骑车下班途中摔伤是否为工伤?

□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。在一家陶瓷公司工作的崔沫珠下班回家时，因所骑电动车速度快，再加上天下雨、未发现路面水坑，一不小心便连人带车摔到坑里，导致全身多处受伤。

一开始，公司为崔沫珠申请了工伤认定。然而，人社局认为此次事故不属交通事故，对其工伤不予认定。无奈，她只得起诉道路管理方。在这次诉讼中，法院认定对方承担70%的赔偿责任。

既然自己不负主要事故责任，崔沫珠便再次申请工伤认定。然而，作为诉讼第三人的公司提出异议，认为电动车不属于机动车，不构成交通事故，不符合工伤认定条件。后经多次诉讼，公司这项主张也未被采纳。最近，仲裁裁决公司向崔沫珠支付一次性就业补助金等13万余元，公司申请法院撤销该裁决但未如愿。

下班途中掉入水坑 为认工伤提起诉讼

崔沫珠在公司从事的工作是检选工。2018年4月21日晚18时许，她在公司下班后骑着自己的电动车回家。当行驶至一交叉路口时，因天下着雨，路面有积水，她未看清机动车道上有一凹陷水坑，连人带车掉进坑里，导致鼻骨骨折、右肩胛骨粉碎性骨折。此后，她被送往医院住院治疗16天。

公司为她申请工伤认定后，人社局认为其所受伤害不符合《工伤保险条例》第14条第6项规定，不予认定为工伤。

无奈，崔沫珠以妨碍公共道路通行为由向法院提起侵权赔偿诉讼。

一审法院认为，道路管理方作为事发路段的道路管理者，对涉案道路的维修、养护存在过失，对崔沫珠的损伤应当承担一定责任。崔沫珠驾驶电动自行车行驶在机动车道上造成损伤，应当知道非机动车不得在机动车道内行驶，没有尽到谨慎驾驶义务，存在过错，对自身的损伤应承担主要责任。由此，判决道路管理方承担20%责任，崔沫珠承担80%责任。

按照这样的判决，崔沫珠应当承担的是事故的主要责任，想认定工伤是不可能的。再者，她认为自己没有那么大的过错。于是，她向二审法院提起上诉。

二审认为，从照片和监控录像可知，事发路段机动车道路上有一较大的坑，崔沫珠骑行至此摔伤。依据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第16条规定，结合当事人自认、视频及举证情况，可以认定道路管理方承担70%的赔偿责任。因崔沫珠骑非机动车进入机动车道存在违反交通法规情形，应自行承担30%的民事责任。

法院确认交通事故 责令重新认定工伤

确认自己不负事故主要责任后，在人社局坚持否认自己不属于工伤的情况下，崔沫珠向一审法院提起行政诉讼，请求判决撤销人社局决定并责令其重新作出工伤认定。

庭审中，人社局辩称，其认定崔沫珠所受伤害不属于工伤事实清楚，程序合法。请求法院予以维持。此外，职工上下班途中的工伤认定需要有相关部门对事故的责任认定，本案中崔沫珠提供的法院判决是人社局认定工伤后提交的，且该判决是从民事上对道路归属单位赔偿责任的判定，不是对交通事故责任的判定，不能作为认定工伤的法律依据。

作为本案第三人的公司认为，崔沫珠骑行的电动车不属于机动车。其起诉的案由是公共道路妨碍通行损害责任纠纷，不属于交通事故，不符合工伤认定的条件。

根据《道路交通安全法》第119条第5项及《道路交通安全法实施条例》相关规定，非机动车在道路上行驶属于上述法律、法规的调整范围，非机动车在道路上发生的事故属于交通事故。因此，一审法院认为，崔沫珠所受伤害属于交通事故。

人社局及公司均认为，法院作出的民事判决属于民事责任认定，不是交通事故责任认定。而《工伤保险条例》第14条第6项规定为“非本人主要责任”，其并未规定必须由交通管理行政部门出具的事故责任认定这一前提条件，因此，一审法院认为，法院的生效民事判决认定崔沫珠在此次事故中承担次要责任，符合认定工伤的条件。

据此，一审法院判决撤销人社局不予认定工伤决定，责令其对崔沫珠是否属于工伤重新作出认定。公司不服该判决提起上诉，二审法院认为其上诉理由不成立，不予支持。此后，公司申请法院对该判决进行再审，但被驳回。

员工获得工伤认定 公司被判支付赔偿

历时一年之久，经过法院多次判决，人社局重启工伤认定程序后，经审查最终确认崔沫珠所受伤害属于工伤。然而，这一结果引起了公司的不满，其以人社局为被告，以崔沫珠为第三人，再次提起行政诉讼，请求撤销人社局的认定结果。

公司诉称，《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第9条没有包含非机动车发生交通事故的情形。崔沫珠造成的事故虽属交通事故，但该事故系第三人非机动车单方事故，责任应当由第三人自行承担，道路管理方依法不承担非机动车发生交通事故的赔偿责任。既然如此，第三人就不属于上下班途中交通事故非主要责任。也就是说，崔沫珠应对自己所受伤害承担全部责任。

