

员工居家视频会议时猝死 能否视同工伤?

以案说法



★案情简介

石某生前是某贸易公司的员工，疫情期间按公司要求进行居家办公。2020年2月8日13时40分左右，石某在家中与同事及客户开视频会议时突发疾病倒

地，同事发现石某离开视频画面，呼叫多次无人应答，又拨打其手机依然无人接听，遂拨打其家庭电话询问其配偶田某，田某到书房发现石某已倒地不醒立刻拨打了120，“120”到场急救约20分钟宣告石某死亡。后田某向人社

局提出工伤认定申请，人社局作出《不予认定工伤决定书》，对石某的死亡决定不予认定工伤或视同工伤。田某不服，诉至法院。

★裁判文书

法院认为，事发当时石某正

在与同事和客户开视频会议，公司提供了发给石某会议号的微信截图、会议召集人的证人证言。石某突然发病，同事联系不到本人即通知田某，田某到书房发现石某倒地不醒遂拨打120，“120”急救后宣告石某不治死亡，时间线具有连贯性。石某因疫情防控需要居家办公，开视频会议是为了公司利益，应认定属于工作时间和工作岗位。故石某符合在工作时间和工作岗位突发疾病的情形。

据此判决：一、撤销人社局作出的被诉《不予认定工伤决定书》；二、责令人社局对田某的工伤认定申请重新作出处理。

★律师点评

受新冠疫情影响，很多企业和员工在封控期间都会选择居家办公作为一种新的常态化工作模式。随着科技的发展，微信、钉钉、腾讯会议等具备实时发送文字、语音、图片、视频功能的通讯工具也让这种工作模式成为可能，并因其高效便捷的特性而被广泛接受和使用。员工可以随时随地在线处理工

作，那么对员工工作时间和工作岗位的界定，也不应按传统思维模式局限于公司坐班的固定时间和地点，而应该以员工发生事故伤害时是否处于提供劳动作为判断的基础。因此为了公司利益，员工居家办公期间通过实时通讯工具等处理工作的，同样应当包含在《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的“工作时间和工作岗位”的范畴内更为合理。

本案中，居家办公是石某在疫情防控期间的工作常态。事发当天，石某在与同事和客户开视频会议时突发疾病猝死，在时间和空间上均属于工作时间和工作岗位。故石某符合《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的“在工作时间和工作岗位突发疾病死亡”的情形，应当视同工伤。

文 唐律 摄 贡俊祺



★给你提个醒

用人单位可酌情延长女职工哺乳期

2018年9月3日小崔剖宫产两胎，公司计算其法定哺乳期截止2019年9月2日。2019年9月1日，小崔向公司表示，她的孩子身体不好，确诊患有呼吸道感染、贫血、低体重儿（婴儿）、营养不良。因此，小崔向公司申请延长哺乳期6个月。公司回复称，根据小崔目前的实际情况，同意小崔的哺乳期延长2个月至2019年10月31日结束。小崔表示不同意，仍旧要求公司延长其哺乳期6个月，但公司未答应。2019年10月31日，公司通知双方签订的劳动合同自小崔的哺乳期结束后即2019年11月1日到期终止，并支付了经济补偿金。小崔认为，公司延长哺乳期时间不足，提早终止劳动合同是违法的。双方无法协商一致，最终只能对簿公堂。那么，女职工是否可以要求延长哺乳期呢？用人单位对女职工延长哺乳期的要求，是否有决定权呢？

一、特殊情况下，女职工可以申请延长哺乳期。

《中华人民共和国劳动法》第六十三条规定，不得安排女职工

在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。《女职工劳动保护特别规定》第九条也规定，对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

哺乳期能否延长，在部门规范性文件与原劳动部的政策解读有相关规定。一是《女职工保健工作规定》第十二条指出：“婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿，可适当延长授乳时间，但不得超过6个月”；二是原劳动部发布施行的《女职工劳动保护规定问题解答》（劳安字[1989]1号）第15条指出：“如果婴儿身体特别虚弱，经医务部门证明，可将哺乳期酌情延长。如果哺乳期满时正值夏季，也可延长一、二个月。”因此，特定情形下哺乳期是可以延

长的，延长期限不得超过六个月。

二、用人单位可酌情决定延长哺乳期的期限。

根据相关文件，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿，可适当延长授乳时间。这里已经明确指出了延长哺乳期为用人单位可酌情自主决定的事项。

在本文前述案例中，法院分析了四个方面：一是对于体弱儿的诊断标准及需要延长的哺乳期有赖于专业的医疗机构进行判断。小崔申请延长哺乳期时，并未明确载明其所育子女为体弱儿，亦未有需要延长哺乳期的医嘱；二是即便属于体弱儿，相关文件亦未强制延长哺乳期的具体时间标准；三是公司决定延长近两个月的哺乳期，时间并不短，具有一定合理性；四是哺乳期内劳动者亦应需要出勤并提供劳动，而本案中的用人单位在延长的近两个月的哺乳期内未强制要求小崔出勤，已经充分注意保护女职工的合法权益。因此，最终法院对小崔关于哺乳期延长过短的主张不予支持。 文 张佳

劳动监察之窗

打好治欠“组合拳” 提升矛盾化解解决率

【基本案情】

2021年7月初，金山区人社局执法大队先后收到5件关于枫泾镇某项目的欠薪反映件，立即联系到总包单位项目负责人，并开具《欠薪处理通知书》，要求项目部尽快核实欠薪情况，及时化解矛盾。

经查，存在欠薪情况的是该项目的分包单位南京某装饰工程有限公司。协商中，由于总包单位对该项目监管力度不够，分包单位日常管理流于形式，导致工资结算有很大争议，就工资数额三方争吵不休，无法继续协商。对此，金山大队采取分类对待的方式：针对无工资结算争议的部分农民工先行主持协商，签署工资支付协议；针对有争议部分，劝说分包、班组长、农民工三方都退让一步，力争协商解决。最终，多名农民工拿到了2020年12月至2021年5月期间工资报酬，农民工代表也送来了锦旗，向金山大队表示感谢。

【综合评价】

金山大队近几年在不断地摸索和完善中，打出一套矛盾调处的“组合拳”。

一是积极与行业工程建设主管部门实行“建设工地欠薪简易快处机制”。对在建工程项目个别来访、小额欠薪矛盾，联合下发《欠薪处理通知书》。

二是制定汇编《建设工地欠薪处理工作手册》，为欠薪化解出新招。通过建章立制，实现标准化办理模式，规范工地欠薪处置的流程和要求。为丰富欠薪处置手段，推行《清偿垫付函》及《暂缓竣工验收函》。

三是加强源头管理，多部门联合开展工资支付专项检查。上半年金山大队会同区财政局等七部门共同制订了《金山区政府投资工程项目分账管理及人工费用拨付的实施办法》，推进人工费用按时足额拨付、专款专用，从资金上保障农民工工资按时足额支付。

文 潘玮辰 陆佳飞