

员工离职后回家路上出车祸算工伤吗？

□本报记者 赵新政

与劳务派遣单位签订劳动合同的第3天,小王被派遣到专业生产新型激光打印设备的公司工作。当天,公司安排他参加岗前培训。吃完午饭后,他向公司提交辞职申请并离开公司。可他刚走出公司大门就被一辆大货车碾压身亡。小王去世后,其父为他申请工伤认定。而劳务派遣单位及公司认为,小王已经离职,与用人单位不存在劳动关系,不能认定工伤。人社局认定小王属于工伤后,两家单位又向法院提起行政诉讼,请求撤销该工伤认定决定。一审法院认为,小王出事当日离开公司回家的行为应当视为下班,其在下班途中发生车祸属于工伤,故判决支持维持小王的工伤认定决定。两家单位不服该判决提起上诉,但被二审法院于5月14日驳回。

离职回家遭遇车祸 是否属工伤引争议

小王是一名电工。2019年7月28日,他与劳务派遣单位签订劳动合同,并于同年7月31日被派遣至公司工作。当天,小王参加了公司组织的员工岗前培训。中午11时17分,小王刷卡在食堂就餐。吃完午饭后,小王向公司提交辞职申请,辞职理由是“不想做”。

公司同意了小王的辞职申请,并办理了离职手续。公司监控显示,小王于当日13时22分离开公司。然而,小王刚离开公司就发生了车祸。

道路交通事故认定书载明,2019年7月31日13时23分许,小王驾驶电动自行车在公司大门口东约150米处与一重型自卸货车相撞并被该货车碾压,经抢救无效于当日死亡,小王在该起事故中不承担责任。经查,该交通事故地点是公司去往小王家的必经之路。

事故发生后,小王之父于2019年12月5日向人社局提出工伤认定申请,人社局于同年12月7日作出受理决定,并于同日向劳务派遣单位发出《关于提交小王死亡书面情况的函》。该单位于2020年1月6日作出了《关于小王不符合工伤认定情况的说明》并提交了相关附件。

2020年1月22日,人社局工作人员到派出所监控室,调查核

实小王之父提供的视频截图情况。同年2月1日,人社局对案外人汤某、陈某进行了调查并分别制作调查记录。

2020年2月4日,人社局作出工伤认定决定。其主要内容是:劳务派遣单位派遣至公司的员工小王于2019年7月31日中午办完离职手续后离开公司,在回家途中发生交通事故,不承担事故责任,后经医院抢救无效,于同年7月31日死亡。小王的情况符合《工伤保险条例》第14条第(6)项规定,属于工伤认定范围,现予以认定为工伤。

该工伤认定书告知了不服该认定结果的救济途径,并按规定送达各方当事人。

2020年2月6日,公司向人社局提交情况说明,说明其于2019年12月10日接到用人单位通知,得知小王亲属在申请工伤,公司想调取监控信息但相关信息已经被后面信息覆盖,通过专业公司也未能恢复。

两家单位对工伤认定决定不服,向上级人社部门申请行政复议,要求撤销该工伤认定决定。2020年4月2日,上级人社部门作出行政复议决定,维持了人社局作出的工伤认定决定。

单位不服工伤决定 诉请法院撤销被驳

劳务派遣单位及公司不服工伤认定决定,请求一审法院予以撤销。

一审法院认为,根据《工伤保险条例》的立法宗旨,工伤保险制度以保护劳动者的合法权益、为用人单位分担工伤风险为主要价值取向。工伤认定案件涉及对劳动者、用人单位、用工单位等各方利益的权衡,行政审判既要进行合法性审查,也要进行相应的价值判断,其中,关于劳动者的合法权益保护始终位于首要地位。

小王离职当天发生的交通事故是否属于下班途中,是本案争议的焦点。一审法院认为,小王从用工单位离职当日离开公司回家的行为应当认定为下班。虽然事发当日小王与公司已经办理了离职手续,但其离职当日完成的交接工作等也是其工作组成部分,之后其离开公司回家的行为应当视为下班。

再者,小王向用工单位申请辞职,并不当然发生与用人单位解除劳动关系的法律效力。根据本案证据,小王向公司提出辞职申请,并未说明要与劳务派遣单位解除劳动关系,故应当认定小王在离开公司之时与用人单位的劳动关系仍然存续。因此,事发当日小王离开公司回家的行为应当认定为下班,发生交通事故理应认定为下班途中。

本案第二个争议焦点是交通事故发生的时间、地点是否属于下班途中的合理时间和合理路线。一审法院认为,《工伤保险条例》第14条第(6)项规定的“上下班途中”,系指以上下班为

目的往返于单位和住处之间的途中。根据在案证据,事发当日小王在离开公司几分钟内、在去往回家方向的道路上发生交通事故,其离开时间和行经路线属于下班途中的合理时间和合理路线,并且小王不承担事故责任,理应认定为工伤。

据此,一审法院认为,人社局依法受理小王之父申请并遵循相关程序规定,启动调查程序查明事实后依据《工伤保险条例》第14条第(6)项规定,在法定期限内作出被诉工伤认定决定并依法送达,认定事实清楚,证据确凿,程序合法,适用法律正确。

两家单位认为,人社局作出被诉工伤认定决定后还收取了公司的书面情况说明涉嫌程序违法的主张。一审法院认为,人社局履行的受理、调查、作出工伤决定一系列程序符合法律规定,公司在工伤决定作出后仍向人社局提交书面材料,并未改变工伤认定结论,据此主张人社局执法程序违法缺乏依据,对该主张不予采纳。

鉴于被诉工伤认定决定合法、被诉行政复议决定认定事实清楚,程序合法,适用法律正确,一审法院依照《行政诉讼法》第69条、第79条规定,判决驳回两家单位的诉讼请求。

一审判决后,两家单位不服,并提起上诉。二审法院审理后,依照《行政诉讼法》第89条第1款第(1)项规定,判决驳回上诉,维持原判。

员工举报公司偷逃税 不属于违反保密义务

编辑同志:

我原在一家公司担任财务部门负责人,职责包括财务报税、税额以及税务统筹等。劳动合同中约定,我不得向任何部门或个人披露涉及公司的经营数据资料,否则,必须承担30万元违约金。

我从公司离职后,基于知道公司存在严重的偷逃税收行为,担心惹祸上身,就向有关部门进行了举报,公司及其负责人因而受到了相应的处罚。近日,公司以我违反保密义务为由,要我支付30万元违约金。

请问:我究竟应否承担违约责任?