公司认为，崔沫珠另案以妨碍公共道路通行损害起诉道路管理方，依据是当年仍生效的《侵权责任法》第89条。该事故虽然体现两种法律关系，但交通事故司法解释对于道路管理者的责任有明确规定，排除了非机动车，故不能将公共道路妨碍通行损害责任和交通事故赔偿纠纷的责任混淆。只有存在机动车发生事故的情形，二者才发生竞合，责任比例才能一致。本案中，崔沫珠在公共道路妨碍通行损害责任中承担20%责任，在交通事故责任中应承担100%。因此，其不符合认定工伤条件。

一审法院认为，根据《工伤保险条例》第5条第2款规定，人社局具有作出本案工伤认定决定的职权。各方争议的问题为崔沫珠在下班途中发生的事故是否属于交通事故，该事故是否符合《工伤保险条例》第14条第6项的规定。

根据《道路交通安全法》第119条第5项规定，崔沫珠发生的事故属于交通事故。公司主张该事故为非机动车单方事故，不是交通事故的主张，一审法院不予支持。

根据《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1条规定，人民法院可依据有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见和人民法院生效裁判等法律文书确定《工伤保险条例》第14条第6项规定的“非本人主要责任”。本案中，生效判决已确认诉争事故的责任划分，崔沫珠承担事故的次要责任，故其符合工伤认定条件。鉴于人社局认定工伤决定所认定的事实清楚，适用法律正确，程序合法，一审法院判决驳回公司的诉讼请求。公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后予以驳回。

前段时间，崔沫珠决定离职，同时要求公司向其支付被拖欠的工资及一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等13万余元。因公司拒绝支付这些费用，她便向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁支持其请求后，公司又以该裁决涉嫌违法为由请求法院予以撤销。6月15日，法院裁定驳回公司的申请。

关联公司解除劳动合同如何计算经济补偿?

常律师：

您好!

我与一家公司签订了3年固定期限劳动合同。在劳动合同到期后，公司告知我还可以继续留在公司工作，工作岗位不变，但是劳动合同的签订主体变更为其名下一家子公司。

因此，我又与子公司签订了3年固定期限劳动合同，该劳动合同尚未到期。可是，子公司近日以工作岗位调整为由直接与我解除劳动合同。

请问：我是否可以要求子公司支付经济赔偿金，如何计算工作年限?

答：

根据《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”本案中，如果子公司单纯以调整工作岗位为由辞退您，则不符合上述法律规定的解除情形，属于违法解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”因此，您有权要求子公司向您支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

另外，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’：（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位……”

因此，若原公司未向您支付过任何经济补偿金，您可以将您在两家公司实际工作的年限合并计算要求子公司向您支付经济赔偿金。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：

13601074357

lawyerchang@188.com

三年前拖欠的工资现在还能要回来吗?

编辑同志：

2017年6月，我到一家私营公司上班。工作半年后，由于市场原因导致产品滞销，公司经营举步维艰，不能按时发放工资，于是，我就在2018年6月选择离职。离开时，公司承认欠了我6个月的工资总计2.3万元，但至今没有支付。

期间，我每年年终都去找老板讨要欠薪。现在，公司已经扭亏为盈，发展势头很好，老板也有钱了。可是，老板仍然拒绝还钱，并说以前欠我的钱已经超过了仲裁时效期间，即使告状也是白告。

请问：我现在还能通过打官司要回来这笔工钱吗?

读者：陈槐文

陈槐文读者：

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”第四款规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”你于2018年6月与公司解除劳动关系，至今已经3年多了，因此，现在申请劳动仲裁，已超过了1年的仲裁时效期间。尽管劳动仲裁机构会受理你的仲裁申请，但在审理过程中，公司老板可能会就你的仲裁申请已超过1年时效期间提出抗辩，一旦老板提出这样的抗辩事由，劳动争议仲裁机构就无法支持你的仲裁请求。

当然，《劳动争议调解仲裁法》也规定有仲裁时效中断制度，以保护当事人的合法权益。《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第二款规定，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。这就是说，如果劳动者在离职后持续向用人单位主张要求支付工资的，将会造成仲裁时效的中断，一年的仲裁时效自劳动者最后一次主张权利之日起计算。

劳动者向用人单位发出通知要求支付、用人单位承诺支付、劳动者申请调解或仲裁、向劳动监察部门投诉等，都属于导致仲裁时效中断的事由。因此，劳动者要特别注意保存好这方面的证据，如向用人单位发送的通知邮寄和签收记录、用人单位出具的书面承诺、劳动监察部门或调解机构的受案回执等。

本案中，你说自己每年年终都去找老板讨要，如果有上述相关证据证明的话，那么本案就没有超过1年的仲裁时效期间。相应地，劳动争议仲裁机构就会裁决公司向你如数支付欠薪。

潘家永 律师