



员工私下换班 路遇车祸是否属工伤?

□本报记者 李婧/文 邵怡明/插图

因公司安排的值班表与员工自己的日程计划有冲突,于是,就有员工与同事私下换了值班时间。一般情况下,这种做法既不会耽误工作,也不会影响员工个人的事情,是两全其美的事。可是,当换班的员工在上班路上出现交通事故时,矛盾和争议就发生了:员工认为事故属于工伤,而公司认为员工出事故的时间与公司的值班安排不符。

此时,公司能以员工私下换班,出事故的时间不是员工上班时间为由否认工伤吗?近日,在公司就这一问题进行咨询时,劳模律师金晓莲进行了详细的解读。

案情简介

小王2016年7月入职某广告公司,负责广告设计,月工资9000元。2020年春节过后,因为防控新冠肺炎疫情的需要,广告公司通知员工远程办公,每天用钉钉在家打卡上班,完成工作内容后再通过钉钉提交给公司。

2月14日,公司通过钉钉向全体员工发出通知,要求从2月17日起执行分组到公司值班。值

班时间从上午9点开始到下午5点结束,值班时不仅要完成自己的本职工作,还要负责公司的办公室清扫等后勤工作。

按照排班表的顺序,小王的值班时间是在2月25日。由于当天已经约好要去医院取药,小王就和同事小孙商量,调换一下各自的值班时间。二人商量好后,小孙变成25日值班,小王改成28日值班。然而,二人没有把换班

的事情通过钉钉报告领导,小孙只通过微信向办公室主任告知了此事。办公室主任回复说,值班时间你们可以自己换班,不要影响工作就可以。

2月25日,小孙到公司值班,并在值班表上签上自己的名字。2月28日,小王在去公司值班的路上被一辆公交车撞了。经交警部门认定,小王和司机对事故负同等责任。

劳模律师解读

事故发生之后,广告公司的负责人来到劳动争议调解平台就员工小王是否属于工伤、能否不同意工伤认定等问题进行咨询。劳模律师金晓莲了解情况后,答复了以下几个问题。

问题一: 员工小王是否属于工伤?

公司认为,根据值班安排,小王值班时间是2月25日,而他出事故的时间是2月28日,不属于公司要求的上班时间。因此,公司认为小王不属于工伤。

金晓莲律师表示,根据《工伤保险条例》的规定,小王在上班途中发生交通事故的,应被认定为工伤。虽然根据公司值班表排班时间,小王应在2月25日值班,但是,由于他个人有事情和同事小孙更换了值班时间,虽然他没有跟公司领导汇报,小孙的微信记录却显示,他们的换班公司并未反对,只是提出不能影响工作。在小孙已经于2月25日去公司值班的情况下,小王于2月28日去公司的目的就是去值班,当天属于小王的工作时间。他们二人擅自换班的行为虽然不符合公司管理要求,但不影响小王上班这个事实。

问题二: 员工负同等责任 是否属于工伤?

公司表示,这次交通事故,小王也有责任。交通队认定小王和公交车司机是同等责任。公司认为,既然小王在交通事故中负有责任,就不应该属于工伤。

金晓莲律师说,根据《工伤保险条例》第十四条的规定,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。同时,《北京市工伤认定办法》规定,交通事故责任人认定书中已经作出明确的本人无责任、本人负次要责任或同等责任结论的,可视为“非本人主要责任”。在小王2月28日发生的交通事故中,交警认定小王和司机负同等责任,符合《工伤保险条例》中规定的“非本人主要责任”的情形,属于工伤。

问题三: 公司不想为小王申请工伤可以吗?

公司称,如果从企业利益考

虑,不给员工小王申请工伤,这样做是否违法?

金晓莲律师说,如果劳动者受到工伤事故伤害,用人单位有义务为劳动者申请工伤认定。

同时,按照《工伤保险条例》的规定,职工发生工伤事故伤害的,所在单位应当自事故伤害发生之日起30日内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。如果用人单位没有依法提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属以及工会组织可以在事故伤害发生之日起1年内,直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

因此,公司应在小王出事故之日起30天内向所在地的社会保险行政部门提出申请。否则,小王可以在事故发生之日起一年内提起工伤申请。

还有一点是需要用人单位注意,如果用人单位提出工伤认定申请时间超出规定时限,在工伤认定之前所发生的工伤待遇等有关费用应由用人单位负担。也就是说,如果单位不及时依法为小王申请工伤认定,事后小王在一年内向社会保险行政机提出工

劳模律师提示

金晓莲律师说,现在大部分用人单位能够在职工入职后及时依法为职工申报缴纳各项社会保险(含工伤保险)。然而,依然有部分单位抱有侥幸心理,总想逃避企业责任,不给员工上社保或者不及时上社保。这种做法不仅是错误的,而且是违法的。

金晓莲律师提醒,按照《社会保险法》的规定,依法缴纳社会保险是用人单位和劳动者的法

定义务。根据《劳动合同法》的规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者有权解除劳动合同并要求用人单位依法支付赔偿金。国家建立工伤保险的目的,不仅是为了保障劳动者在因工作遭受事故伤害后,可以获得相应的医疗救治和经济补偿,也是为了分散用人单位的工伤风险。因此,用人单位一定要依法为职工申报缴纳工伤保险,并且在职工发生工伤事故后及时

