


劳动关系解除当日发生交通事故 员工办理失业登记途中受伤不属工伤

□本报记者 赵新政

按照《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的，应当认定为工伤。钱雅琪（化名）在与公司解除劳动合同当日，在前往社保机构办理失业登记途中发生交通事故。因其当天仍被视为与公司存在劳动关系且不负事故责任，经其自行申请，人社局认定其所受伤害属于工伤。

公司不同意该工伤认定结果，请求法院予以撤销。公司诉称，钱雅琪在办完退工手续后返回家中，之后在骑车外出办事过程中发生交通事故，不属于《工伤保险条例》规定的“上下班途中”发生事故。且其办理失业登记是个人私事，并非从事公司的工作，不属于因工受伤，不应认定为工伤。人社局辩称公司无证据证明该项主张，应予驳回。

法院认为，人社局对钱雅琪办理事务的性质及其所受伤害是否符合《工伤保险条例》规定负有审核并依法作出认定的法定职责，而其以公司未尽举证责任规避自身应尽的审核职责，相应的主张不能成立。8月24日，二审法院终审判决撤销原工伤认定决定并责令人社局重新作出认定。



退工当天发生事故 工伤认定引发争议

钱雅琪连续工作5年后，于2019年4月18日与公司解除劳动关系。按照相关规定，公司于当天安排财务会计顾某与她一起到人才服务中心办理退工手续。此后，二人乘坐公交车返回，途中钱雅琪在离家不远的公交站台下车。

按照钱雅琪的说法，她回家后换骑一辆电瓶车前往街道社保所办理失业登记手续。11点20分左右，她在一个道路交叉口被违章行驶的汽车撞伤。经医生诊断，钱雅琪左胳膊上段粉碎性骨折，左眼眶内外壁骨折。交警认定，钱雅琪在交通事故中不承担责任。

因公司不同意为钱雅琪申请工伤认定，她于2020年1月19日自行向人社局提出申请。人社局受理后向公司发出《工伤认定限期举证告知书》，公司陈述了双方已经终止劳动关系的事实。经调查核实，人社局作出钱雅琪构成工伤的认定决定。

公司不服人社局认定结果，向上级人社部门申请行政复议。之后，又因对复议结果不满意，向一审法院提起行政诉讼，请求撤销工伤认定决定及行政复议决定。

争议双方各自举证 证明自己所持主张

公司诉称，人社局认定工伤所依据的事实不清楚。本案的实际情况是钱雅琪与公司员工共同办理完退工手续后返回家中，此后，她又从家中骑电瓶车外出办事，在这个外出过程中发生交通事故，不属于《工伤保险条例》

规定的“上下班途中”。再者，钱雅琪再次外出，目的是办理失业登记手续，这种事情完全是个人私事，并非公司安排的工作，故其不属于因工受伤。

为证明自己的主张，公司提交了退工通知单、顾某接受人社局调查时所作的调查笔录、钱雅琪的情况说明，证明钱雅琪所受伤害与其所从事的原工作及公司无关，不属于上下班途中发生的故事。

人社局认为，退工通知单、登记失业和终止就业记录，均证明事发当天钱雅琪去办理失业登记。公司虽主张钱雅琪回家后再外出做与公司毫不相关的事，且行走路线不是合理路线，但公司在工伤认定过程中并未提供证据予以证明，故被诉工伤认定决定事实清楚、程序合法、适用法律准确。

为此，人社局提交交通事故认定书、公司出具的钱雅琪系其员工的证明、对顾某及钱雅琪的调查笔录等，证明事发当天公司派员员工陪同钱雅琪办理退工手续及其办理失业登记途中受到伤害的事实。

人社局认为，公司对钱雅琪办理退工手续后返回途中发生交通事故的事实并无异议，但对双方在办理退工手续后是否存在劳动关系存在争议。按照相关规定，劳动合同的终止时间应当以劳动合同期限最后一日的24时为准。因此，可以确认钱雅琪在办完退工手续返回途中发生交通事故所受伤害应当受到《工伤保险条例》的保护，认定其为工伤符合本条例第14条第6项之规定。

钱雅琪则提交5位同事的证人证言，证明其不是自愿退工。其到社保所办理失业登记与顾某约定了见面的时间和地点，其标注的路线图证明其去社保所行驶的路线合理。据此，她反对公司提出的诉讼请求。

员工办理个人事务 途中受伤不属工伤

庭审中，各方对钱雅琪办完退工手续回家后，再骑电瓶车出来办事过程中发生交通事故的事实不持异议，但对钱雅琪是在办理何种事务途中发生交通事故产生分歧。

钱雅琪主张是在和公司财务会计顾某约好去办理失业登记手续的途中发生交通事故，公司及顾某对此予以否认。一审法院认为，无论钱雅琪有无和顾某约定，对于其自认的去办理失业登记手续这一事实，在无相反证据推翻的情况下应当予以尊重。基于这一基本事实，本案的争议焦点是钱雅琪在去办理失业登记手续的途中发生交通事故是否属于《工伤保险条例》第14条第6项规定的情形。

