运动员封闭训练期间猝死算工伤吗

法院认定：运动员休息、备战比赛视为一个整体，属于工作时间

■劳动报记者 郭娜 摄影 王陆杰

职场话题

本报讯 足球比赛，是全球体育界最具影响力的单项体育运动。为了在 90 分钟的时间里充分展现实力，足球俱乐部往往在赛前采取封闭集训，对足球运动员的训练、饮食、作息等进行严格控制。休息期间，既是封闭集训中必不可少的一环，在一定意义上也具有“保障休息即为比赛备战”的性质。那么，足球运动员在封闭集训休息期间突发疾病死亡，能够认定为工伤吗？

封闭训练期间 足球运动员猝死

小伟系第三人某足球俱乐部的签约球员，平时住在俱乐部提供的宿舍内。根据俱乐部安排，其旗下签约球员将于 2017 年 7 月 16 日参加联赛比赛，所有队员均需提前两天进行封闭集训，7 月 14 日、15 日属于封闭集训期。

7 月 14 日晚，小伟与室友住在宿舍。7 月 15 日上午，小伟在宿舍内仰卧于床，室友呼之不应，经医疗急救中心到场确认死亡。8 月 11 日，第三人对小伟死亡一事申请工伤认定。经补正申请后，被告某区人保局于 9 月 8 日予以受理，并对相关人员进行了调查询问。12 月 12 日，华东政法大学司法鉴定中心鉴定小伟为“符合剧烈运动、高温等因素诱发青壮年猝死综合征所致的急性死亡”。

2018 年 1 月 16 日，被告某区人保局做出不予认定工伤决定并送达各方当事人。小伟父母不服，向市人保局申请复议。2018 年 4 月 19 日，市人保局做出维持不予认定工伤决定的复议决定，并送达各方联系人。小伟父母仍不服，起诉请求判决撤销不予认定工伤决定及行政复议决定。

法院认为属于工伤 要求人社部门重新认定

小伟的父母认为，小伟的死亡符合工伤认定情形。小伟根据俱乐部规定及安排，于 2017 年 7 月 15 日回队进行封闭集训，系工作时间；该期间不得外出，俱乐部对宿舍实施严格管理，赛前的休养、备战都离不开宿舍，小伟系死于工作地点；小伟死亡前从事的系与工作有关的预备性工作，符合突发疾病死亡的条件。

被告某区人保局则认为封闭集训期间有工作时间与休息时间的区分，不能将休息期间死亡的情形认定为工伤。其做出的不予认定工伤决定符合法律规定。被告市人保局同样认为其行政复议决定符合法律规定。故两被告请求驳回原告的诉讼请求。

法院经审理后认为足球运动员的封闭集训期，系为比赛而备战，具有强制性、临时性、紧凑性、集中性、封闭性等特征。在此期间，足球俱乐部对足球运动员的作息、饮食、训练等进行严格管理，包括查房、不得随意外出、晚上必须住在宿舍等。

小伟应俱乐部要求所进行的封闭集训，目的在于为即将开始的比赛备战，具有紧密的工作相关性。同时，基于封闭集训备战的整体性，不能将工作与休息完全割裂开来，在无证据证明小伟的行为超出该期间应有的备战因素的情况下，应视为小伟系在“工作时间和工作岗位”上突发疾病死亡。

工伤保险，属于社会保障的范畴，旨在保障因工作原因遭受事故伤害的职工，获得医疗救治和经济补偿。封闭集训带有明确的工作目的与任务，在不能证明系备战外因素所致的情况下，在此期间所受的伤害应偏向于认定工伤。

据此，浦东法院判决撤销被告某区人保局做出的不予认定工伤决定及被告市人保局做出的复议决定，并责令被告某区人保局重新做出认定。一审判决后，各方当事人均未提起上诉，本案现已生效。

来听听主审法官怎么说

浦东法院主审法官孙忠耘认为，足球运动员在封闭集训期的休息时间内突发疾病死亡的，是否属于《工伤保险条例》第十五条第（一）项规定视同工伤的情形，需结合足球运动员的职业特性及封闭集训期的特征进行认定。

工作相关性是认定“工作时间和工作岗位”的重要因素。认定是否属于“工作时间和工作岗位”，既不能无限度地扩张与泛化，也不能将其严格限定为日常办公时间及办公区域、地点，而应考量与工作的相关性。如本案中的“备战性”，系认定“封闭集训期宿舍内休息时间”是否属于在“工作时间和工作岗位”的重要考量因素。

足球运动员封闭集训期内的休息时间具有特殊性。足球运动员在封闭集训期从事的训练、理疗、休息活动，是为了调整状态、备战比赛，应视为一个整体期间，不能将工作与休息完全割裂。因此，在该期间内带有受约束性质的休息，有别于一般意义上的“休息时间”，具有明显的工作因素介入性。

