



经理上班途中遭员工报复能否享受工伤待遇？

【经典案例】

杨某在某公司担任生产部经理，公司生产部员工蒋某被开除，其丈夫张某迁怒于杨某，即与蒋某纠集他人于2011年12月5日上午8时许，在杨某上班途中将其殴打致轻伤。杨某于2012年10月22日向人社局申请工伤认定。于2012年11月2日作出《工伤认定决定书》，认为杨某于2011年12月5日在上班途中受到暴力伤害不符合工伤认定的范围，不认定为工伤。杨某不服起诉人社局。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点：经理上班途中遭员工报复能否享受工伤待遇？

人民法院审理后认为，杨某受伤虽然与工作存在联系，但属于间接因工作原因受到的伤害，与《工伤保险条例》规定的在工作时间和工作场所内因履行职责直接受到的暴力伤害不同，不属于工伤保险保障的范围，应由相关责任人承担相应的赔偿责任。维持被告人社局作出的《工伤认定决定书》。

【律师说法】

本案的处理过程中存在两种意见。一是本案最终裁判结果所采纳的意见。另外一种意见认为应当撤销原判，撤销人社局的工伤认定决定并责令其重作。其理由主要是：《工伤保险条例》第一条规定：“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。”该制度的目的是为了分散企业用工风险、保障受伤职工及时得到救治，因此，判断是否属于工伤的首要因素在于受伤是否因工致伤。本案杨某为了执行公司管理规定、维护公司管理秩序，开除蒋某，受到其丈夫报复。虽然杨某受伤时间、地点不属于工作时间、工作场所，但如果不予认定工伤，则与立法目的不符，有违公平原则，且会打击企业管理者严格执行劳动纪律、公正执行奖惩规定的积极性，损害企业生产、经营秩序，造成不好的社会效果。从法律规范层面看，虽然《工伤保险条例》第十四条第(一)项规定因工作原因遭受事故伤害认定为工伤有因工作时间和工作场所的限制，但该条作此规定是因为一般情况下工作原因与工作时间、工作场所存在紧密联系，同时防止执法者滥用行政裁量权，任意以工作原因扩大工伤认定的范围。立法者没有充分考虑到实际情况中确有可能因为在工作时间和工作场所以外因工作原因发生事故受害的情形。因为这类伤害因工所致的本质属性，决定了应当将其纳入工伤保险保障的范围。法律中的原则性规定是补充法律漏洞的首选，本案可以援引《工伤保险条例》第一条的立法目的性规定，作为认定工伤的依据。

笔者认为，在职工受到意外伤害的时候，工伤保险并不是唯一的救济途径，且不当作为首要的救济途径，工伤保险应当作为职工受到伤害的权利救济的最后一道保障。在职工可通过其他途径获得救济的时候，应当首先考虑通过其他救济途径获得救济。且法律对受到职工受到暴力等意外伤害的时间和地点均作了明确的规定，不能随意扩大。本案杨某是在工作时间和工作场所之外受到暴力等意外伤害，就算是因工作原因，根据《工伤保险条例》第十四条的规定，也不应当认定为工伤。其受到伤害的责任应由直接实施伤害行为的主体负担，而不应当通过工伤保险来获得救济。

(作者瞿栋, 转自人力资源法律)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com