

上班头疼,下班后才去医院

48小时内死亡,能否视同工伤?

事件回顾

王小花是一名收银员,工作时间为7时30分至19时。2021年8月29日,王小花上班期间出现头疼症状,但她坚持工作到当日19时下班。当晚王小花至医院急诊,病历记载医生接诊时间为21时12分,王小花主诉头痛1天。

2021年8月30日上午,王小花再次至医院急诊。次日,华东医院开具居民死亡医学证明书,确认王小花死亡时间为2021年8月31日2时34分,死亡原因为高血压危象、继发性高血压、左侧肾上腺肿物。

2021年10月22日,王小花家属向人社局提出工伤认定申请。2021年12月31日,人社局作出认定工伤决定,予以视同工伤。

公司不服,诉至一审法院。一审判决:在工作时间、工作场所发病属突发疾病,在48小时内经抢救无效死亡视同为工伤,驳回公司的诉讼请求。

公司不服,提起上诉。二审驳回上诉,维持原判。

网友声音

对于此案例中王小花是否应认定为工伤,网友们有着不同的看法。

有网友表示,王小花发病在工作时间,只是靠个人毅力坚持到下班时间才去看病,不仅具有敬业精神,且病亡在发病48小时内,当然应该符合视同工伤的要件。

不过,也有网友认为这个案例不



资料照片

应该认定为工伤。“突发疾病应该是病情突然发作,当事人不能继续工作,必须马上救治或抢救的程度。但此案中,王小花去医院检查后没住院就回家了,第二天又去的医院,我个人认为没

有连续性,不应认定为突发疾病48小时死亡的规定。”网友留言道。

还有网友指出,视同工伤的解释和外延不能没有根据的随意放大,“人社部已有在工作时间、工作岗位发

病或者自感不适,但未送医院抢救而是回家休息,48小时内死亡的,不应视同工伤的明确规定。”

另外,还有网友强调,应该以此事例作为警钟,提醒广大员工:带病坚持工作,虽是为公司着想,但却是极端错误的!“身体健康是首位,感到不舒服应该直接去医院,或许能避免更大悲剧的发生。”

专家观点

《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的“视同工伤”只要求满足“工作时间”和“工作岗位”构成要件,并没有设置“工作原因”这一构成要件。“突发疾病”死亡虽不是因工作原因发病而导致死亡,但是因其病情的突发性和后果的严重性,为了减轻死者家属所承载的创伤和遭受的损害,因此立法特别将在工作时间和工作岗位上的突发疾病死亡“视同工伤”。律师指出,“这是因为,相对于用人单位而言,劳动者作为弱势群体更需要保护,是工伤保险法律对劳动者倾斜保护的理念呈现。”

本案中,法院认为,王小花病发当日上班时,在其工作岗位上感到身体不适,坚持到下班后立即就医,并根据医院医嘱于次日上午前往华东医院就诊,在48小时之内经抢救无效死亡。从其就医治疗的时间节点及发病到救治、抢救无效死亡的整个过程具有连贯性、合理性,符合《工伤保险条例》规定的“突发疾病48小时之内经抢救无效死亡的”的情形。

整理/摄影 朱兰英

落户北京半年后辞职

公司向劳动者索赔合法吗?

事件回顾

近日,11月29日,北京海淀法院公布一起员工落户北京半年后辞职被判赔偿公司10万元的案件。

李先生入职某公司从事Java高级研发工作,劳动合同有效期至2022年9月。2019年12月公司为李先生办理了户籍进京手续,2020年6月李先生提出离职,双方解除合同。

公司主张李先生离职行为造成公司损失,诉至法院要求李先生赔偿20万元。公司诉称,被告在职时公司投入了大量薪酬成本、培训成本等并付出成本为其办理了落户手续。此外双方还曾口头约定李先生落户后需继续为公司服务2年,但其落户仅半年后就提出离职。

李先生辩称,公司是根据北京市相关落户政策为其办理落户,在办理落户时仅发挥辅助作用。双方并没有关于服务期的约定。

法院认为公司虽主张双方曾口头

约定服务期,但并未就此充分举证,故不予采信。同时依据公平原则,综合考虑户籍进京指标稀缺性,办理户籍进京手续公司的实际花费等因素,法院判决李先生赔偿公司10万元。

宣判后双方均提出上诉。二审维持原判,该判决现已生效。

网友声音

该事件在网络平台曝光后,吸引了众多网友留言跟进,引发广泛讨论。

“这种事都司空见惯了,这员工就相当于拿钱买了个北京户口,要我说,他还是赚到了。”有网友表示,在北京这样的一线大城市,对于广大非本地求职者来说,企业可以办理落户依然是极具诱惑的资源。

还有网友表示自己之前所在的公司也遇到过类似的事情,企业为了吸引优秀人才,提供北京户口,但是后来发现很多人在拿到户口之后就跳槽了,“根本不遵守约定,顶多赔一笔钱,但是拿到户口他们认为自己也没亏;

所以后来(我在的)企业就不管落户了。”

但也有网友愤愤不平,认为李先生的做法属于没有诚信的表现,“以后这种能不能取消落户资格并拉入诚信黑名单?”还有网友直言“法院判决不公正”,认为以后遇到这种案件应该直接把当事人的落户资格取消,将其迁回原户口,甚至应该赔偿公司为其申请等相关费用上的损失。

专家观点

《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定,除本法第二十二条(用人单位向劳动者提供专业技术培训并与劳动者约定服务期)和第二十三条(对负有保密义务的劳动者,用人单位与其约定竞业限制)规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。因此,用人单位为劳动者办理北京户口落户指标并约定违约金,因违反劳动合同法的上述规定,该约定无效。但鉴于北京户口为稀缺资源,

如用人单位为劳动者办理北京户口落户并约定服务期,劳动者违反服务期约定的,因违反诚实信用原则,需向用人单位赔偿损失。

律师指出,《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于印发〈北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要〉的通知》规定,用人单位为其招用的劳动者办理了本市户口,双方据此约定了服务期和违约金,用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金的,不应予以支持。确因劳动者违反了诚实信用原则,给用人单位造成损失的,劳动者应当予以赔偿。据此,律师建议劳动者应当重视与用人单位签订的有关落户后最低服务期限的约定,落户后在服务期限内改变职业规划时对赔偿金额有所考虑。同时,用人单位应在服务期约定中避免使用“违约责任”表述,建议以“赔偿损失”代替。

整理 朱兰英