

# 广州市南沙区人民政府 行政复议决定书

穗南府行复〔2023〕22号

**申请人：**广州XX社区居民服务有限公司。

**法定代表人：**杨XX，职务：总经理。

**委托代理人：**左XX，该公司员工。

**被申请人：**广州市南沙区人力资源和社会保障局。

**地址：**广州市南沙区环市大道中15号。

**法定代表人：**匡致远，职务：局长。

**第三人：**杜X。

申请人因不服被申请人于2022年12月7日作出的《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕XX号）（以下简称涉案决定书），向本府申请行政复议，本府依法予以受理，并于2023年3月10日依法将本案审查期限延长30日。现已审查终结。

**申请人请求：**

撤销被申请人作出的涉案决定书，并认定第三人牙齿脱落

(3 颗)、多处软组织挫伤不属于工伤。

**申请人称：**

第三人的受伤不符合《广东省工伤保险条例》第九条第三项的规定，并非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。

与第三人产生纠纷的保洁员李 XX 是第三人私自聘请的临时保洁员，并非申请人员工，申请人从未与其签订任何劳动合同或聘用协议等相关文件，亦未向其发放工资及申报个税。第三人于 2022 年 2 月 25 日下午约 15:30 因银行卡被冻结，无法按时支付李 XX 的工资，双方发生口角上的争吵，继而发展为相互拉扯，其间双方均有动手发生肢体冲突。第三人未经公司同意，私自聘请李 XX，且因其个人原因无法按时支付工资，所引起的伤害事故应属个人纠纷。

聘请李 XX 并非第三人的工作职责，非工作安排。第三人于 2021 年 1 月 15 日入职申请人，岗位为三级环境管理员，根据该岗位的《岗位说明书》，其岗位内容并未包括对工作团队人员的招聘。第三人的行为超出了其工作职责范围，不属于工作内容。

第三人认为其聘请李 XX 的行为是受部门领导石 XX 的指示，该说法并非事实。聘请李 XX 的要求为第三人主动提出，石 XX 已明确拒绝。第三人主动私自聘请李 XX 目的为从中获利，而非工作原因，其与第三方因个人金钱问题发生口角纠纷而引起打

架斗殴受伤，不符合《广东省工伤保险条例》第九条的工伤情形。

**被申请人答复称：**

一、被申请人具有作出工伤认定决定的法定职权。《广东省工伤保险条例》第五条第二款规定：“市、县（区）人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作”，故被申请人具有作出工伤认定决定的法定职权。

二、被申请人作出的涉案决定书程序合法，事实清楚，证据充分，适用法律正确。

第三人主张于 2022 年 2 月 25 日 15 时 30 分上班期间在 XX 物业服务中心二楼办公室被人打伤。第三人为证实其主张，向被申请人提交了工伤认定申请表、劳动关系证明材料、病历材料以及其他材料。为了核实情况，被申请人进行了详细的调查取证。

（一）第三人受部门领导要求找临时工，并非私人名义聘请，是职务行为，申请人陈述第三人私自聘请李 XX 与事实不符。

根据第三人提供的与石 XX 的微信聊天记录及第三人的陈述可知，第三人的部门领导石 XX 因申请人管理的业务所在地 XX 小区保洁队伍人员问题，让第三人协助其聘请临时工，第三人因而找到李 XX 来做临时保洁员，并非第三人私自聘请人员，因此，第三人听从部门领导的安排从事与公司经营相关的事情，是在履行公司分配的工作职责，是职务行为。申请人陈述第三人私自聘请李 XX，但未能提供确切的证据证明，应承担举证不

能的法律后果。

（二）第三人于2022年2月25日15时30分在XX物业服务中心因履行工作职责而受到暴力伤害的情形应认定为工伤。

参照2006年6月9日原劳动和社会保障部办公厅《关于对〈工伤保险条例〉有关条款释义的函》（劳社厅函〔2006〕497号）的规定，“《工伤保险条例》第十四条第（三）项”，其中“因履行工作职责受到暴力等意外伤害”是指受到的暴力伤害与履行工作职责有因果关系。

