



病假期间回公司工作, 受伤能否认定为工伤?

【经典案例】

2015年4月, 小李通过上海某康复设备有限公司的面试。公司初步安排其在精工车间做车工, 双方签订了《新录用员工试用表》和《安全责任协议书》, 试用期3个月, 约定期满后符合录用条件的正式签订劳动合同。2015年5月12日, 小李因病向公司请假3天, 并提交了医院的病假条。但休息2天后, 小李自觉身体康复, 便回到公司上班, 并被车间主任指派从事新工作——切割塑钢板。在切割过程中, 小李左手不慎被锯片锯伤, 经医院诊断为左手食指粉碎性骨折、神经断裂。小李随后填报了《工伤认定申请表》申请工伤认定, 康复设备公司所在区劳动和社会保障局认定小李所受伤为工伤。康复设备公司不服工伤认定结论, 申请行政复议, 得到维持工伤认定通知书后, 向法院提起了行政诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点: 小李在病假期间自行回公司上班受伤, 是否属于工伤?

该公司认为, 小李仍处试用期, 并非公司正式员工, 且其受伤是在休病假期间内而非工作时间, 切割塑钢板亦非其工作岗位, 故其受伤并非因工作原因, 请求法院撤销工伤认定结论。

法院认为, 根据国务院《工伤保险条例》第14条第(1)项的规定, 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。小李与康复设备公司建立了劳动关系, 其受伤符合认定工伤应具备的工作时间、工作地点、工作原因受伤的条件, 区劳动保障局作出工伤的结论正确, 应予维持。

法院最终维持了区劳动保障局作出的工伤认定决定。

【律师说法】

首先, 根据《劳动合同法》第7条规定, 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。因此劳动关系成立的标志, 不是依据书面劳动合同的签订与否, 而是根据用工之日这个事实。在本案中, 虽然小李并未与康复设备公司签订正式的用工合同, 但实际上其已经是公司成员, 为该公司提供了劳动。因此, 小李虽处于试用期内, 但其与康复设备公司的劳动关系已经成立, 能够作为被认定为工伤的主体。

其次, 关于是否符合工伤认定三要素标准的问题。根据《工伤保险条例》第14条第(1)项的规定, 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。在本案中, 小李虽然尚处休病假期间, 但其在病假最后一天放弃休假, 主动回公司工作, 且公司对其工作有所安排, 使小李在公司正常的工作时间和场所内从事有偿劳动, 应当视为公司对小李放弃休假进行正常工作的认同, 符合在“在工作时间和工作场所内”的要求。另外, 虽然小李从事的工作不是最初使用时指派的工作, 而是车间主任指派的新工作, 但同样也是因工作原因受到伤害, 其工作岗位的不同并不会影响工作原因受伤的认定。因此, 小李在病假期间自行回公司上班受伤符合工伤认定三要素标准。

综上, 小李所受伤应为工伤。

(文章内容有删改, 转自找法网)



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