

在朋友家接到加班电话途中遭遇车祸属于工伤

近日，读者杨燕燕向本报反映这样一件事：半年前的一个周末，她在朋友家玩时突然接到公司的加班电话，她当即驾驶摩托车直接前往。不料，途中遭遇交通事故。交警部门认定，对方小汽车司机负事故的全部责任。

杨燕燕说，由于公司没有为她办理工伤保险，所以，她要求公司承担工伤赔偿责任被拒绝。公司给出的理由是：她从朋友家前往公司不属于上下班途中，不构成工伤，公司没有赔偿责任。杨燕燕想知道，公司的说法是否正确？她应该怎么办？本报约请颜梅生法官对此进行了法律分析。

法律分析

公司的说法是错误的，其应当承担工伤赔偿责任。这样说的依据是：

一方面，杨燕燕所受伤害属于工伤。

《工伤保险条例》第十四条第一款第（六）项规定，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，应当认定工伤。就本案而言，双方之间争议的焦点是如何正确理解什么是“上下班途中”，从法律规定的精神来看，所谓的“上下班途中”指的是“以上下班为目的的途中”。有鉴于此，界定“上下班途中”的关键在于看员工出行的目的，即看员工选择这样的时间、这样的路线的目的是什么，是不是与工作相关联。

关于这一点，《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》第六条规定：“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；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”

与之对应，杨燕燕接到公司加班电话时正好在朋友家中，“朋友家”已经成为她上班的出发点。况且，杨燕燕当时离开朋友家的出行目的正是为了上班，其选择的时间、选择路线的目的都与工作相关联，符合“在合理时间内其他合理路线的上下班途中”的特征。

另一方面，公司应当承担赔偿

责任。

《工伤保险条例》第二条、第六十二条第二款分别规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

本案中，由于公司违反上述规定，未履行杨燕燕办理工伤保险的法定义务，致使其不能从工伤保险机构获取工伤保险待遇，所以，公司应该依法承担对杨燕燕的赔偿责任。

员工不认可迟到记录，公司能否扣罚？

编辑同志：

近日，我发现自己领取的工资比劳动合同约定少了400元。我找公司询问，公司答复说，我上个月有4次迟到，按照公司的规章制度，每次需扣100元工资。我不承认自己有迟到，公司便拿出门卫制作的、没有任何人签字的迟到记录予以证明。

请问：在不认可该迟到记录，公司也没有任何其它证据证明我迟到的情况下，公司究竟能否扣我工资？

读者：胡丽丽

胡丽丽读者：

姑且不论公司扣发你工资所依据的规章制度是否合法，仅从证据上看，公司也不得仅凭门卫自制的迟到记录来扣付工资。

一方面，公司必须就其扣付工资的合理性提供证据。

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。”

《民事诉讼法》第六十四条也指出：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

根据以上规定，既然公司主张你存在迟到现象，并以此扣除了你的工资，那么，在你不认可门卫制作的、没有任何人签字确认的迟到记录的情况下，公司必须就此承担举证责任。

同时，由于与你“迟到”有关的其它记录，如监控视频、签到记录、打卡记录等均为公司所掌控，且你与公司的争执属于劳动争议事项，从这一角度来看，公司也必须用更加充分的证据来证明自己的主张，而不能单纯以门卫记录为唯一凭证。

另一方面，公司必须承担举证不能的后果。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

本案中，你不认可公司自制的迟到记录，公司又没有任何证据证明你存在迟到的事实，因此，其只能承担不利的后果。

廖春梅 法官

工作地点发生争议如何处理？

虽然工作地点是劳动合同的必备内容，但就如何约定、没有约定怎么办、约定后能否变更等经常发生争议。针对这种情况该如何处理呢？以下3个案例结合不同情形给出了答案。

【案例1】 劳动合同应当明确工作地点

一家公司在面向全体入职人员使用、预先拟定的劳动合同文本中，将工作地点确定为“公司业务覆盖范围内”。方女士入职时签订的劳动合同自然也不能例外，不过，她入职后一直在离家不远的地方工作，没感觉到有什么不妥。

2020年1月，公司突然让方女士去千里之外的分公司上班。方女士突然感觉不知该怎么办了。

【点评】

公司不能随意调动方女士的工作地点。

工作地点作为员工提供劳动的地点，与员工的家庭生活、社会交往、职业规划等紧密相关，因而是员工选择就业的重要要素。有鉴于此，《劳动合同法》第八条规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作地点。公司为了能够随意调动职

