

报到上班、离职下班、回家哺乳

这几类途中受伤,能否认定为工伤?

核心
阅读

《工伤保险条例》第14条第6项规定:“职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。”一般而言,对是否属于“在上下班途中”不难认定。但是,劳动者在第一天报到上班、最后一天离职下班等途中,是否属于“在上下班途中”呢?若遭遇车祸伤害,又能否构成工伤呢?用人单位往往持否定意见。



律师信箱

因公司欠薪而主动辞职后
能否领取失业保险金?

编辑同志:

因公司拖欠我4个月的工资且经索要未果,我主动离职。离职后一直没有找到工作,当已连续3年缴纳失业保险费的我前往领取失业保险金时却遭到拒绝,对方的理由是我主动辞职不属于“非因本人意愿中断就业”,即不符合领取条件。请问该理由成立吗?

读者 赵丽丽

赵丽丽读者:

该理由不能成立。

《社会保险法》第45条规定:“失业人员符合下列条件的,从失业保险基金中领取失业保险金:(一)失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的;(二)非因本人意愿中断就业的;(三)已经进行失业登记,并有求职要求的。”即确已将“非因本人意愿中断就业”作为领取失业保险金的条件之一。与之对应,你主动离职、此后未能找到工作,似乎由于不符合该情形而不能领取失业保险金。

其实不然,因为人力资源社会保障部《实施〈社会保险法〉若干规定》第13条规定:“失业人员符合《社会保险法》第45条规定条件的,可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。其中,非因本人意愿中断就业包括下列情形:(一)依照《劳动合同法》第44条第1项、第4项、第5项规定终止劳动合同的;(二)由用人单位依照劳动合同法第39条、第40条、第41条规定解除劳动合同的;(三)用人单位依照《劳动合同法》第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(四)由用人单位提出解除劳动合同或者被用人单位辞退、除名、开除的;(五)劳动者本人依照《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同的;(六)法律、法规、规章规定的其他情形。”

而《劳动合同法》第38条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第26条第1款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。”正由于本案符合上述第(二)项之规定,决定了你有权领取失业保险金。

律师 廖春梅

1

报到上班途中出车祸,构成工伤

案例

2023年8月18日,小杨收到某公司载明体检和报到时间等内容的录用通知书后,自行到指定医院进行了体检。之后,他按公司指定的时间去报到上班。不料,他在去公司途中发生车祸受伤住院,交警认定汽车司机负事故全责。事后,小杨要求该公司为自己申报工伤,公司却说他报到还没有成功,双方尚未建立劳动关系,不能申报工伤。

说法

根据《工伤保险条例》的规定,申请

和做出工伤认定的首要条件是受害人属于单位的职工,即与单位已经建立劳动关系。劳动关系的建立包括两个要件:一是单位与劳动者之间已达成建立劳动关系的合意;二是单位已经用工。《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……”这里的“用工”既包括劳动者的劳动力被单位实际使用,也包括劳动力已经处于被单位随时使用的状态。所谓的“用工之日”当然包括劳动者根据单位的安排去报到之日。

本案中,一方面,公司向小杨发出

录用通知书,小杨按要求进行体检,表明双方就建立劳动关系达成了合意。另一方面,小杨按指定时间前去报到,表明公司事实上已取得了对其劳动力的使用权。因此,双方之间已建立劳动关系。纵然小杨本人尚未到达公司,但其目的是报到上班,其在途中受到非本人主要责任的交通事故伤害,自然应当认定为工伤。鉴于该公司不同意申报工伤,小杨首先应当申请劳动仲裁,请求确认与公司存在劳动关系,然后再自行申请工伤认定。

2

离职回家途中出车祸,构成工伤

案例

2023年9月1日,刘女士与公司签订的劳动合同期满。当天下午,她办理完工作交接并签署终止劳动关系协议书后,于18时骑车下班回家。不料,途中出了车祸,交警部门认定汽车司机负事故的全部责任。住院治疗期间,刘女士要求公司为其申报工伤,公司竟然说双方之间的劳动关系已经消灭,其已不再是公司职工,不可能被认定为工伤。

说法

一方面,刘女士在发生交通事故时仍具有公司的职工身份。《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第5条第2款规定:“劳动合同的终止时间,应当以劳动合同期限最后一日的24时为准。”由此来看,在劳动合同期满当日,双方实施的民事法律行为,包括签署终止劳动关系协议书、办完离职手续,于当日的24时才发生法律效力。换言之,在24小时

内,劳动者仍是该用人单位的职工。另一方面,刘女士符合工伤认定的条件。刘女士作为公司的职工,在离职回家途中遭遇非本人主要责任的交通事故伤害,符合《工伤保险条例》第14条第6项之规定,自然应当认定为工伤。

鉴于公司存在错误认识,拒绝为刘女士申报工伤,刘女士可以在事故伤害发生之日起的1年内,直接向社保部门申请工伤认定。

3

女职工回家哺乳途中被撞伤,属于工伤

案例

颜女士5个月大的孩子正值母乳喂养期,由于公司未设立哺乳室,公司就批准她在工作时间内回家给孩子喂一次奶。2023年8月20日,颜女士骑车回家喂奶,此后在返回公司途中被撞伤,交警认定机动车一方负全责。颜女士认为,公司应当为她申报工伤,而公司认为该起事故不是发生在上下班途中,根本不构成工伤。

说法

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第6条规定:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需

要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中……”

颜女士的情况符合上述规定。首先,公司批准颜女士回家哺乳,然后再返回上班,这在客观上形成了颜女士再次在家与公司之间进行往返的事实,回家哺乳后返回公司的途中应视为“上下班途中”;其次,回家喂奶属于从事日常工作生活所需要的活动。因此,颜女士的情况可以认定为工伤。

潘家永