倾斜保障劳动者合法权益的原则。视同工伤是法律规范对工伤认定的扩大保护，其制度价值本身具有保障劳动者合法权益的考量，从体恤、照顾劳动者及其亲属的角度出发，突破了工作与伤害的因果关联性。在这种价值原则支配下，当某一法律事实的认定具有两种以上可能性时，应当采取有利于劳动者的理解。

2019 年应届生平均起薪 5610 元

本科生薪资涨幅最大

薪酬报告

本报讯（劳动报记者 胡玉荣）2019 年应届生平均起薪 5610 元，同比提高 7.5%，一线城市吸引力首次跌破 30%。BOSS 直聘今天发布《2019 年应届生求职趋势报告》，报告显示，2019 年应届生岗位供给充足，就业市场趋于稳定。企业对于应届生的学历和技能要求增加，应届生求职竞争力内部分化持续拉大。

应届生 平均起薪 5610 元

2019 年应届生岗位供给稳定，应届生招聘薪资水平普涨。BOSS 直聘数据显示，2019 年应届生平均招聘薪资为 5610 元，较 2018 年同比提高 7.5%。其中，本科毕业生平均招聘薪资为 5909 元，同比增长 10.2%，涨幅最大；应届生就读专业分类上，理学专业人才平均期望薪资为 5981 元，居各专业大类榜首。工学专业人才供给数量最为充足，占比达到 32.2%。

2019 年应届生求职竞争力内部分化继续拉大，名校毕业生之间的竞争更加激烈。一方面，各学历和毕业院校均对平均薪资有所影响。专科毕业生平均薪资涨幅低于整体平均涨幅，双一流高校平均期望薪资达到 6721 元，较整体平均期望薪资高出 27.3%；另一方面，针对互联网技术类岗位，企业对于应届生的学历门槛持续提高。2019 年相关岗位内明确要求拥有硕士及以上学历的达到 52.2%，而 AI 岗位近六成要求硕士及以上学历。

数据还显示，2019 年毕业生近四成首选新一线城市发展，也是一线城市应届生吸引力首次跌破 30%。杭州、成都、武汉和西安对应届生的需求尤为明显，占新一线城市需求总量的 46%。

互联网等岗位 需求渐缓

2019 年，互联网、金融和汽车行业对应届生需求增速显著放缓。其中，互联网行业增速为五年内首次放缓，同比增幅为 26.9%。另一方面，随着近几年泛文娱行业的高速发展，对应届生的吸引力逐年走高，增幅高达 137.6%。

“Z 世代”注重兴趣导向的求职心态对于就业市场产生一定影响。在 2019 年校招季，电竞、5G 工程师、物联网工程师等新职业的五个新兴行业受关注度较高。其中，游戏行业（包含电竞）的应届生岗位占比最高，为 5.0%，反映出热门新兴行业对新鲜血液的接纳能力相对较高。

国际人才来内地后晋升更快

超四成举家来华

信息速递

本报讯（劳动报首席记者 叶赟）劳动报记者从汇丰银行获悉，汇丰最新发布的全球移居人士调查显示，中国内地是国际人才追求事业发展最理想的海外目的地之一。在内地工作的海外移居人士，不仅有机会比移居前更快获得晋升，而且可支配收入也普遍提升。

汇丰调查显示，超过三分之一（37%）的受访国际人才表示移居内地之后在工作上晋升更快，在本次参与调查的全球市场中高居第二位，仅次于印度尼西亚（45%）。此外，移居内地的受访国际人才中有四成（41%）年收入超过 10 万美元，平均年收入则达到了 115,474 美元，在本次调查中位居前列。

作为移居目的地，中国内地在事业发展方面拥有诸多吸引力。汇丰调查发现，多数受访者认可自己在内地的生活和工作体验，认为有益于职业发展和学习新技能。正因如此，具有流动性的国际人才来到内地后往往会比原计划居住得更久，其中近半数（49%）受访者表示期待在这里事业更上一层楼。

除了适合事业发展，中国内地在家庭生活方面同样对于国际人才具有相当吸引力。汇丰调查显示，来内地工作的国际人才中，很多（43%）是带着子女举家来华，高出全球受访市场的平均比例近 10 个百分点。

在日常生活上，大多数（61%）受访者表示对中国内地的社会治安感到满意，觉得这里很安全。这一比例明显高于本次调查的全球平均水平（48%）。然而，在内地生活也并非完全轻而易举。汇丰调查显示，中文被认为是世界上最难学的语言之一，也因此被生活在内地的移居家庭的孩子们视为最大的挑战。

汇丰全球移居人士调查至今已开展十二年，是全球规模最大、持续时间最长的同类调查之一。该调查邀请受访者分享其在海外移居的体验，包括财务状况、生活和家庭情况等。参与本次调查的全球移居人士（18 岁以上）逾 18000 位，来自全球 160 多个国家和地区。