根据第三人考勤记录、第三人与其直系领导石XX的微信聊天记录、第三人《调查笔录》、刘XX《讯问笔录》、李XX《讯问笔录》等证据材料可知，第三人听从部门领导石XX的安排，协助找到李XX作为临时保洁人员。因申请人内部发放工资问题，无法直接发放工资给李XX，而是通过每个月把一部分工资发到第三人及周XX的工资卡上的方式，发放临时工李XX的工资。第三人在领取到李XX的600元工资的时候，已经转给了李XX，并且把发到周XX卡上的700元以现金方式发放给了李XX。因为李XX是第三人协助公司招聘的，李XX直接找第三人索要剩余工资，其间第三人已经向申请人的部门领导石XX反映过李XX索要工资的事情，但申请人一直未将李XX的剩余工资全部给到第三人，第三人也无法全额发放工资给李XX，导致第三人在2022年2月25日15时30分在申请人的业务所在地XX物业服务中心工作的时候，因李XX索要剩余工资问题被其殴打致伤，可见，申请人因内部管理问题无法及时发放李XX，导致第三人在工作

期间被殴打致伤，第三人受到的暴力伤害与履行工作职责有因果关系。

此外，申请人主张第三人受到的暴力伤害为非工伤，但第三人并无《广东省工伤保险条例》第十一条中不得认定为工伤或视同工伤的情况。

因此，被申请人经依法调查核实后，第三人在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力伤害的情形符合《广东省工伤保险条例》第九条第三项之规定，属于工伤认定范围，应予以认定为工伤。

#### **本府查明：**

申请人广州 XX 社区居民服务有限公司，成立日期：2019 年 11 月 29 日，法定代表人：杨 XX，住所：XX，经营范围：居民服务业。广州 XX 社区居民服务有限公司连南分公司系申请人分公司，成立时间：2019 年 12 月 13 日，经营范围：居民服务业。

2022 年 4 月 15 日，第三人杜 X 向被申请人提交了《工伤认定申请表》，称其于 2022 年 2 月 25 日 15 时 30 分左右在 XX 物业服务中心二楼办公室被人打掉下门牙 3 颗，医院诊断为牙齿脱落及多处软组织挫伤，故申请工伤认定。申请人提交了《杜 X 考勤记录》《广州市第一人民医院南沙医院门急诊患者诊断证明书》《广州市第一人民医院门（急）诊病历》《借记卡账户历史明细清单》，以及金洲派出所出具的《报警回执》《受案回执》和《广州市公安局南沙区分局鉴定意见通知书》等材料

予以证明。其中，广州市第一人民医院南沙医院 2022 年 2 月 25 日出具的《门急诊患者诊断证明书》载明：“姓名：杜 X；主诉：被人打伤致多处疼痛 5 小时；诊断意见：1. 牙齿脱落（3 颗）、2. 多处软组织挫伤”。《借记卡账户历史明细清单》显示，广州 XX 社区居民服务有限公司连南分公司分别于 2022 年 1 月 17 日、2 月 21 日、3 月 18 日向第三人账户转入 5455.90 元、6222.43 元、6815.07 元，并备注“工资”。《受案回执》载明：“杜 X：你（单位）于 2022 年 2 月 25 日报称的李 XX 涉嫌故意伤害一案我单位已受理……”《鉴定意见通知书》载明：“杜 X：我局指派有关人员，对杜 X 和刘 XX 二人的损伤程度进行了鉴定。鉴定意见是杜 X 的损伤程度属轻伤二级……”

2022 年 4 月 15 日，被申请人受理了第三人的工伤认定申请，同日向第三人直接送达了《工伤认定申请受理决定书》（编号：633XXXX）。2022 年 4 月 25 日，被申请人向广州 XX 社区居民服务有限公司连南分公司作出《工伤认定举证通知书》（编号：220415094715XXXX），并于 2022 年 4 月 26 日通过邮寄方式送达广州 XX 社区居民服务有限公司连南分公司。

2022 年 5 月 19 日，申请人向被申请人提交了《关于杜 X 受伤一案报告》《证词书》《劳动合同》《补充协议》《员工廉洁从业行为准则》《员工安全生产承诺书》等材料。其中，《劳动合同》载明，用人单位广州 XX 社区居民服务有限公司与杜 X 建立劳动关系；合同期限从 2021 年 1 月 15 日起至 2024 年 3 月

31日止；工作岗位为物业服务类岗位；工作地点为用人的那位业务范围覆盖的各地方。

2022年5月25日，被申请人向广州市公安局南沙区分局金洲派出所发出《关于协助杜X工伤认定调查的函》，调取了李XX、刘XX的《讯问笔录》及第三人杜X、南沙XX小区物业工作人员杨XX、林XX、陈XX的《询问笔录》。

