

居家办公出意外 工伤认定谁举证

律师认为,在家与在单位办公性质相同,不应让劳动者陷入无法认定工伤的困境

阅读提示

超负荷的工作加大了猝死风险。员工石某宇下班回家后突发疾病身亡,发病前仍在用微信处理工作。家人为其申请工伤,却被人社部门驳回。

在家加班猝死不算工伤?家属两次诉至法院,二审法院认为,职工下班后因工作需要继续占用个人时间处理工作事项,属《工伤保险条例》规定的“工作时间和工作岗位”的延伸。因此,职工在家加班工作期间突发疾病死亡,应视同工伤。

中院二审认为,石某宇的微信聊天记录显示其经常下班后用微信回复工作信息。其同事董某陈述,其与石某宇负责的工厂在晚上生产时,有问题都会相互联系。可见石某宇回家后继续处理工作是常态。

事发当天19时10分,石某宇在微信群回复“应该都收到了”;19时22分,其与同事还在通过微信对话讨论收货问题。虽然石某宇最后推送信息的时间与倒地时间存在时间差,但考虑到从突发疾病到死亡有一个持续的过程,且之后再无推送信息,可以认定石某宇符合在工作时间和工作岗位突发疾病的情形。

法官认为,为了单位利益,职工下班后因工作需要继续占用个人时间处理工作事项,属《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的“工作时间和工作岗位”的延伸。职工在家加班工作期间突发疾病死亡,应视同工伤。

据此前,二审判决撤销人社部门作出的《不予认定工伤决定书》,并责令人社部门重新作出处理。

在家办公发生意外,算工伤吗

记者查阅相关资料报道发现,像石某宇这种在家中办公时发生意外甚至死亡的情形,在申请工伤认定时,往往遇到事实认定难题。

2020年,黑龙江省大庆市自然资源局员工柴媛,在居家办公期间被一名歹徒入室凶身亡。因未被认定为工伤,曾引发舆论广泛关注。

受新冠疫情的影响,当时柴媛所在单位执行弹性工作制。据微信聊天记录显示,直到嫌疑人进入柴媛屋内的几分钟前,她还将一份周工作总结发送至部门微信群中。因此,柴媛家属认为,柴媛是在工作期间遇害,应认定为工伤。

而当地人社部门认为:虽然柴媛疫情期间居家办公,可视为“工作时间和工作岗位的延伸”,但是“犯罪嫌疑人为个体从业者,与柴媛没有工作交集,不是柴媛履职的对象”,其被害“不具有因果关系”,故作出不予认定工伤决定。

柴媛家属不服此决定,提起行政诉讼。去年7月,哈尔滨市香坊区法院作出一审判决,推翻之前不予认定工伤的决定,要求当地人社部门重新做出工伤认定。判决书中提到:“若职工因履行工作职责处于特定环境,又因为身处该特定环境而受到了暴力伤害,也应认定该暴力伤害与该职工履行工作职责具有因果关系。”

根据《工伤保险条例》相关规定可知,工伤认定需要根据工作时间、工作地点、工作原因“三要素”进行综合判定。

湖南天地人律师事务所律师吕帅认

为,在家办公时,虽然工作场所有所变化,但“家”可以视为工作地点,争议不大。真正容易产生争议的在于工作时间和受伤是否由于工作原因的认定。“假如有人居家办公时,声称被家里电脑桌下的电源线绊倒导致了骨折,这该不该算工伤?能拿什么来证明?”

举证责任在用人单位和工伤认定部门

工伤认定属于行政确认行为。现行有效的法律或制度设计,将工伤认定的举证责任落在了用人单位和工伤认定部门的身上。《工伤保险条例》第十九条规定:“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任。”

《工伤认定办法》进一步明确:“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由该用人单位承担举证责任。用人单位拒不举证的,社会保险行政部门可以根据受伤害职工提供的证据或者调查取得的证据,依法作出工伤认定决定。”

“意外是否发生于工作时间、工作岗位上?难以确定的情况下,应作出有利于职工的肯定性事实推定。”吕帅认为,劳动者为了单位的利益,将工作带回家,占用个人时间继续工作,期间突发疾病死亡,其权利更应当受到保护,只有这样理解,才符合倾斜保护职工权利的工伤认定立法目的。

吕帅建议,对于根据用人单位要求居家办公,期间发生人身伤害的,工伤认定部门应采取更包容的态度。若无证据表明伤害不是工作原因造成的,就应从工伤保险制度立法本意和保护劳动者的宗旨出发,认定为工伤。在家办公和在单位办公性质相同,不应“裸奔”于无法认定工伤的风险之下。

G 法问

员工业绩下滑

单位能否因此降薪

本期主持人 本报记者 刘友婷

读者来信

编辑您好!

我是一名来深务工人员,2015年11月29日入职深圳某电子公司,岗位为仓库文员。2021年9月和10月,在未经过我同意的情况下,公司以我的业绩下滑为由,分别扣了我1050元和3000元的工资。

多次协商无果后,我向公司邮寄被迫解除劳动合同通知书,以公司未及时足额支付劳动报酬为由,提出被迫解除劳动合同。请问公司能不能因业绩下滑而随意降薪?我能否要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金?