从《工伤保险条例》的立法宗旨看，其之所以将第14条第6项规定的情形纳入工伤范围，原因是职工上下班是其从事本职工作在时间和地点上的必要延伸，属于与工作密切相关的事务。从工伤保险制度的价值及保障对象看，职工也只有在上下班为目的的途中受伤，才能依法得到《工伤保险条例》的保护。职工如果在办理与工作无关的事务途中受伤，则不符合认定工伤的条件。

“上下班途中”一般是指职工以上下班为目的，在合理时间往返于工作地和居住地的合理路线途中。如果职工受单位指派临时到其他工作地点工作的上下班途中也可认定为该种情形。本案中，钱雅琪办理失业登记手续

的途中发生交通事故并不属于这种情形，原因是其到社保所办理失业登记手续不属于到公司上班，其办理的业务是与其原工作无关的个人事务，且不属于受到公司的临时指派办理该事务。

同理，即使钱雅琪与公司工作人员约好去社保所办理失业登记手续，也只能视为公司工作人员协助职工办理个人事务，不能改变职工办理工作以外的个人事务这一性质，因此，不能认定属于去公司指派的地点从事与工作有关的事务。

此外，即使如人社局主张的钱雅琪在退工当天仍与公司存在劳动关系，但认定是否属于工伤还应审查是否符合《工伤保险条例》规定的法定情形。若不符合相应的认定为工伤的情形，也不应认定为工伤。本案中，人社局未对钱雅琪所受伤害是否符合法定认定工伤情形予以审核，径行以劳动关系存续为由予以认定工伤，一审法院认为其未尽审查职责。

本案中，公司与钱雅琪之间的劳动关系以及钱雅琪受伤的事实经过清楚，在此情形下，人社局作为工伤认定部门，具有对钱雅琪办理事务的性质以及是否符合《工伤保险条例》规定应当认定为工伤的情形进行审核并依法作出认定的法定职责。而其以公司的举证责任来回避自身应尽的审核职责，相应的主张不能成立，一审法院不予采纳。

综上，一审法院认定钱雅琪所受伤害属于工伤系适用法律错误，应予撤销。依据《行政诉讼法》相关规定，判决撤销人社局作出的工伤认定决定及行政复议决定，责令其重新作出决定。

钱雅琪不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

员工染上吸毒恶习 单位有权予以解聘

编辑同志：

我公司员工吴某因交友不慎，染上吸毒恶习，虽然接受了社区戒毒康复治疗，但仍然多次偷吸毒品，结果被公安机关作出强制隔离戒毒1年的处罚。吴某现已正在当地戒毒所接受强制隔离戒毒，因长时间无法到公司工作，公司准备与其解除劳动合同。而且，我公司的规章制度中规定“员工存在各类违反社会公序良俗行为，公司可以解除劳动合同”，该规定已经告知过包括吴某在内的员工。

请问：吴某吸毒是否算公序良俗？我公司能否将他解雇？

读者：薛雨南

薛雨南读者：

《劳动合同法》第三十九条只规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）订立或者变更劳动合同时实施欺诈、胁迫或者乘人之危，致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

上述各项都是用人单位可以单方解除劳动合同的法定情形。虽然无吸毒和被“强制隔离戒毒”方面的表述，但实际上是可以包含在“严重违反用人单位的规章制度”之中。因此，你可以从吴某“严重违反用人单位的规章制度”方面说事。

《民法典》第八条规定：“民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。”公序良俗是指公共秩序和善良习俗。公序，即社会一般利益，包括国家利益、社会经济秩序和社会公共利益；良俗，即一般道德观念或良好道德风尚，包括社会公德、商业道德和社会良好风尚。吸毒行为妨害社会管理秩序，损害社会良好风尚，显然属于违背公序良俗的性质，即使其违法程度没有达到被追究刑事责任标准，本身也为法律所禁止。

虽然你公司的规章制度没有明确吸毒的行为属于可解除劳动合同的情形，只是有关于“员工存在各类违反社会公序良俗行为，公司可以解除劳动合同”的兜底性规定，但该规定符合法律规定与立法精神，而且已经告知过包括吴某在内的公司全体员工，该规定合法有效。因此，你公司完全可以依照该规章制度的规定与吴某解除劳动合同。

潘家永 律师

常律师：

您好！
我大学毕业后入职现在的公司，在公司工作了2年多的时间。我上周末出去玩把腿摔伤了，诊断结果是需要休养两个月。我向公司请病假，公司只给我一个月的病假，并且声明休病假期间不给我病假工资。

请问：公司的做法合法吗？若公司的做法不合法，我在一个月后继续休病假，公司有权解除我的劳动关系吗？

答：

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：

员工在医疗期内享有哪些权利？

体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。”由此来看，公司在休病假期间不支付您工资，不符合法律规定。

另外，《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：……（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。”据此，在医疗期内若您不具有《劳动合同法》第三十九条规定的公司单方解除劳动关

系的情形，公司无权在医疗期内与您解除劳动关系。

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