李XX在2022年2月25日的《讯问笔录》中陈述：“杜X是广州市南沙区XX小区负责招聘管理小区内保洁人员，大概2022年1月份，杜X找到我帮忙搞小区的卫生……杜X让我等他发了工资再去找他，我一直到了2022年2月24日下午才找他拿工资，然后杜X当场给了我1300元的现金，他说我的工资要分两次发放，并说如果不信的话可以找物业经理。然后我去物业找到了一名工作人员确认情况……到2022年2月25日下午3时许，我在小区内碰到杜X，就找他拿我剩余的工钱，但是杜X以各种理由来搪塞我，然后我就去物业管理中心说理。”

李XX配偶刘XX在2022年2月26日的《讯问笔录》中陈述：“（说一下当时的详细情况）因为XX小区春节期间物业保洁人员不足，物业的杜经理临时找我老公，承诺按每天160元支付工资……并承诺于2月25日上午将剩余的工资支付给我老公。2月25日下午我和我老公又找到杜经理结算剩余工资，还是没有下文……我们没办法就去物业中心找管家反映情况……（你们为何冲突？）因为杜经理拖欠我老公工资的问题……”

第三人在 2022 年 2 月 26 日的《询问笔录》中陈述：“2022 年 2 月 25 日 15 时许，我在南沙区 XX 小区上班，李 XX 夫妇来到上班的地方找我，要我给他发工资。因为我当天早上去银行取钱把密码输错导致银行卡被冻结，告诉对方要等一天才给他补工资。对方听到很生气，然后去了 XX 小区物业中心。因为对方取走钥匙导致我无法工作，我也去物业中心跟物业经理汇报这个情况。……在物业中心，李 XX 夫妇是同时打我的，我没有打对方，只是用手抓着对方的衣领推开他们，持续了 5 分钟左右，我才发现嘴上流血了……”

南沙 XX 小区物业工作人员杨 XX 在 2022 年 2 月 26 日的《询问笔录》中陈述：“（你把当时的情况详细地说一遍。）2022 年 2 月 25 日 15 时许，男子 A、女子 B 到物业服务中心，说没有领到工资，说来物业找石经理。没过一会杜领班就过来物业服务中心……我和管家看他们双方开始有身体接触，就想把双方拉开……后面我看到杜领班的嘴巴流血，于是杜领班就报警了。（男子 A、女子 B 和物业什么关系？）他们是我们物业请来的临时工。（男子 A、女子 B 和杜领班有何纠纷？）男子 A、女子 B 想找杜领班拿工资。”

南沙 XX 小区物业工作人员林 XX 在 2022 年 2 月 25 日的《询问笔录》陈述：“2022 年 2 月 25 日 15 时许，有一名男子来到 XX 物业服务中心讨薪。该名男子之前在我小区从事了 28 日的清洁工作，但是由于没有做满一个月的时间，故在发工资问题上

有纠纷。”

南沙 XX 小区物业工作人员陈 XX 在 2022 年 2 月 26 日的《询问笔录》中陈述：“（你把当时的情况详细地说一遍。）2022 年 2 月 25 日 15 时 30 分许，有一对夫妻来到我工作的 XX 小区物业中心找我们经理讨薪，那对夫妻中的男子是我们物业公司环境部领班杜 X 聘请的保洁临时工。他们三个人见了面互相情绪都很激动，……之后那名讨薪男子就上前和杜领班有肢体冲突了……（打架三人的基本情况？）讨薪男子是我们公司聘请的临时保洁员；我不认识讨薪女子；杜领班是我们物业公司环境部领班，名叫杜 X。”

2022 年 6 月 2 日，被申请人对第三人进行调查并制作《调查笔录》，该笔录载明：“我在 2021 年 1 月入职广州 XX 社区服务有限公司连南分公司，入职后就在广州市南沙区 XX 路 XX 号 XX 小区服务中心担任保洁领班。入职时有签订劳动合同。上下班时间是早上 7 点到 11 点，下午 2 点到 6 点，通过刷脸或指纹打卡，打卡机就在服务中心一楼。工作内容是安排保洁员的工作，我自己也要参与保洁工作。（你的工作内容是否包括招聘保洁员和发放保洁员工资？）我只是在公司需要的时候介绍愿意干保洁工作的人过来，但并不负责具体招聘工作，具体招聘工作是由公司经理石 XX 负责，我也不负责发放保洁员工资。（你 2022 年 2 月 25 日工作情况以及受伤经过。）当天我是正常上班，大约 3 点已离职的保洁员李 XX 和他老婆刘 XX 两个人

