

职工遭遇单方交通事故能否认定工伤?

依照《道路交通安全法》第一百一十九条第(五)项规定,交通事故是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。该规定表明,即使事故发生时只有一方当事人,只要符合相应条件也能构成交通事故。既然如此,如果职工遭遇单方交通事故,在没有致害方的情况下能否认定为工伤呢?对此,以下3个案例分析作出了详细的法律解读。

【案例1】自身存在重大过失不能认定工伤

2022年6月30日早上,张女士睡过了头。因担心迟到被公司扣罚奖金,在驾驶摩托车上班途中,她不顾狂风暴雨,一再加速前进。突然,一阵狂风刮过,被风吹起的雨衣遮挡了她的视线。由于车速过快,她来不及刹车,重重摔倒在地并身受重伤。

此后,交管部门认为,张女士在恶劣天气下骑行,应当预见事故的发生却未尽到起码的谨慎注意义务。据此,认定张女士承担此次事故的全部责任。而摔伤的张女士,这时还在想自己能不能认定为工伤?

【点评】

张女士所受伤害不构成工伤。

《工伤保险条例》第十四条第(六)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。即职工在上下班途中受到交通事故伤害能否认定为工

伤,取决于其承担责任的情况。本案中,张女士在狂风暴雨中骑车飞速前行,该行为表明,其对可能发生的雨衣遮挡视线并致其摔倒受伤的损失放任或轻信能够避免的态度。由于张女士对其受到的伤害的损失未尽到合理的注意义务,且被交管部门认定为承担此次事故的全部责任,依据上述规定,自然不能认定为工伤。

【案例2】交警未划分责任不影响工伤认定

2022年6月23日,刘女士在驾驶电动车下夜班回家途中不慎摔倒受伤。由于恰巧有车队经过,随后又降暴雨,事故现场被完全毁坏。经现场勘查,交警部门无法作出事故责任认定。近日,刘女士自行向社会保险行政部门申请工伤认定,该部门以没有交警部门的事责任认定为由拒绝认定。

刘女士想知道:社会保险行政部门的做法对吗?

【点评】

社会保险行政部门的做法是

错误的。

《工伤保险条例》第十九条第一款规定:“社会保险行政部门受理工伤认定申请后,根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实,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。”

上述规定表明,公安机关交通管理部门的事责任认定结论,只是社会保险行政部门认定工伤与否重要证据,不是工伤认定的前置或唯一条件。当公安机关交通管理部门没有作出事故认定或者由于客观原因无法作出事故责任认定时,社会保险行政部门也不得拒绝工伤认定申请,或者直接认定不构成工伤,而应当对事故伤害进行调查核实,最终做出是否构成工伤的认定。

【案例3】单位否认但不能举证应当认定工伤

2022年7月5日,邱女士在驾驶摩托车上班途中遇到一位盲人横穿道路。为避让盲人,邱女士在采取紧急避险措施时摔倒受伤。因邱女士所在公司没有为她

办理工伤保险,所以,她要求公司按照《工伤保险条例》规定的项目和标准承担工伤赔偿责任。而公司以邱女士所受伤害并非来自交通事故,而是她在家打扫卫生时不慎摔倒造成为由,否认她属于工伤。然而,公司不能提供任何证据证明其主张。

【点评】

邱女士应当被认定为工伤。《工伤保险条例》第十九条第二款规定:“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任。”

《工伤认定办法》第十七条规定:“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由该用人单位承担举证责任。用人单位拒不举证的,社会保险行政部门可以根据受伤害职工提供的证据或者调查取得的证据,依法作出工伤认定决定。”

依据上述规定,正因为邱女士有上班时驾车被摔伤且是因为避让盲人所致,公司否认却无法举证证明,决定了公司应当承担不利后果。

颜梅生 法官

当爱已成往事 曾经的花销能否索回?

编辑同志:

我和晓雪是大学同学,毕业后又进入同一家用人单位工作。后来,我俩逐步发展成恋人。期间,为了表达爱意,我经常送晓雪礼物。两人外出就餐,也都是我埋单。每逢节日、晓雪的生日,我还会通过微信向她转款,数额为520元、1314元等。这些年来,晓雪先后收取此类款项累计1万元。

恋爱2年后,我俩订了婚。订婚那天,我家交给晓雪家礼金18万元,另外还有一些饰物。订婚后,我俩开始同居生活。期间,晓雪买了一辆车,我刷卡支付了部分购车款11万元。经过半年多相处,我们双方的性格缺点渐渐暴露,在无法相处时决定分手。

请问:我能否要求晓雪返还婚恋期间的各项支出?