深圳李先生

为您释疑

李先生您好!

用人单位对劳动者进行降薪,应当依据《劳动合同法》和相关法律规定,否则应当被认定为违法。用人单位合法降薪具体包括以下几种情形:

一、如果有约定或规定用人单位薪资包括绩效工资,可以相应降低绩效工资。公司在劳动合同中约定或其他规章制度中明确规定:员工薪资构成包括绩效工资或与公司经营状况、业绩考核相关,那么当公司经营状况下降或员工业绩考核不达标时,公司可以根据劳动合同或其他规章制度的规定,对劳动者实行相应的降薪。

二、用人单位与员工协商一致后可以降薪。根据《劳动合同法》规定,企业与员工可以通过协商一致的方式就薪酬待遇予以变更,变更后的内容需要通过书面的形式予以确认。在未经协商一致的前提下,劳动合同任何一方均无权随意变更劳动合同约定的内容。

三、用人单位因疫情影响出现了经营困难,无法按时足额支付员工工资的,可以通过民主协商程序的方式延期或降薪发放。人社部办公厅印发《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》,明确规定企业因疫情影响导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、调岗调休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。

如果用人单位不具有上述情形,未经协商,直接以员工业绩下滑为由单方面随意降薪则不符合法律规定,员工可以申请劳动仲裁,要求公司按劳动合同约定的工资待遇继续履行,如果劳动者不想继续履行劳动合同,可以在劳动仲裁时直接要求解除劳动合同,并让公司支付经济补偿金。

此外,因疫情和经济下行压力等多方原因,出现部分用人单位因业绩下滑而降低员工绩效工资的情况。用人单位应对其主张承担举证责任,在没有经过员工同意降薪情况下,用人单位应举证证明绩效工资的计发方式,否则应承担举证不能的不利后果。

广东闻彰律师事务所律师 李道君

公安部:找回历年失踪被拐儿童11198名

本报讯(记者周倩)6月1日,公安部新闻发言人张明通报,2021年,全国拐卖儿童案件与2013年相比,下降82.6%,其中群众高度关注的盗抢儿童案件立案不到20起,且基本实现快侦快破。在公安部组织开展重点针对拐卖儿童积案进行攻坚的“团圆”行动中,全国公安机关侦破拐卖儿童积案400起,抓获犯罪嫌疑人1124名,找回历年失踪被拐儿童11198名。

今年,公安部会同民政部、国家卫生健康委、全国妇联组织开展打击拐卖妇女儿童犯罪专项行动,集中摸排一批线索,挂牌督办一批久侦未破、影响恶劣的重大案件,集中发布了6个A级通缉令、19个B级通缉令。会同最高人民法院、最高人民检察院联合发布通告,敦促犯罪嫌疑人投案自首,最大限度铲除拐卖犯罪滋生蔓延土壤。从重从快打击性侵、猥亵未成年人犯罪,大力推广侦办性侵未成年人案件“一站式取证”工作站(中心),会同最高人民检察院、国家监察委员会、教育部等9部门推进《关于建立侵害未成年人案件强制报告制度的意见(试行)》和《关于建立教职员准入查询性侵违法犯罪信息制度的意见》的落实,从源头上预防减少侵害未成年人案件发生。同时,积极协调最高人民法院、最高人民检察院、司法部等部门加快制定《关于办理强奸、猥亵未成年人等刑事案件适用法律若干问题的解释》《关于办理性侵害未成年人刑事案件的规定》,着力为基层执法办案,保护未成年人合法权益提供充足的法律支撑。

吉林:首家互联网法庭6月1日正式受案

本报讯(记者柳姗姗)为依法及时化解各类涉网纠纷,促进提升网络空间治理法治化水平,5月29日,吉林省高级人民法院发布《关于设立长春互联网法庭并集中管辖部分互联网案件的公告》。6月1日起,该省首家互联网法庭将正式受理案件。

1月6日,经最高人民法院批准,长春互联网法庭在长春新区人民法院设立,管辖吉林省范围内应由基层人民法院审理的部分一审互联网案件。

据介绍,长春互联网法庭借助智能AI助理、云直播、云调解、云庭审和智慧法院审判管理系统等技术辅助手段,实现案件立案、缴费、调解、送达、质证、庭审等审判环节全部在线上完成,让人民群众足不出户,充分享受到科技进步带来的方便快捷的司法服务,感受同样的程序公正和实体公正。

长春互联网法庭主要受理以下一审互联网案件——通过电子商务平台签订或者履行网络购物合同而产生的合同纠纷、产品责任纠纷;签订、履行行为均在互联网上完成的网络服务合同纠纷、借款合同纠纷;数据、网络虚拟财产权属纠纷、交易纠纷;在互联网上侵害他人人身权、财产权等民事权益而产生的人格权纠纷、财产损害赔偿纠纷;涉互联网民事公益诉讼;互联网平台经济模式下的新就业形态劳动争议;涉个人信息保护法权利义务的纠纷;上级人民法院指定管辖的其他互联网民事案件。