找到我和我要李 XX 的保洁员工资，我就让他们找石经理解决，他们不同意……(李 XX 夫妻为什么会找你要工资?)因为在 2022 年 1 月份石经理让我介绍临时工过来拉垃圾，每天工资 160 元，因为原来拉垃圾的保洁员周 XX 腰痛干不了，我给石经理打电话介绍了李 XX 的情况，石经理就同意他过来做临时工……李 XX 因为没有收到全部工资，对此有意见，以为我在骗他，在 2022 年 2 月 25 日到服务中心打了我。”

同日，第三人向被申请人提交了其与石 XX 的微信聊天记录截图。该截图内容显示，1 月 17 日，杜 X：“石经理你好，老周需要请几天假，今天车库也没有人打扫。”石 XX：“找个临时的顶替他。然后钱打到老周那里，给回他。”杜 X：“不好找，我再问问看有人没。”2 月 21 日，杜 X：“石经理你好，今天发了工资，给我卡加了 600 元，老李的工资元月份是 2080 元，剩下的在谁卡里，我想明天给老李。”石 XX：“那个叫什么，那个老周，老周那里加了几百，那里应该也是五六百这样的。”杜 X：“老李一共是四千多 28 天，他想一遍都想要。”石 XX：“下个月再付剩下的吧”。

2022 年 6 月 6 日，被申请人对申请人的委托代理人左 XX 进行调查并制作《调查笔录》，该笔录载明：“(请你陈述杜 X 入职情况和在 2022 年 2 月 25 日受伤经过。)杜 X 在 2021 年 1 月入职广州 XX 社区居民服务有限公司，入职岗位是三级环境管理员，经我向杜 X 的直接上级石 XX 了解，杜 X 在受伤之前实际

担任保洁领班的工作。关于他受伤的经过我司提交了相关书面陈述。杜 X 的工作内容不包括招聘保洁员以及发放保洁员工资，但之前确有他自己找人来做临时保洁工作，并且从他自己的工资里拿钱给过来临时保洁工作的人，据公司了解他在 2022 年 2 月 25 日被打就是因为工资发放晚了，因此他没有及时拿钱出来给他自己找来的临时保洁员，对方认为他是骗子而发生了冲突。”

2022 年 6 月 13 日，被申请人作出《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕XX 号），载明用人单位为广州 XX 社区居民服务有限公司连南分公司。

2022 年 10 月 28 日，被申请人向广州 XX 社区居民服务有限公司连南分公司、第三人作出《关于撤销〈认定工伤决定书〉（编号：〔2022〕XX 号）的决定》，载明：“因需对部分事实作进一步查证核实，决定撤销《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕XX 号），待查清事实后作出决定。”2022 年 11 月 7 日，被申请人向申请人作出《工伤认定举证通知书》（编号：221107114487XXXX），并于 2022 年 11 月 8 日通过邮寄方式送达申请人。

2022 年 11 月 18 日，申请人向被申请人提交了《杜 X 受伤事故情况说明》等材料。《杜 X 受伤事故情况说明》主要内容为：“1. 杜 X 是广州 XX 社区居民服务有限公司员工，于 2021 年 1 月 15 日入职，任职岗位：三级环境管理员。2. 受伤起因：……

杜 X 多次主动向部门经理石 XX 提议聘用临时工，石 XX 已明确拒绝，后因人手不足，石 XX 放任杜 X 私自聘请临时保洁员的行为，并通过做虚假考勤骗取公司工资发放给未入职人员作为临时工工资。……整个事件在违反公司的规章制度下，私下进行。公司从始至终不知情，也不允许。3. 受伤经过：2022 年 2 月 25 日 15:30 左右，在小区物业中心楼下李 XX 与其妻子找到杜 X 要求其发放工资，杜 X 以没钱为由拒绝，双方因金钱纠纷发生争吵，双方引发肢体冲突。”

2022 年 12 月 7 日，被申请人作出涉案决定书，主要内容为：“2022 年 10 月 28 日受理杜 X 的工伤认定申请后，根据提交的材料调查核实情况如下：2022 年 2 月 25 日 15 时 30 分左右，杜 X 在 XX 物业服务中心二楼办公室工作时，被上门索要工资的保洁员打伤，随后到广州市第一人民医院南沙医院接受治疗，工伤伤情诊断结论：1. 牙齿脱落（3 颗）；2. 多处软组织挫伤。杜 X 同志受到的事故伤害，符合《广东省工伤保险条例》第九条第三项之规定，属于工伤认定范围，现予以认定为工伤。”并于 2022 年 12 月 10 日通过邮寄方式送达申请人和第三人。

