

## 交通事故认定书未划分当事人责任

# 员工因车祸死亡能否认定工伤?

□本报记者 赵新政

《工伤保险条例》第14条第(6)项规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤;……(六)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。”在一家物业公司上班的小姜出车祸死亡后,由于交警部门出具的交通事故认定书未划分当事人责任,无法确定其在事故中是否属于“非本人主要责任”,因此,人社局未将他认定为工伤。

为给小姜讨个说法,其父母诉至法院,请求法院撤销人社局作出的不予工伤认定决定,并责令其重新作出行政行为。然而,一审、二审法院均认为,在交警部门未区分事故责任的情况下,人社局不能对小姜是否“受到非本人主要责任的交通事故”伤害进行推定,故对小姜父母的诉讼请求不予支持。

而法院再审查认为,在交警部门没有认定小姜负事故主要责任,唯一目击证人前后陈述不一致,且没有其他现场证人和其他证据能够证明交通事故责任的情况下,人社局推断小姜所受伤害不属于“非本人主要责任的交通事故”并据此作出不予认定工伤决定,缺乏足够的事实依据。6月2日,法院再审后撤销两级法院判决,判令人社局重新作出行政行为。

### 事故现场缺乏证据 无法区分员工责任

2018年10月8日上午7时左右,小姜驾驶电动自行车前往公司上班。在路过一个加油站时,一辆大货车也途经这里,双方在此发生交通事故,受伤的小姜被送往医院救治。10月17日,物业公司为小姜提起工伤认定申请。11月6日,小姜因颅脑损伤医治无效死亡。

对于案发经过,小姜父母及物业公司均说不清楚,且不能提供证据证明小姜发生事故是因与机动车相撞或者接触所致。因小姜父母无法提供证据确定此次交通事故的当事人责任,人社局便

通过查阅交管部门的卷宗材料进行了解。

可是,相关卷宗材料仅有一张道路事故现场图、一份道路交通事故当事人陈述材料、一份证人周某的询问笔录和一份道路交通事故证明,该事故证明还未对事故责任作出认定,无法查清交通事故成因。交管部门对小姜使用的电动车受损情况及与大货车相撞的情况等未作说明。

人社局调查时,证人周某称:“见到一辆大货车从南到北行驶,突然有人骑着电动自行车连翻带滚地从车后摔到路中央。……我确定电动自行车是从大货车后面蹿出来的,而不是对撞的。应该是大货车同向行驶,被大货车刮了一下摔倒的。当时,电动车冲出来的速度很快,不像是自己摔倒的。”

因周某讲述的情况与其向交管部门陈述的事实有较大差异,人社局无法采信周某的证言。可是,以现有证据又不能确定小姜究竟在事故中承担什么责任,人社局最终作出不予工伤认定决定。

### 社保机构拒认工伤 员工亲属两度败诉

小姜的父母不服人社局的工伤认定结论,向一审法院提起行政诉讼,请求判决撤销人社局的不予工伤认定决定,并责令其重新作出行政行为。

一审法院认为,根据已查明的事实,可以确认小姜系受到交通事故伤害致死。然而,从事故现场勘验结果看,事故成因无法查清,当事人的责任无法区分。从庭审情况看,人社局与交管部门对证人周某所作的调查笔录有明显的差异。在无证据证明交通事故责任的情况下,不能要求人社局推断小姜负事故非主要责任,进而认定其属于工伤。

鉴于行政行为所依据的法律规则必须明确,人社局没有自由裁量权,一审法院认为,人社局作出的行政行为证据确凿,适用法律法规正确且符合法定程序,故判决驳回小姜父母的诉讼请求。

求。

小姜的父母不服该判决,提起上诉。

二审法院认为,根据最高人民法院《关于审理工伤认定行政案件若干问题的规定》第1条第1款规定,认定“非本人主要责任”,应当以有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见或者人民法院生效裁判等法律文书为依据,有相反证据足以推翻责任认定书和结论性意见的除外。

本案中,交管部门经调查后出具的情况说明和交通事故证明均载明:“现有证据无法查清道路交通事故成因。”人社局经调查,亦不能作出小姜是受到非本人主要责任的交通事故伤害的认定,故二审法院认为人社局作出决定不违反上述法律规定。

因小姜是否系“受到非本人主要责任的交通事故”伤害的认定不适用举证责任倒置的规定,亦没有推定的规定,故小姜父母认为人社局无证据证明小姜受到的是本人主要责任的交通事故伤害,即应认定其为工伤的主张不符合法律规定,二审法院不予支持,并判决驳回其上诉,维持原判。

### 员工亲属申请再审 法院判决重新认定

二审法院终审判决后,小姜父母向法院申请再审本案。

法院再审查认为,本案争议的焦点是人社局在道路交通事故责任无法认定情况下,如何适用《工伤保险条例》第14条第(6)项的规定,是否作出工伤认定。

根据《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伤害,应当认定为工伤。《道路交通安全法》第73条规定,公安机关交通管理部门应当根据交通事故现场勘验、检查、调查情况和有关的检验、鉴定结论,及时制作交通事故认定书,作为处理交通事故的证据。交通事故认定书应当载明交通事故的基本事实、成因和当事人的责任,并送达当事人。

对于道路交通事故成因确实无法查清,责任无法认定的情形,《道路交通事故处理程序规定》第67条规定,公安机关交通管理部门应当出具道路交通事故证明,载明道路交通事故发生的时间、地点、地点情况及调查得到的事实,分别送达当事人,并告知申请复核、调解和提起民事诉讼的权利、期限。本案中,交管部门作出了“情况说明”及交通事故证明,但没有认定小姜负事故的主要责任。

