

男子因工作与领导互殴 被致肋骨骨折是否算工伤?

综合工人日报微信、广东省高级人民法院

近日,广东省高级人民法院公布了一则行政判决书,里面的内容引起了众多打工人的关注。

一员工在工作期间与领导发生口角,双方互殴,员工被打,头部外伤、肋骨骨折。这算工伤吗?

案情回顾:

白某为金风公司员工,担任负极压片一职,负责把极片推进压片机压,工作时间为晚上18时至次日2时。苏某是白某上级主管,二人平时并无矛盾。

2021年7月28日20时30分左右,苏某在一楼车间看到白某用手推车往生产岗位拉极片,认为白某领取极片的数量超出该公司规定的数量,要求其少拿点极片。

随后,双方发生口角,苏某先动手用拳头打了白某胸口,继而双方发生互殴,白某受伤,当日被医院诊断为:1.头部外伤及全身多处外伤;2.左侧第4肋骨骨折。

公安局作出行政处罚决定,认为苏某因工作纠纷殴打白某,致使白某受伤,决定给予行政拘留五日的行政处罚。

2021年9月22日,白某向当地人社局申请工伤认定。人社局作出《不予认定工伤决定书》,白某不服,申请行政复议。

此后,当地市政府作出《行政复议决定书》,认为白某属于因履行工作职责而受到暴力伤害,人社局对该事实认定错误,决定撤销该局作出的《不予认定工伤决定书》,并责令人社局在法定期限内对白某的工伤认定重新作出处理。公司不服《行政复议决定书》,向法院提起行政诉讼。

法院判决:

一审法院认为,本案争议焦点是《行政复议决定书》是否合法有据。各方当事人对于案涉伤害发生于工作时间和工作场所并无争议,核心关键在于白某是否为“履行工作职责”而受伤。

结合公安局和人社局所作的询问笔录、调查笔录,可以印证白某、苏某二人因白某领取极片的数量超出该公司规定,

苏某在对白某进行管理时,双方发生争执,其后苏某先动手打白某的胸口,二人继而发展为互殴的事实。

此外,法院认为,苏某与白某二人平时并无矛盾,二人本次所起争执,与苏某的管理行为之间具有较为明显的连贯性。苏某的伤害行为是白某受伤的直接原因,白某受伤与履行工作职责之间具有因果关系,因此,原审法院对某公司的主张不予采纳。一审判决驳回公司的诉讼请求。公司不服,提起上诉。

公司上诉称,白某作为成年人,应当对互殴的危害有所认知,其遭受暴力伤害与履行工作职责不存在因果关系。

二审法院认为,根据本案查明事实,白某在一楼车间拉极片过程中,因领取极片数量问题与车间主管苏某发生争执并发生互殴导致白某受伤,符合相关规定中关于“工作时间”“工作场所”“因履行工作职责受到暴力等意外伤害”的多个构成要件情形,依法应当认定工伤。

综上,二审法院广东省高级人民法院判决:驳回公司上诉,维持原判。

发朋友圈称周末不接工作电话 公司解除劳动合同是否违法?

《重庆晨报》

日前,重庆市九龙坡区法院审结了一起劳动者在朋友圈“吐槽”公司,被用人单位解除劳动合同的案件。

刘某系某教育培训公司员工,2022年6月29日,刘某因对公司工作安排不满,在办公区域内与领导发生争执,骂脏话发泄个人情绪,经公司领导批评教育后,在微信工作群内检讨致歉。8月26日,刘某因工作原因在微信朋友圈公开发表个人言论,称周末自己不会接听任何工作相关电话,告知公司客户不要打电话打扰自己。8月30日,该公司认为刘某在朋友圈发布的言论违反公司规章制度,影响团队氛围,损害公司口碑,对公司造成严重负面影响,遂向刘某发出解除劳动合同通知。刘某认为公司违法解除劳动合同,遂向法院起诉要求公司支付赔偿金。

