



## 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