另查明，广州市公安局南沙区分局于 2023 年 3 月 7 日作出《关于撤销〈行政处罚决定书〉（穗公南行罚决字〔2022〕第 XX 号）的决定》载明：“原被处罚人：杜 X……我分局于 2022 年 3 月 23 日向你单位作出的《广州市公安局南沙区分局行政处

罚决定书》（穗公南行罚决字〔2022〕第XX号），现作出撤销决定，自送达之日起生效。”

2023年1月13日，申请人不服涉案决定书，向本府申请行政复议。

上述事实有下列证据予以证实：申请人《工伤认定申请表》《门急诊患者诊断证明书》《借记卡账户历史明细清单》；广州市公安局南沙区分局金洲派出所《受案回执》；广州市公安局南沙区分局《鉴定意见通知书》；被申请人《工伤认定申请受理决定书》（编号：633XXXX）、《工伤认定举证通知书》（编号：220415094715XXXX）；《劳动合同》、李XX和刘XX的《讯问笔录》、杜X、杨XX、林XX、陈XX的《询问笔录》《调查笔录》、第三人与石XX的微信聊天记录截图；被申请人《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕XX号）、《关于撤销〈认定工伤决定书〉（编号：〔2022〕XX号）的决定》《工伤认定举证通知书》（编号：221107114487XXXX）；申请人《杜X受伤事故情况说明》；被申请人《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕XX号）及送达材料；广州市公安局南沙区分局《关于撤销〈行政处罚决定书〉（穗公南行罚决字〔2022〕第XX号）的决定》等。

### **本府认为：**

一、被申请人具有作出涉案决定书的法定职权。

《广东省工伤保险条例》第五条第二款规定：“市、县（区）

人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。”本案中，申请人安排第三人在广州市南沙区 XX 小区担任保洁领班工作，被申请人作为南沙区社会保险行政部门，具有作出涉案决定书的法定职权。

二、被申请人作出的涉案决定书认定事实清楚，证据充分，适用法律正确。

《广东省工伤保险条例》第九条第（三）项规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（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……”第十一条规定：“职工符合本条例第九条、第十条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的；（四）法律、行政法规规定的其他情形。”第十四条第三款规定：“职工或者其近亲属、工会组织认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”根据上述法规规定，职工是否属于工伤，应当从工作时间、工作场所和受伤的原因来判断。职工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，应当认定为工伤，除非职工存在“故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀”等法定排除工伤的事由。若用人单位不认为是工伤的，则应由用人单位承担举证责任。

本案中，申请人与第三人存在劳动关系，申请人与第三人

均确认第三人于2022年2月25日15时30分左右，在XX物业服务中心受伤，符合在工作时间和工作场所内的条件。本案的争议焦点为第三人受伤是否属于“因履行工作职责而受到暴力伤害”认定为工伤的情形。根据第三人提供的其与石XX的微信聊天记录及第三人的陈述可知，因申请人管理的业务所在地XX小区保洁人员“老周”需要请假，保洁人员人手不足，第三人的部门领导石XX让第三人协助聘请临时工，第三人因而找到李XX来做临时保洁员，并非第三人私自聘请人员。再结合杨XX、林XX、陈XX的《询问笔录》可知，XX小区物业工作人员均确认李XX系物业聘请的临时工。故第三人听从其部门领导的安排，从事与公司经营相关的事务，是在履行公司分配的工作职责，系履行职务的行为。申请人主张第三人私自聘请临时保洁员，但未能提供证据证明，应承担举证不能的法律后果。根据本案查明的事实可知，第三人听从部门领导石XX的安排协助公司聘请李XX为临时保洁人员，因申请人内部原因，无法直接发放工资给李XX，由此引发李XX向第三人讨薪，导致第三人在2022年2月25日15时30分在申请人的业务所在地XX物业服务中心工作期间，因李XX索要工资问题被殴打致伤。第三人受到的暴力伤害与其履行工作职责有因果关系，且并不存在《广东省工伤保险条例》第十一条规定的不得认定为工伤或者视同工伤的情形，应当认定为工伤。综上，被申请人根据查明的事实，依法作出涉案决定书，对第三人受到的事故伤害，予以认定为工伤，具有事实和法律依据，程序合法，本府予以认可。

**本府决定：**

根据《中华人民共和国行政复议法》第二十八条第一款第（一）项规定，维持被申请人于2022年12月7日作出的《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕XX号）。

申请人、第三人如对本决定不服，可以自收到本《行政复议决定书》之日起15日内向广州铁路运输法院起诉。

本件与原件核对无异

二〇二三年四月十一日