申报工伤,让工伤保险发挥其应有的作用。

金晓莲律师说,职工也应有维权意识,如果用人单位在事故发生之日起一个月内没有申请工伤,工伤职工或者其近亲属,以及工会都可以在事故伤害发生之日起1年内,直接向社会保险行政部门申请认定工伤。申请工伤时,劳动者需提供相关材料,包括与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明



金晓莲律师简介

金晓莲,北京市华伦律师事务所律师,多年来一直从事女职工维权工作,积极参与妇女法制宣传工作。2010年获北京市“三八红旗奖章”,2015年获北京市劳动模范,2019年获全国妇联“全国维护妇女儿童权益”先进个人。

业主在楼道加装围栏 共有权人可要求拆除

编辑同志:

我们小区每个楼层都留有一个空间,供大家观赏风景、通风、采光。三个月前,业主郭某感觉家里地方太小,东西实在太多,大家很少涉足此处,就想将其占用。

由于这个空间正好紧邻郭某家房门,他就把相应空间围起来当做玄关,放置鞋子、雨伞等杂物。此后,他又加装了围栏,将该空间全部圈入了自家独自使用的范围。

对于郭某的做法,我们都不满意,曾以无法观赏风景,影响通风、采光要求其拆除。可是,郭某对我们的要求不予理睬。

请问:郭某的行为是否构成侵权?

读者:何芳芳等7人

何芳芳等读者:

郭某在楼道加装围栏的行为构成侵权。

一方面,郭某侵犯了其他业主的共有权。

郭某之举已经让你们无法观赏风景,影响大家通风、采光,侵犯了其他业主的相邻权。从物权角度上看,郭某同样侵犯了其他业主的共有权。

《物权法》第七十条规定:“业主对建筑物内的住宅、经营性用房等专有部分享有所有权,对专用部分以外的共有部分享有共有和共同管理的权利。”《最高人民法院关于审理建筑物区分所有权纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第三条则已明确:“除法律、行政法规规定的共有部分外,建筑区划内的以下部分,也应当认定为物权法第六章所称的共有部分:(一)建筑物的基础、承重结构、外墙、屋顶等基本结构部分,通道、楼梯、大堂等公共通行部分,消防、公共照明等附属设施、设备,避难层、设备层或者设备间等结构部分;(二)其他不属于业主专有部分,也不属于市政公用部分或者其他权利人所有的场所及设施等。”

正因为本案所涉通道属于公共部分,所以,虽然其他业主平时很少涉足,并不等于其不使用或者他人可以据此剥夺大家的共有权。郭某通过加装围栏使之成为自家的专用空间,无疑是对其他业主共有权的剥夺和妨害。

另一方面,其他业主有权要求郭某恢复原状。

《物权法》第八十三条规定:“业主应当遵守法律、法规以及管理规约。业主大会和业主委员会,对任意弃置垃圾、排放污染物或者噪声、违反规定饲养动物、违章搭建、侵占通道、拒付物业费等行为,有权依照法律、法规以及管理规约,要求行为人停止侵害、消除危险、排除妨害、赔偿损失。业主对侵害自己合法权益的行为,可以依法向人民法院提起诉讼。”

《最高人民法院关于审理建筑物区分所有权纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第十四条也明确指出:“建设单位或者其他行为人擅自占用、处分业主共有部分、改变其使用功能或者进行经营性活动,权利人请求排除妨害、恢复原状、确认处分行为无效或者赔偿损失的,人民法院应予支持。”

据此,其他业主可以要求郭某对楼道恢复原状。

廖春梅 法官

伤认定申请并被认定为工伤的,在工伤认定之前小王发生的与工伤待遇有关的费用就由公司来负担。

问题四: 公司可能负担哪些费用?

针对公司关注的费用问题,金晓莲律师答复说,公司要负担的费用有以下几方面:

1.根据《工伤保险条例》的规定,职工受工伤进行治疗的,享受工伤医疗待遇。医疗待遇包括治疗工伤所需诊疗费、药费、住院费用等。

2.职工住院治疗工伤期间的伙食补助费。

3.如果受伤职工因治疗需要并经医疗机构出具证明到统筹地区以外就医的,还有去外地治疗所需的交通、食宿费。

4.职工因受工伤暂停工作接受工伤医疗的,在规定的停工留薪期内由用人单位按月支付工资待遇。职工停工留薪期内的工资福利待遇不变。停工留薪期一般不超过12个月。

5.生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,也要由所在单位负责。

材料,医疗诊断证明等,还要说清事故发生的时间、地点、原因以及伤害程度等基本情况。所以,劳动者应注意保存以上证据。

此外,按照法定程序,受伤员工首先要进行工伤认定,只有认定工伤之后才能获得相应的工伤保险待遇。因此,员工发生工伤后,用人单位及受伤员工一定要及时依法申请工伤认定,维护自身的合法权益。