

# 工伤认定只认合理延伸，想当然的于法无据

■本版文字 舒翼 制图 朱臻

江苏省高院和四川省高院分别发布了一起工伤认定案件，两名当事人都认为自己吃午饭和外出买药时受伤与工作有关，应认定为工伤，可一审二审再审都被判败诉。江苏东晟律师事务所邱韬律师认为，两名当事人都是想当然地对工作时间、工作地点、工作原因这三要件进行了自以为是的合理延伸，看似有一定道理，实则于法无据。要知道《工伤保险条例》（以下简称《条例》）中，对于工伤情形其实作了延伸，想当然地再延伸是于法无据且不合理的。当大家遭遇意外情况，要申请工伤认定时，一定要寻找符合三要件的事实证据，而不要玩文字理解游戏。



## 想尽办法争取工伤，都被法院驳回了

案例一：中午在公司食堂吃饭摔伤，不被认定为工伤。

陈女士在苏州太仓某服装公司上班，属于行政业务管理人员。公司上下班打卡，设有食堂，要求员工都在食堂吃午饭。陈女士的用餐时间是从中午12时至12时45分。

一天中午12时10分左右，陈女士在食堂不慎摔倒受伤，确诊为骨折。陈女士向当地人社局申请工伤认定。当地人社局调查后，认定陈女士受伤发生在公司食堂的中午用餐休息时间，并非工作时间、工作地点，因履行工作职责受伤，不符合《工伤保险条例》关于认定工伤的规定，遂对陈女士作出不予工伤认定决定。

陈女士认为，自己是按照公司要求，中午在食堂就餐。因公司上下班打卡，中午吃饭不用打卡，故吃午饭的时间应包含在上班时间内，人社局认定中午吃饭时间不在工作时间之内，属于认定事实错误。同时食堂属于工作地点的延伸，午餐是劳动者必要的、合理的生理需求，故自己在公司食堂午餐时因地滑摔倒，应被认定为工伤。

陈女士先后向太仓法院和苏州中院起诉，请求撤销人社局作出的不予工伤认定决定，判令自己受伤系工伤。但法院均支持了人社局的决定。于是她又向江苏高院提请再审。

近日江苏高院作出裁定，认为当地人社局根据调查结果，陈

女士受伤发生在职工食堂的中午用餐休息时间，并非工作时间、工作地点及因履行工作职责受伤，不符合《工伤保险条例》第十四条第一项：职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤，以及该条第二项：工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的，应当认定为工伤的规定，作出不予工伤认定决定，并无不当。原审法院判决亦无不当。

陈女士关于午餐时间应当包含在工作时间范围内，食堂属于工作地点的延伸等主张，缺乏法律依据，不能成立。综上，判决驳回陈女士的再审申请。

案例二：上班胃痛请假，去买药途中摔伤也不算工伤。

赵某是四川绵阳某公司工人。一天下午6点左右，他因胃痛无法继续工作，在单位没有医务室的情况下，向当班负责人请假并征得同意后出厂买药。他在前往药店的途中，不慎摔倒受伤骨折。赵某提交了工伤认定申请，当地人社局作出《认定工伤决定书》。公司不服，起诉要求撤销。

一审法院认为，赵某的情况属于在工作期间因疾病往返于工作场所和药店的途中，他所受到的事故伤害既不是在工作场所内，也不是因为工作原因形成，不符合《工伤保险条例》第十四条第一项规定。赵某的情况应当认

定为因从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中。

依据《工伤保险条例》第十四条第(六)项：职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤。赵某的情况属于因意外造成的伤害，不属于上述规定的情形。

综上，人社局认定工伤属于适用法律法规错误，故判决撤销。赵某不服提起上诉。二审法院支持了一审的意见，驳回上诉。赵某不服，申请再审。

四川省高院认为，根据《工伤保险条例》的规定，工作时间、工作场所和工作原因是认定工伤的三个法定条件。

首先，赵某因病请假外出买药可以视为因工作原因外出，工作原因只是要件之一，还必须满足工作时间和工作场所的规定；其次，虽然在司法实践中，为保护因工作遭受事故伤害的职工权益，对工作场所进行了合理延伸，并不限于单位规定的劳动地点，但并非无限扩大理解，而是仅限于用人单位为满足职工日常工作生活需要所提供的合理区域内，如卫生间、餐厅、休息区域等。赵某受伤地点是在在工作场所与药店往返途中，超出了工作场所合理范围。故驳回赵某的再审申请。

