



## 因工作原因互殴致伤,是否构成工伤?

### 【经典案例】

严某为某地产公司门卫。2016年9月17日下午,金某与妻子印某驾驶汽车行驶至严某值班所在的门口时,严某以其未缴纳停车费为由拒绝放行,双方发生争吵。争执过程中,印某将严某茶杯摔碎,严某遂持一根链条锁砸向印某背部。金某见状遂上前用拳头击打严某面部,导致其鼻部受伤。

2016年11月25日,地产公司作为严某用人单位向当地人社局申请工伤认定。2017年4月28日,人社局认为严某在工作过程中与他人发生争吵,虽然起因于工作,但其所受伤害系因先攻击对方而招致,性质上不属于因履行工作职责受到暴力伤害,因而不符合工伤保险条例第十四条第(三)项的规定,遂作出不予认定工伤决定。严某不服,提起行政诉讼。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:因工作原因和客户互殴受伤,是否能构成工伤?

法院经审理认为,严某受伤虽在工作时间、工作场所内,但其受伤与其履行工作职责之间并不具有直接的因果关系。人社局对严某作出不予认定工伤的决定,事实认定清楚,证据充分,适用法律正确,故判决驳回严某的诉讼请求。

### 【律师说法】

《工伤保险条例》第十四条第(三)项规定,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,属于工伤。本条规定所指的“履行工作职责受到暴力等意外伤害”,应当指员工在履行其工作职责过程中,因为他人对职务行为的不服从而对员工造成的伤害,该暴力伤害与履行工作职责之间必须有直接的因果关系,即仅当暴力伤害是源于职务行为的,才受本条规定约束。

本案中,严某因为金某及印某不缴纳停车费拒绝为其放行,三方在争吵过程中失控,进而引发了互相殴打的行为。从表面上看,严某似乎属于履行职务过程中受伤,符合《工伤保险条例》的规定。然而,严某在印某仅将砸碎茶杯但尚未触及人身伤害的情况下,手持链条锁砸印某,该行为已显著超越了公司门卫履行正常工作职责或维护用人单位利益的目的。劳动者在履行职责发生争议的时候,应当以恢复正常履行工作职责状态为目的,采取适度的方法和手段达成该目的,超过合理限度的行为会阻却履行工作职责与收到暴力伤害之间的因果关系,导致不被认定为履行工作职责。严某采用攻击印某的暴力方式履行职务,违背了职业道德和劳动纪律,其所受伤害与正当履职收到暴力伤害存在本质区别,人社局所做出的不予认定工伤决定于法有据。

蓝海提示,员工在工作过程中,应采取合法、正当的方式履行工作职责。司法实践中,因工作中产生争执而互相殴打受伤的,一般都难以被认定为工伤。否则,法律将存在“纵容暴力”的可能,违背了禁锢恶行的基本法理,客观上也不利于弘扬良好社会风尚。

案例来源:安徽高院发布行政诉讼十大典型案例 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!  
Hotline:400-699-7800 [www.blueseahr.com](http://www.blueseahr.com)