6月1日之前,当事人已经向吉林省其他基层人民法院提交以上类型纠纷的起诉材料,但尚未立案或者已经立案尚未审结的,由原基层人民法院继续办理。案件审结后,上诉至相应的中级人民法院。



防范电信网络诈骗进乡村

5月17日,民警在贵州省三穗县台烈镇寨头村给村民讲解防范电信网络诈骗知识。

当日是“世界电信日”,贵州省黔东南苗族侗族自治州三穗县政法、公安等部门组织干警和乡村干部进村入户,向群众讲解防范电信网络诈骗知识,提高群众的防范意识。

新华社记者 杨楹 摄

超过退休年龄不是阻碍认定工伤的“天花板”

【审判结果】

重庆市荣昌区人民法院审理认为,李某某作为超过法定退休年龄的劳动者,在为某木业公司提供劳动过程中,双方虽不成立劳动关系,但其遭受的伤害经社会保险行政部门认定

为工伤,因此应由某木业公司参照工伤保险条例的有关规定进行一次性赔偿。重庆市荣昌区人民法院遂判决:某木业公司承担相应工伤主体责任,支付相应工伤保险待遇。

某木业公司不服一审判决,提起上诉。日前,该案经二审维持原判。

【以案说法】

退休年龄并不是阻碍劳动者权益受保护的“天花板”。北京德恒重庆律师事务所合伙人李建律师说,虽然劳动合同法实施条例第二十一条规定,“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止”,但不能视为劳动关系也同时自然终止。对于工伤认定,工伤保险条例、社会保险法及关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定,皆未将超龄劳动者排除在调整范围之外。

我国劳动合同法规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。但现实中,超过法定退休年龄人员继续从事劳动的情况并不鲜见。

本案依法判决,有力保护了超龄人员因工受伤的赔偿权利,彰显了人民法院关注保障社会弱势群体合法权益,立足审判职能回应社会关切的司法担当。

伤,并要求木业公司承担工伤主体责任。

2021年3月,李某某向重庆市荣昌区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,请求裁决某木业公司支付其各项工伤待遇179890.72元。该委以“双方不存在劳动关系”为由,于同日向李某某出具《不予受理通知书》,李某某遂诉至重庆市荣昌区人民法院。

法院审理认为,即使在疫情期间,培训服务,特别是强行将不适合“线上”教学的艺术科目转至“线上”,被告上法庭。近日,北京市东城区人民法院依法审理了此案,认定该培训机构履约有瑕疵。最终,双方在法院的调解下,培训机构退还王某部分培训费。

据介绍,王某为让女儿成为众人瞩目的童星,在一家艺术培训机构交纳高额培训包装费,为女儿购买童星全方位包装服务。该培训机构为其女儿安排了日常的培训课程,并拍摄宣传照等,“海投”至各剧组或儿童综艺节目,但都石沉大海。培训机构又向王某推销海外一项舞蹈比赛,可以付费参加积累孩子演艺经历,提升商业价值。王某遂另行付费开始准备比赛。然而,王某及女儿的签证未获批准通过,此时恰现全球新冠疫情,舞蹈比赛推延。培训机构也将日常培训课程由“线下”转至“线上”。

眼看付出高额费用,却包装童星未果,王某一纸诉状将培训机构告上法院。培训机构则认为舞蹈比赛无法参加是由于王某与女儿的签证被拒,且出现疫情的不可抗力情况,王某单方提出解约将不退还任何费用。

法院审理认为,即使在疫情期间,培训机构由“线下”转至“线上”,也要征得学员的同意。特别是艺术类教育培训课程,更依赖于培训形式,因此王某有理由拒绝线上培训服务。法官提醒,培训机构所提供的协议一般为格式合同,学员对合同内容进行调整的可能性极小,因此在订立合同时不要轻信推销人员的口头承诺。(任青)

当前,超龄就业现象普遍,超龄劳动者的“市场”也越来越大。因超龄人员不具有法律确认的劳动关系主体资格,不能与用人单位建立劳动关系,由此给超龄劳动者的权利保护带来一些困扰。

近日,重庆市荣昌区人民法院公布一起案例“超龄劳动者依法享有工伤保险待遇资格”,案件的判决,为这一群体的权益维护起到了正面效应。

【案情回顾】

重庆荣昌区进城务工人员李某,自2019年9月起,在重庆市荣昌区某木业有限公司(以下简称木业公司)从事清理木材加工黑皮垃圾工作,李某某时年已满60周岁。

2019年11月,李某在木业公司车间传输带下方工作时,被从传输带滚下的木头砸伤背部。经市、区两级劳动能力鉴定委员会鉴定,李某某伤情为:伤残9级,无生活自理障碍。

治疗出院后,李某申请工伤认定,被重庆市荣昌区人力资源和社会保障局认定为