## 工伤认定的合理延伸需满足三要件和两约束

邱韬表示，再完备的法规框架，在具体案件适用时，仍然会出现争议甚至空白。因为不同地区、不同行业甚至不同的企业，在工伤认定环节都有其个性化的因素。为了更好地保护员工权益，工作时间、工作场所、工作原因这三要件必然需要有一定的延伸。这类延伸要受到两方面的约束：一是受到法规尤其是法规文字含义本身的基本约束；二是受到合理性约束。

实务中，对于第十四条的(二)(三)(六)项能否再合理延伸，就存在较多的争议，而这两个案例就涉及对此的理解与适用。

邱韬分析，案例一主要涉及工作时间、预备性或者收尾性工作的适用。午餐时间是员工午餐、休息的时间，显然并不属于工作时间。食堂尽管属于单位场所，但与传统的工作场所存在一定区别。最重要的是陈女士是摔伤，这与工作原因难以形成明显的直接因果关系。因此无法直接适用第十四条(一)项。另一方面，午餐显然不属于与工作有关的预备性或者收尾性工作。

合理延伸必须是由三要件引出的有明确因果关系的后果，而非陈女士主张的“看起来是那么回事”的强辞夺

理。当然，值得一提的是，尽管陈女士受伤不构成工伤，但如果她摔伤是因为食堂地滑等因素造成，她可以按照侵权责任向单位主张权利。

案例二中，赵某因病请假外出买药，显然无法把这种因公外出按照因公外出处理，而且他受伤的原因也不是工作原因。尽管将这种请假外出期间视为上下班途中，有一定合理性，但按照《条例》规定，受伤原因必须是“非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害”，赵某自己摔伤显然也不符合。

合理延伸必须要满足两约束中的合理性约束，而如果像赵某这样，将因自身行为发生的伤害，转由工伤保险基金和用人单位承担工伤待遇，显然是不合法也是不合理的。

特别要注意的是，按照工伤认定的基本原则，只要出现符合《条例》规定的情形，原则上是不考虑员工是否本身存在过错的，也就是在工伤认定中，用人单位提出的员工存在过错理由，并不阻碍工伤认定的结果。因此，是否满足三要件和两约束是认定工伤的最重要基础。争取工伤认定时，一定要找到最佳的三要件证据，而不是自己想当然地把受伤生拉硬扯到工作上。

## 还有四类新延伸的情形也属于工伤

邱韬介绍，根据法院近几年公布的典型案例，结合相关规定，有以下四类情形往往会被认为属于工伤情形，这其实是对工伤认定的再次依法的合理延伸。

一是在工作时间或工作时间的合理延伸范围内，来往于工作场所必经区域受到伤害；二是在合理时间、合理路线的上下班途中发生非本人主要责任的交通事故；三是参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的；四是在工作时间内，职工来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域，因工受到伤害的。

与此相对，员工上下班途中自身原因发生的伤害、员工出差期间从事与工作原因无关的活动受伤、在工作时

间和工作场所内，不是履行工作职责受到暴力伤害等情形，则一般不构成工伤。而按照《工伤保险条例》第十六条：职工故意犯罪的、醉酒或者吸毒的、自残或者自杀的，不得认定为工伤或者视同工伤。

需要说明的是，部分法院公布的案例尽管具有一定参考价值，但因为每个案件有各自的特殊情况，还是需要个案问题个案分析，不能简单由此及彼。



邱韬 江苏东晟律师事务所律师，主要执业领域：常年法律顾问、破产清算与重整、合同纠纷。

## 十种工伤情形中有九种是合理延伸

邱韬介绍，工伤待遇某种程度上可以理解为民事侵权行为在劳动、劳资领域受到的特殊保护，既是对劳动职工的权益庇护，同时也体现了对用人单位经营风险的社会化分担，这是一种多主体权益维护的调节手段，因此工伤相关法规一般纳入经济法或社会法法律部门，体现出公法中的强制性、社会性与稳定性。

目前《工伤保险条例》以列举方式，对工伤及视同工伤的情形进行了规定。《条例》第十四条规定了认定工伤的七种情形：(一)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；(二)工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；(三)在工

作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；(四)患职业病的；(五)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；(六)在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条规定了视同工伤的三种情形：(一)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；(三)职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤

复发的。

这十种已经基本涵盖了工伤情形的方方面面。

其实仔细想想，《条例》第十四条(一)以外的(二)至(七)种，和第十五条的三种，都是对工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的传统工伤的合理延伸。例如在工作时间的开始或结束阶段，存在着一定的准备、预备、收尾等工作，从工作内容、工作强度等因素看，这些工作与正式工作存在明显区别，但这些工作同样是员工所不可避免的日常工作流程，因此就有了第十四条(二)：工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的情形。

