

周末值班猝死未算工伤,家属起诉被驳回 法院:无法证实死亡在工作岗位上和工作时间内

《华商报》

吴某某生前是广西昭平县市场监督管理局的办公室副主任。2024年5月26日是一个周日,吴某某在值班当天猝死。事后,昭平县市监局提出工伤认定申请,昭平县人社局作出《不予认定工伤决定书》。吴某某家属不服该决定,向昭平县人民政府申请复议,复议结果为维持人社局作出的不予认定工伤决定。

吴某某家属仍不服,将昭平县人社局、县人民政府起诉至法院。近日,广西贺州市中级人民法院公布了二审行政判决书。

根据法院文书,一审法院认为,现有证据确实无法直接证实吴某某突发疾病死亡时系在工作岗位上和工作时间内。昭平县人社局、县人民政府作出的决定书适用法律正确,程序合法,驳回吴某某家属的诉讼请求。

【事件回顾】

一审法院审理查明,吴某某生前是昭平县市监局的在职在编人员,任办公

室副主任。该局每逢周六、周日安排局办公室人员依次轮流值班,每天安排一人,值班采取的是电话转接的方式,值班人员不需要到办公室值班,其职责为接听记录电话、接待来访人员,遇有突发事件和重要事项在第一时间按程序报告局领导等。

2024年5月26日(周日),下大雨,为吴某某值班。当天11时38分,吴某某驾驶车辆到达昭平县市监局大院停车,后于11时41分走出局大门口,约12时30分到达昭平县某农产品有限公司商店内。12时55分左右,店主左某发现吴某某躺在椅子上呼之不应,于13时6分呼叫昭平县某医院120出诊。昭平县某医院急诊科医师及护士到达现场后进行抢救,当天13时50分宣布患者经抢救无效临床死亡,诊断为:1.猝死;2.急性心肌梗死。

同年6月4日,昭平县市监局向县人社局提出工伤认定申请,人社局受理后对相关工伤证人进行了调查,结合吴某某发病经过、医疗救治的基本情况和诊断结论,认为吴某某不符合

《工伤保险条例》第十四条第一项、第二项规定的应当认定为工伤的情形和《工伤保险条例》第十五条第一项规定的视同工伤的情形,作出《不予认定工伤决定书》。

吴某某家属获知该决定后不服,向昭平县人民政府申请复议,县政府于同年10月11日受理并审查后,于12月2日作出《行政复议决定书》,维持昭平县人社局作出的不予认定工伤决定。吴某某家属仍不服,向法院提起行政诉讼。

另查明,在昭平县人社局的调查中,昭平县市监局的办公室主任陈述,因下大雨为了单位的设施设备安全,其于5月25日下午当面向吴某某口头安排,让吴某某于5月26日回单位做防汛工作;昭平县某农产品有限公司商店的经营人左某陈述,当天吴某某到店后曾口头交代其注意防汛;5月26日参与抢救的昭平县某医院医生陈述,其到达现场后听店铺内其他人员说,吴某某是在店里看其他人打麻将过程中身体不适后发病。

主任虽在人社局调查中陈述其为了单位的设施设备安全,于事发前一天口头安排吴某某在5月26日回单位做防汛工作,但事发时并非系在昭平县市监局的工作场所之中,而是在昭平县某农产品有限公司商店内。

事发商店的经营人虽口头陈述,吴某某在当日曾告知其要注意防汛,但现在并无证据可以证实对外宣传防汛工作系吴某某当日工作内容之一,且现场抢救人员表述其在现场听其他人陈述吴某某系在事发商店内看其他人打麻将期间发病。因此,现有证据确实无法直接证实吴某某突发疾病死亡时系在工作岗位上和工作时间内。

