机诉求,并认定其交纳赔偿款行为。(11月22日《华西都市报》)。

这里的无名氏,并非指没有姓名的人,主要是指不知其姓名的流浪人员或者虽然知道姓名谁却没有近亲属的人。

近年来,所谓无名氏因交通事故被撞致死所引发的“撞了也白撞”,“死了也白死”等一系列问题不断被报道出来,但却没有一个好的解决方法。相关部门理当尽快在充分调研论证的基础上出台统一的标准和解决方法,解决此类尴尬。

根据法律规定,公民因侵权行为死亡的,侵权人应当承担丧葬费、死亡赔偿金、精神抚慰金等赔偿。丧葬费一般由实际支付的人获得,而死亡赔偿金、精神抚慰金则由死者近亲属获得,特别是根据《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问

题的解释》第26条第1款规定,“未经法律授权的机关或者有关组织向人民法院起诉主张死亡赔偿金的,人民法院不予受理”。也就是说,除非有法律明确规定或授权,死者近亲属之外的组织无权主张死亡赔偿金。

如此一来,便会出现“撞了也白撞”、“死了也白死”这种有悖公平正义的现象。譬如,肇事司机撞死一名无名氏,其仅可能承担少量的丧葬费和抢救费,无需承担死亡赔偿金。通俗而言,仅仅是因为没有近亲属,无名氏的生命便“严重贬值”,背离了法律面前人人平等这一法治社会的基本原则。尤其是,无需承担死亡赔偿金,相当于肇事者无需承担任何经济成本,这既是对生命的不尊重,又是对过错行为的放纵。

实践中,已有不少地方进行探索,要求道路交通事故社会救助基金管理机构承担垫付

后的追偿任务。毕竟,道路交通安全法已经规定了国家设立道路交通事故社会救助基金。财政部、保监会、公安部等五部委颁布的《道路交通事故社会救助基金管理试行办法》也规定,救助基金管理机构可履行依法追偿垫付款的职责;一些地方性法规也作出了类似规定。但遗憾的是,无论是法律还是法规,均未明确授权救助基金管理机构可以就死亡赔偿金行使索赔权利,只规定了追偿权,如果没有垫付资金,无权请求赔偿。依然没有解决“撞了也白撞”这一尴尬的难题。

可以说,“撞死无名氏赔偿案”击中了法律软肋,这一法律短板和盲区应当尽快补上。从现有法律规定和实践操作经验来考量,赋予道路交通事故社会救助基金管理机构替无名氏死者索赔死亡赔偿金是较为合适的解决途径。一方面,这符合救助基金设



仅因为没有近亲属,无名氏的生命便“严重贬值”,背离了法律面前人人平等原则。无需承担死亡赔偿金,相当于肇事者无需承担任何经济成本,这既是对生命的不尊重,又是对过错行为的放纵。

无名氏被撞死,找不到家人,死亡赔偿金该不该赔?又该交给谁?11月21日,一起发生在四川仁寿的“撞死无名氏赔钱争议案”有了一审结果,四川仁寿县法院驳回