工，以格式条款的形式将工作地点模糊为“公司业务覆盖范围内”，企图让员工在遭遇调动时不得不接受，无疑属于回避责任。《合同法》第四十条规定：“提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。”

关于工作地点的约定大体上可分两类：一是精准型，如在某市某区某街道某门牌号；二是宽泛型，例如本案。本案也提醒劳动者，为维护自身利益，最好选择前者。

【案例2】 工作地点约定不明可以推定

2020年1月初，廖女士与一家主要工作场所在A市的公司签订了书面劳动合同。上班一周后，公司要求廖女士到其在B市分支机构工作。廖女士以自己家在A市、到B市不利于照顾家人为由拒绝。

由于合同中未提到工作地点，公司又无集体合同可参考，甚至没有行业习惯可借鉴，廖女士不知道该怎么办。

【点评】

应当按照有利于廖女士的原则来确定工作地点。

虽然《劳动合同法》第十七条已将工作地点纳入劳动合同的必备条款，但现实中没有约定或者约定不明的现象屡见不鲜。遇到这种情况怎么办呢？最便捷的处理方法，无疑是补充协商。在协商不成时，适用集体合同规定。没有集体合同或者集体合同未规定的，按照劳动合同中的有关条款推定或者行业习惯确定。如果仍不能确定，应当通过用人单位所在地、主要生产经营场所所在地以及劳动者主要工作场所所在地等实际情况，按照有利于劳动者提供劳动保护和劳动保障的原则来确定。

与之对应，因双方不能协商一致，又无集体合同、行业习惯可借鉴，考虑到公司的主要工作场所在A市，廖女士也家住A市，且廖女士到公司应聘亦与A市密切相关，所以，应确定工作地点为A市。

【案例3】 已经约定的工作地点可以变更

陈女士与公司在劳动合同中约定，其工作地点为公司在城东的基地。2019年10月，公司将陈女士变更到公司在城西的基地工作，陈女士虽有怨言，但并未提出。

颜梅生 法官

劳动合同终止日期与实际不一致能否备案？

案例

段女士与公司签订的劳动合同于2019年12月31日到期，双方经协商同意期满后不再续签，并签订了书面劳动合同终止协议。由于工作交接顺利，段女士实际工作至2020年1月31日，公司支付工资并缴纳社会保险费至2020年1月31日。因为当地要求解除劳动合同必须备案，公司将终止劳动合同协议提交当地人社部门时，相关工作人员认为该协议终止期限与劳动关系、工资支付关系、社会保险费缴纳关系的实际终止时间不一致，不同意备案。

公司想知道自己在这件事上是否有不当之处？人社部门不予备案是否恰当？

解答

用人单位依据《劳动合同法》等法律规定，享有合法解除和终止劳动合同的权利，人社部门对此不能干涉。至于人社部门是否实行备案、是否同意备案对用人单位的这一权利不发生影响。

《就业服务与就业管理规定》（人力资源社会保障部令第23号修订）第12条规定，用人单位与职工终止或者解除劳动合同后，应当于15日内办理登记手续。相关

规定未对何谓“备案”予以明确。对于劳动用工和劳动关系的终止、解除的备案，主要是就业统计的需要，并不是要对用人单位终止或解除劳动合同行为行使审查和干涉的职权。因此，即便人社局认为用人单位解除或终止劳动关系的行为不当也不应干涉，但可提醒用人单位，至于接不接受则是用人单位的自由。也就是说，所谓的备案主要是为了掌握劳动者的就业状况以便提供相应服务，相关部门只要知悉劳动者的劳动合同已解除或终止即可，无需知道解除或终止协议的具体内容。

就本案来看，公司的处置并

无不当。劳动合同期满前，双方协商一致终止劳动合同，符合法律规定。合同到期后，段女士多提供了一个月的劳动，公司据此支付了一个月的劳动报酬并缴纳社会保险费，公平正当。既可以将这一个月的劳动关系理解为原劳动关系的延续，即双方劳动关系的实际终止期限为2020年1月31日，也可理解为双方在原劳动关系终止后建立了新的、为期一个月的劳动关系。无论何种理解，重要的是，用人单位和劳动者权利义务公平，意思表示一致并无矛盾和争论，人社部门无需对此加以干涉。

李德勇 律师