昭平县人社局针对工伤认定申请进行立案审查处理后,认定吴某某

突发疾病死亡,不符合《工伤保险条例》第十五条中“视同工伤”的情形,并作出案涉不予认定工伤决定,程序合法,适用法律正确,处理结果并无不当。县人民政府收到复议申请后,依法履行了受理、复议审查、送达等法定程序,所作的案涉复议决定认定事实清楚,适用法律正确,程序合法。因此,吴某某家属的诉讼请求缺乏事实和法律依据,该院不予支持。综上所述,判决:驳回吴某某家属的诉讼请求。

一审判决后,吴某某家属不服上诉。二审法院认为,一审法院认定事实清楚,适用法律正确,判决并无不当,上诉人的上诉理由不成立,法院不予支持。日前,法院判决:驳回上诉,维持原判。

接种疫苗预防流感

秋冬季节天气变冷。中国疾控中心有关专家指出,秋冬季节是流感等呼吸道传染病高发期,接种流感疫苗是预防流感最经济、最有效的措施之一。

新华社 朱慧卿 作

秋冬季节是流感等呼吸道传染病高发期,
接种流感疫苗是预防流感最经济、
最有效的措施之一

《工人日报》
吴铎思 李岳洋

工作内容、工作时间以及工资发放都受同一家公司管理的员工,受伤后却被这家公司以“与案外人有租赁协议、只是代发工资”为由否认劳动关系,合法吗?

近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院对一起确认劳动关系的纠纷案件作出了终审判决。

该案判决认定,对劳动者有实际用工管理的公司应承担用工责任。

【案情回顾】

2024年4月12日,某工程有限公司和案外人王某甲签订了《机械设备租赁合同》,合同约定租赁4台宽体车用于项目施工,还写明由王某甲提供驾驶员,该公司代王某甲支付驾驶员工资、购买商业保险,这些相关费用会从租赁款里扣除。

同年4月到6月,杨某进入该项目工地当宽体车驾驶员,工作时接受该公司管理人员的统一调度安排,工资由公司的安全员王某乙通过微信转账发放。6月4日,杨某在维修车辆时不小心坠落受伤,之后在两家医院接受治疗。事后,公司只承认是代王某甲支付工资和购买商业保险,不承认和杨某存在劳动关系。

此后,双方因确认劳动关系产生争议,杨某向乌鲁木齐高新技术产业开发区(新市区)劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认2024年6月4日自己和该公司存在劳动关系。仲裁委裁决支持了杨某的请求,而该公司对该裁决不服,提起诉讼。

【庭审过程】

某工程有限公司主张,杨某是案外人王某甲雇佣的人,杨某的工资和保险费用都是公司代王某甲支付的,公司和杨某之间不存在劳动关系。为此,该公司提交了《机械设备租赁合同》以及王某甲的证人证言作为证据。

杨某则称,自己从来没有和王某甲建立过任何雇佣关系,工资标准是直接和该公司管理人员商议确定的,日常工作和考勤也受某工程有限公司管理。杨某提供了微信聊天记录、工资转账记录,还有载明该公司为投保单位、自己为被保险人的理赔授权委托书作为证据。

法院经审理认为,某工程有限公司实际上对杨某的工作内容、工作时间以及工资发放都实施了直接管理,这符合劳动关系的核心特征。虽然该公司和王某甲之间有机械设备租赁关系,但这个约定只对合同双方有约束力,不能对抗不知情的劳动者。该公司没能证明杨某知道自己是受雇于王某甲的,更没能证明杨某和王某甲之间形成了独立的雇佣关系,所以该公司的主张缺乏事实依据。

乌鲁木齐高新技术产业开发区(新市区)人民法院判决确认某工程有限公司与杨某于2024年6月4日存在事实劳动关系。

该公司不服,提起上诉,乌鲁木齐市中级人民法院二审维持原判,驳回上诉。

【以案说法】

该案法官表示,认定劳动关系的关键是实际的用工情况,而不是形式上的合同关系。在这个案件中,某工程有限公司直接管理杨某的工作还支付工资,已经构成了事实用工,应当承担用人单位的法律责任。该案的判决明确了企业应规范用工行为,保障劳动者合法权益。

法院判实际用工方担责
找租赁方雇人不认劳动关系?