读者:汤彩萱

汤彩萱读者:

你的行为未违反保密义务,无需承担违约金。

一方面,本案所涉相关保密内容违法。

《税收征收管理法》第三条、第十三条分别规定:“税收的开征、停征以及减税、免税、退税、补税,依照法律的规定执行;法律授权国务院规定的,依照国务院制定的行政法规的规定执行。任何机关、单位和个人不得违反法律、行政法规的规定,擅自作出税收开征、停征以及减税、免税、退税、补税和其他同税收法律、行政法规相抵触的决定。”“任何单位和个人都有权检举违反税收法律、行政法规的行为。收到检举的机关和负责查处的机关应当为检举人保密。税务机关应当按照规定对检举人给予奖励。”

上述规定表明,依法如实纳税是每个公民、企业应尽的基本义务,向税务机关检举偷逃税收行为,既是任何单位和个人的权利,也是任何单位和个人的义务。公司基于偷逃税收之需,通过支付高额“违约金”来妨碍你行使权利、承担检举义务,无疑与之相违。

另一方面,相关内容对你没有法律约束力。

虽然《劳动合同法》第二十九条规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”但这并不等于劳动合同内容违反法律、行政法规强制性规定,劳动者也必须无条件地全面履行。因为,《劳动合同法》第二十六条第(三)项已经规定“违反法律、行政法规强制性规定的”劳动合同无效,即劳动者无需履行。

另外,《民法典》第八条、第一百四十三条第(三)项分别规定“民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗”,民事法律行为“不违反法律、行政法规的强制性规定,不违背公序良俗”。正因为本案劳动合同中所涉相关保密内容与法律强制性规定相抵触,所以,其不能作为公司向你要违约金依据。

颜东岳 法官

签订解除劳动合同协议后发现怀孕,协议能撤销吗?

□本报记者 杨琳琳 通讯员 夏毓琨

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。”《劳动合同法》第36条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。”那么,当女职工与单位签订解除劳动合同协议后发现怀孕了,能否根据上述规定要求撤销该协议?

基本案情

2020年10月1日,孙女士与一家科技公司签订期限为3年的固定期限劳动合同。合同约定其担任薪酬绩效经理,月工资为1.2万元。2020年11月25日,该公司以经营业务调整和人员调整为由与其解除劳动合同,双方协商签订了解除劳动合同协议。

该协议约定:“双方劳动关系自2021年2月28日解除,公司一次性支付孙女士劳动保障费49631.67元,该费用包括但不限于解除劳动合同经济补偿金、加班费、未休年假补贴、保密等事

项的各项费用。本协议为经双方协商一致达成,签署履行后再无任何争议。”此后,公司按约定支付了协议约定款项。

2020年11月29日至12月11日,孙女士至青岛办事处交接,后未再上班。2021年1月16日,孙女士被查出已怀孕6周。经查,其于2021年3月领证结婚。

于是,孙女士以其与公司签订的解除劳动合同协议显失公平为由,请求劳动争议仲裁机构予以撤销,并要求公司继续履行合同、补发其2021年3月工资。公司认为,双方签订劳动合同解除协议时并不知晓孙女士怀孕,且孙女士当时未结婚,不存在协议显失公平的事由。另外,将劳动关系解除时间约定在2021年2月28日,主要是考虑孙女士未休年假、加班补休及社会保险等缴纳问题。

经过审理,孙女士的仲裁请求被驳回。

案件评析

《劳动合同法》等法律法规

虽然规定用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳与其解除劳动合同,但并未排斥“三期”女职工与用人单位协商一致解除劳动合同。本案中,孙女士与公司协商签订解除劳动合同协议时尚未结婚,公司难以预见其存在怀孕的事实。双方虽约定劳动合同解除时间为2021年2月28日,但劳动合同履行事宜在2020年11月25日已实质性终结,孙女士于2020年11月29日至12月11日办理工作交接事宜本质上系后合同义务,亦是劳动者的应尽的勤勉履职义务。由于孙女士办理工作交接后未再提供劳动,故仲裁委驳回了她的仲裁请求。

《劳动合同法》第26条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议

仲裁机构或者人民法院确认。”本规定第一款第二项的内容更契合于“显失公平”的情形,但该条的法律后果系“劳动合同无效”,而非可撤销情形。

《民法典》第151条规定将“显失公平”作为合同可撤销的情形之一,但此种情况下的可撤销系“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形”,即基于乘人之危而导致的显失公平。

本案中,孙女士以显失公平为由请求撤销解除劳动关系协议。可是,不论从何种角度分析,孙女士所认为的“显失公平”均非法律意义上的可撤销情形。况且,公司与她签订的解除劳动关系协议是双方综合考虑的结果,并不存在本质性的显失公平情形,而这正是其仲裁请求被驳回的原因。

从孙女士的经历可以看出,劳动者作为完全民事行为能力人,应当对自己的行为负责,签订协议或相关文件时,一定要深思熟虑并做好承担相应法律责任和法律后果的准备。