

工伤认定的根本在于“工作原因”

福建国富
律师事务所
周玉文

上海通乾
律师事务所
朱慧 陈慧颖

“在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在 48 小时内经抢救无效死亡的”，是我国《工伤保险条例》第 15 条规定的视同工伤的三种情形的第一种，也是视同工伤中最为常见的一种情形。该项规定自 2003 年《工伤保险条例》制定实施以来，引发了一些争议。主要是对一些由于在工作时间和工作岗位上，突发疾病在 48 小时之后死亡，有的甚至仅仅超过几分钟、十几分钟的，也没有被认定为工伤，有的甚至是其家属仅仅为了百万分之一的渺茫的希望，而执意要求医疗机构抢救才超过这一点时间，而最终没有被认定为工伤的令人遗憾的情况。在今年的“两会”上，有全国人大代表又一次提出“尽快完善《工伤保险条例》，科学认定、优化细化‘48 小时之限’，切实加强队工伤、工亡的法治保障”的建议和呼声（《北京青年报》2023 年 3 月 13 日 A02 版）。

对此笔者认为，在工伤认定中只要抓牢“工作原因”这一根本，就基本可以解决上述问题。我国的《工伤保险条例》开宗明义指出：为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。因此，“因工作”或者说“工作原因”是工伤的根本。今后在对《工伤保险条例》进行修订时，应当围绕这一关联进行完善。

现行的《工伤保险条例》明确列举了“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤”，其中还包括“法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形”。在认定为工伤之外，《工伤保险条例》还明确列举了“职工有下列情形之一的，视同工伤”。我们必须认识到，“视同工伤”是将原本不属于工伤或者根据正常情况认定不了工伤，但又有可能和工作有一定关系的伤害按照工伤对待，体现了对劳动者的倾斜保护。事实上，“视同工伤”的情形无法直接和工作原因相联系。

比如“在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在 48 小时内经抢救无效死亡”，其死亡原因是“疾病”，只不过发病是在“工作时间和工作岗位上”。试想这样一种极端情况：劳动者在入职的第一天，在工作岗位上突发疾病在 48 小时内经抢救无效死亡，这显然和工作或者“过劳”没有任何关系。但是，由于有这样的规定，这位劳动者的情况可以“视同工伤”，从而获得相应的工伤待遇。笔者以为，法律为了实现一定目的对某些群体倾斜保护，必定会在现实中带来更大的成本。因此，“倾斜”到何种程度，本身是需要慎重斟酌的。

以视同工伤的“48 小时之限”为例，如果有一定证据证明用人单位违法加班、延长劳动时间、加大劳动强度等情形，劳动者的死亡与工作原因的“过劳”有一定关系，就不应该简单机械地适用“48 小时之限”，而是应当基于“工作原因”去认定或者视同工伤。

两年前笔者曾接到一个这样的咨询：某单位的保安张某工作兢兢业业，因为在疫情期间保安工作比较繁重，且多名工友患病不能上班，张某虽然本身也患有高血压等疾病，但为了工作他连续 20 天时间没有很好地休息，平均每天上班长达 12 个小时以上。因为工作期间突发疾病，被送到医院抢救了 50 多个小时后死亡。

张某的发病，显然与“工作原因”以及“过劳”存在关系，应该获得工伤待遇。后来笔者听说，虽然张某最终没有被认定为工伤，但用人单位给予了基本等同于工伤保险待遇的补偿，家属也比较满意。

笔者认为，工伤认定规则的完善，关键不在于将“48 小时之限”延长为 60 小时、72 小时……而是应当围绕伤害与“工作原因”的关联上着力，这样才能够在根本上使得应当获得工伤待遇的劳动者能够切实获得相应待遇。

单方解除劳动合同须慎选理由

劳动合同的解除直接涉及到劳动者的就业权利，对劳动者的生活将产生重大影响。我国《劳动合同法》对劳动合同的解除进行了严格的法律限制，用人单位只有符合法律规定的条件才能单方解除劳动合同。因此，用人单位在单方解除劳动合同的情况下，其所选择的理由十分重要，不同的理由直接关系到解除是否合法，下面我们来看一个案例。

黄先生是一家超市的安保人员，因盗窃超市的工程材料被发现，超市向公安机关报案，随后黄先生遭到了拘留。

基于这种情况，超市决定单方解除与黄先生的劳动合同。

那么，解除合同的理由是什么呢？这是超市需要慎重考虑的问题。

我国《劳动合同法》第 39 条规定“严重违反用人单位规章制度”或“被依法追究刑事责任”时，用人单位都可以单方解除劳动合同。该超市的规章制度也规定“盗窃公司资产，不论金额大小均属于严重违反规章制度”。到底选择哪一个解除理由呢？

超市在咨询了劳动法律顾问后以黄先生“严重违反用人单位规章制度”为由解除了与其的劳动合同。

而黄先生在被拘留后，经调查认定其盗窃财产的价值尚未达到盗窃罪的立案标准，但已构成违法，他被处以行政拘留 10 天的处罚。

黄先生被释放后，以自己未构成犯罪，超市单方解除劳动合同违法为由，要求超市支付违法解除劳动合同的赔偿金。

劳动仲裁委和法院审理后，均认为黄先生的行为已严重违反了超市的规章制度，超市单方解除劳动合同合法，无需支付赔偿金驳回了黄先生的请求。

从上述案例我们可以看出，在用人单位单方解除劳动合同时，解除理由是何等重要。本案中如果超市以黄先生“被依法追究刑事责任”为由单方解除劳动合同，超市在接下来的仲裁或诉讼中很可能会败诉，需要支付高额的赔偿。

“被小三”能否索赔

破坏他人婚姻家庭的女子常常被称为“小三”，但在“小三”里也有一种情况，就是男方隐瞒了婚史与其交往，因此受到伤害的不仅是男方妻子，“小三”也可以说是受害人。在这种情况下，“被小三”的一方可以索要赔偿么？

笔者在总结自己承办的案件以及搜集大量案例进行分析后发现：

第一，法官支持受害方获得赔偿的法律依据是人格权遭受侵犯，即女方因男方的恶意隐瞒行为错误地处置了自己性意志自由。

第二，双方保持婚外不正当关系的时间长短是法官判断是否应当获得赔偿的重要依据。婚外情时间越长，欺骗方的恶意越明显，受害一方获赔的可能性就越大。

第三，法官判断受害方获得赔偿的金额大小与受害方自身的过失程度相关。

第四，婚外情期间受害方怀孕的，获得赔偿的概率较大。

现实中我们经常看到，有些女性在知道自己“被小三”后异常气愤，但一方面不愿意将个人隐私暴露在别人面前，另一方面也不愿意承认被骗也有自己失察这一因素。此外很多人其实也非常清楚，即使通过法律途径解决，能够获得的赔偿金额不会很高，如果欺骗方内心有愧，私下解决可能获得更高的赔偿金额。

有的受害方得知真相后恼羞成怒，直接向对方索要高额赔偿，一旦对方不予回应或者允诺的金额较小，受骗方就会以向社会公众公开事实真相或者向欺骗方的配偶、家人甚至同事公开不正当关系为由步步紧逼。在这种情况下，受骗方极有可能涉嫌敲诈勒索罪。

工伤认定规则的完善，关键不在于将“48 小时之限”延长为 60 小时、72 小时……而是应当围绕伤害与“工作原因”的关联上着力，这样才能够在根本上使得应当获得工伤待遇的劳动者能够切实获得相应待遇。



资料图片