《工伤保险条例》第19条第1款规定:“社会保险行政部门自受理工伤认定申请后,根据审核需要,可以对事故进行调查核实,用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助……”据此,人社局在工伤认定程序中可结合申请人和用人单位提供的证据进行调查核实。

本案中,人社局经对目击证人周某进行调查,并根据周某的陈述,认为小姜是从货车后面窜出摔倒至路中央,应为自身驾驶原因所致,而非货车超车将小姜撞倒致伤,因此,小姜所受伤害不符合《工伤保险条例》第14条第(6)项“非本人主要责任的交通事故”的规定。但是,该情形与原审法院查明的事实不同。

在交管部门没有认定小姜负事故主要责任,唯一目击证人周某前后陈述不一致,且没有其他现场证人和其他证据能够证明交通事故责任的情况下,人社局即推断小姜所受伤害不符合《工伤保险条例》第14条第(6)项“非本人主要责任的交通事故”的结论,并据此作出不予认定工伤决定,缺乏足够的事实依据,也不符合《工伤保险条例》关于保护职工合法权益的立法目的和宗旨。而原审法院认为人社局作出的行政行为证据确凿,适用法律法规正确,并判决驳回申请人的诉讼请求,确有不当,应予纠正。

综上,法院再审后判决撤销一审、二审判决及人社局不予工伤认定决定,并责令人社局收到本判决之日起60日内重新作出工伤认定行政行为。

## 用阴阳合同逃个税 当心自担不利后果

编辑同志:

我与公司签订劳动合同同时,双方约定月工资为15000元。可是,为了让我少缴个人所得税,公司又与我约定在劳动合同中将工资写成6000元/月,其余款项通过报销住宿费、加油费等方式补齐。

近日,基于为期两年的劳动合同届满而公司拒绝续订,我要求公司按15000元/月支付两个月的工资作为经济补偿金。公司拒绝了我的请求,并主张以合同为依据,只愿意按照6000元/月的工资标准进行补偿。

请问:在我没有证据证明与公司存在口头或书面“阴阳合同”的情况下,是否只能按6000元/月计算经济补偿?

读者:张思琴

张思琴读者:

姑且不论逃避缴纳个人所得税的行为为法律所禁止,必须追究行政责任甚至刑事责任,仅从证据角度看,你也只能承担不利后果。

根据《劳动合同法》第四十六条第(五)项和第四十七条规定,在劳动合同到期后,如果用人单位拒绝续签劳动合同,其应当按照劳动者在本单位工作的年限,以每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付经济补偿金。在这里,“月工资”标准究竟是多少,一般要以书面劳动合同中的约定为依据。若一方主张口头约定的工资更高或者更低,就必须承担举证责任。

对此,《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。”《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。”

与之对应,正因为你主张15000元/月的口头约定工资远远高于公司提供的书面劳动合同中的工资,而该书面劳动合同并非伪造,所以,你对自己的主张负有举证责任,进而推翻公司所提供的书面劳动合同记载的内容。如果从住宿费、油费等报销费用中无法找到你主张的工资标准,法院就会认定你没有证据证明自己的主张,其结果必然是由你自己承担举证不能的不利后果。

颜东岳 法官

## 学生勤工助学中发生争议怎么办?

### 【基本案情】

小田是在校大学生,家庭生活比较困难。得知学校有勤工助学名额后,为缓解家里负担,他向学校提出了勤工助学申请。近日,学校通知让他在暑假期间到学校图书馆做图书整理工作。

勤工助学是一种有报酬的劳动,小田想知道自己从事勤工助学是否受劳动法等法律法规的保护?

### 【法律分析】

根据《民法典》《劳动合同法》等法律法规规定,只有具备法定条件的自然人才具有劳动者

的主体身份,才能与用人单位建立劳动关系。而在校的学生不具有劳动者的主体身份,小田利用业余时间在学校从事勤工助学,不能视为就业,也不属于与学校建立劳动关系,故双方之间无需签订劳动合同。

2007年,为了规范管理高等学校学生勤工助学工作,保障学生的合法权益,教育部、财政部联合制定了《高等学校学生勤工助学管理办法》。根据该办法第28条的规定,任何单位或个人未经学校学生资助管理机构同意,不得聘用在校学生打工。学生在校外开展勤工助学活动的,学生勤工助学管理服务组织必须经学校授权,代表学校与用人单位和

学生三方签订具有法律效力的协议书。签订协议书并办理相关聘用手续后,学生方可开展勤工助学活动。

由此可见,在校生的打工行为是受到严格限制的:

第一,必须履行相关的法律程序才能实施,这与劳动者可以自由选择业,平等与用人单位签订劳动合同,建立劳动关系存在明显的不同。

第二,劳动合同的签订主体是劳动者和用人单位双方,而学生校外开展勤工助学活动,勤工助学协议书的签订主体则是学校、学生、用工单位三方。

第三,依据《高等学校学生勤工助学管理办法》第29条的规

定,在勤工助学活动中若出现协议纠纷或学生意外伤害事故,协议各方应按照签订的协议协商解决。如不能达成一致意见,按照有关法律法规规定的程序办理。这一点与《劳动合同法》以及相关的法律法规的规定存在明显不同。

一般来说,劳动者因工作遭受事故伤害,应根据《工伤保险条例》的有关规定进行处理。对于劳动争议,应当通过调解组织调解、仲裁机构仲裁、法院诉讼等途径进行解决。而勤工助学学生的意外伤害事故和发生协议纠纷后的处理与此存在明显的不同。

李春迎 律师