九龙坡法院经审理认为,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。本案中,公

司主张刘某违反公司规章制度,其享有单方解除劳动关系的权利。但是,公司规章制度汇编于2022年8月2日才公布,刘某首次因工作与领导发生争执是在2022年6月29日,是在该规章制度发布之前。第二,从刘某微信朋友圈的内容看,发布时间并非工作日,发布内容也无法看出对公司客户造成了破坏或对公司形象造成严重影响,并未达到消极怠工、玩忽职守、不服从管理和工作安排的程度。第三,公司并未举出规章制度经过民主程序制定的依据,应承担举证不能的后果。因此,该公司解除与刘某的劳动合同关系构成违法解除,法院遂判决公司支付刘某违法解除劳动合同赔偿金49504元。一审判决后,双方均未上诉,判决已发生法律效力。

法官说法:

劳动合同法第四条规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培

训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。本案中,公司认为刘某严重违反公司规章制度,遂解除劳动合同,但其规章制度未经民主程序制定,不能作为规范双方权利义务的依据,对于劳动者的违法行为是否达到严重违反规章制度的程度亦未能进行合理界定,构成违法解除。

因此,用人单位行使解除权应当注意以下几点:一是公司规章制度应当合法且经民主程序制定,并公示或告知劳动者;二是劳动者的违法行为是否达到严重违反规章制度的程度;三是用人单位在解除劳动合同前应当事先将理由告知工会。即使用人单位未建立工会,也应当通过告知并听取职工代表的意见方式或者向当地总工会征求意见的变通方式来履行告知义务这一法定程序。

高中生被撞
索赔“休学损失”
获法院支持

《现代快报》 徐晓安

高中生小李骑车被撞后休学在家,其家人因赔偿问题协商未果,诉至法院。记者了解到,肇事车辆投保了某保险公司交强险和商业险,事故发生时在承保期内。但肇事司机夏某与保险公司相互推卸责任,谁也不愿意对小李的“休学损失”进行赔偿,双方产生了争议。

小李是江苏昆山某学校一名高中生。2022年6月17日清晨,小李驾驶二轮电动车在一交叉路口被夏某驾驶的轿车撞伤,后经鉴定构成十级伤残。交警部门认定,小李和夏某负本次事故的同等责任。肇事车辆投保了某保险公司交强险和商业险,事故发生时在承保期内。

治疗期间,小李前后住院共计5天,产生医药费53380.33元。治疗结束后,小李家人与肇事司机夏某及保险公司协商未果,将两方诉至昆山法院,要求对方赔偿包括一年休学损失36558元在内的医药费、伤残赔偿金、精神抚慰金等所有费用共计221806.54元。

庭审过程中,夏某辩称,自己已在某保险公司投保交强险20万元和第三者责任险200万元,应由保险公司承担赔付责任。保险公司辩称,休学损失无法律依据,且该费用属于间接损失,原告所主张的休学损失不属于保险理赔范围,不应支持。

昆山法院审理后认为,因健康权遭受侵害的,赔偿权利人有权要求赔偿义务人赔偿相应损失。该起交通事故发生后交警部门认定夏某和小李负同等责任。因夏某驾驶车辆在某保险公司投保了交强险和200万第三者责任险,故某保险公司应在交强险范围内优先承担赔偿责任,超出交强险部分由某保险公司按照65%的比例在商业险范围内进行赔付,不足部分由夏某按照上述比例承担。

从法律规定看,法律虽未明确规定将休学损失列为单独一项财产损失项目,但在本案中,小李作为在校高中生,身份具有特殊性,其因本起事故造成伤情休学一年,也是无奈选择,不仅影响了学业,也延误其参加工作的时间,增加一年的生活消费支出,并非其自行扩大的结果,且与本次交通事故具有直接、必然的因果关系,依法属于财产损失的赔偿范围,且小李主张的金额36558元,不高于2021年度城镇常住居民人均生活消费支出标准,故法院予以认定。

最终,法院判决小李家属要求的各项损失共计22万余元,由某保险公司在交强险范围内赔付144111元,超出交强险部分由某保险公司按照65%的比例在商业险范围内赔付49912.41元,某保险公司总计须赔付194023.41元。后某保险公司不服提起上诉,二审法院判决驳回上诉,维持原判。



“按约投递”

新修订的《快递市场管理办法》已落地月余,办法要求,经营快递业务的企业未经用户同意,不得擅自将快件投递到智能快件箱、快递服务站等快递末端服务设施,引发社会关注。

新华社 朱慧卿 作