读者:曹生宇

曹生宇读者:

现实中,热恋中情侣之间互送礼物、互赠钱财或发红包非常普遍,到谈婚论嫁时男方往往还会给付女方一笔彩礼和一些饰物。然而,当一段感情走到尽头时,金钱纠葛也将随之而来。而此类纠纷,均涉及到法律上的赠与。赠与可分为一般赠与(无偿赠与)和附条件赠与两种。属于一般赠与的,赠与方在赠与完成后不得要求返还。属于附条件赠与的,当所附条件不能成就时,赠与不发生法律效力,赠与方可要求对方返还钱物。就本案而言,对所涉钱物应分别认定和处理。

首先,对于婚恋期间赠送小额财物、日常的消费支出,应认定为维系感情的必要支出,系无偿赠与,不应当要求返还。对于特殊日子以特殊或吉祥数字转账、发红包等,且数额不是很大,按照生活经验应推知给付方的真实意思是表示祝福、表达爱意,也属于一般赠与。因此,你赠送的小礼物、发送的红包,在晓雪收取后财产权利即已转移,你不应当要求退还。

其次,对于婚恋期间给付大额钱款,赠送名表、车辆甚至房产等贵重礼物,以及订婚彩礼,往往是一方基于维持恋爱关系和结婚为目的的赠与,应认定为附条件的赠与。当双方恋爱关系终结或者无法缔结婚姻,由于赠与的目的无法实现,故有权要求对方返还。本案中,你在双方订婚后以及同居期间,给付礼金、饰物,为晓雪信用卡付购车款,显然属于以结婚为目的的附条件赠与,当所附条件不能成就时,你当然可要求晓雪返还。

最后,是返还全部还是返还部分,法院在判定时会综合考虑各种因素,如一方是否存在过错,女方在订婚时的花销,女方为准备结婚付出的精力、财物,双方是否已同居生活及时间长短等。如果你将本案诉至法院,晓雪可以从双方同居等方面进行辩解,主张只返还部分款项和赠与物。潘家永 律师

单位不批准辞职,职工该怎么办?

案例

2020年1月,房某入职一家软件公司工作,双方签订了书面劳动合同。从2021年6月起,公司以疫情期间经营困难为由一直拖欠工资。当年9月中旬,房某以单位欠薪为由递交了书面辞职申请,但公司人事经理拒绝签收。此后,房某未再到公司上班。

2021年10月初,公司电话通知房某务必于一周内返岗上班,否则按旷工解除劳动合同。房某则向劳动争议仲裁机构申请仲裁,请求裁决公司向其支付欠薪和经济补偿。

案件审理过程中,公司认可房某曾提交过辞职申请,但公司并未签收。后来,公司虽电话通知房某拒绝上班的后果,但公司始终没有与其解除劳动合同。因此,公司不同意房某的仲裁请求。

仲裁机构认为,公司虽然没有接受房某的辞职申请,但从房某提交该辞职申请的时间看,其已完成辞职手续,应当认定双方之间的劳动合同已经解除。据此,裁决公司应当向房某给付被拖欠工资及离职经济补偿金。

说法

仲裁机构之所以支持房某的请求,原因有以下几点:

首先,申请离职无须征得用人单位的同意。

《劳动合同法》第三十七条

规定:“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。”据此,在没有签订服务期协议和竞业限制协议的情况下,劳动者单方面解除劳动合同只需要履行提前通知的义务即可。也就是说,劳动者提前离职,无需得到用人单位批准。

对此,原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》也作出了明确规定:“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,既是解除劳动合同的程序,也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,解除劳动合同,无须征得用人单位的同意。超过30日,劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同手续,用人单位应予以办理。”

对于办理时间,《劳动合同法》第五十条规定:“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”

其次,法律赋予了劳动者在特定情形下单方解除劳动合同的权利。

《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳

社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”

依据这一规定,劳动者在上述情形下享有特别解除权,无需向用人单位预告即可随时通知用人单位解除劳动合同,且用人单位还需支付其经济补偿。

另外,需要提醒的是劳动者提前通知用人单位的辞职申请必须以书面形式提出。因为,这一时间点既关系到解除预告期的起算时间,也关系到劳动者的工资等切身利益,所以,必须采用慎重方式来表达。

对于用人单位迟迟不办理辞职批准手续,如用人单位违反法律规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同书面证明时,劳动者可以向当地劳动监察部门投诉,要求责令改正。若因此给劳动者造成损害,则应承担赔偿责任。

现实中,一些用人单位为阻止职工辞职拒绝收取辞职呈,或以种种理由表示没有收到,从而使职工无法证明已经提前30日书面

通知。针对这种情形,2022年4月10日起施行的《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉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。”

根据上述规定,辞职职工为摆脱不利局面可以通过以下方式留存送达证据:一是提交书面辞职申请时要求人事部门经办人当面签收,随后进行复印存证。二是邀请无利害关系的证人到场,说明情况,书面写明公司的拒收事由和日期,由证人签名或盖章,把辞职留在用人单位。在把辞职直接留在用人单位时,可采用拍照、录像等方式完整记录送达过程。三是在书面送达后,再通过传真、电子邮件、移动通信等即时收悉的特定系统作为媒介予以送达。四是通过快递方式送达,留存寄件信息证明,用人单位在回执上签收的日期为送达日期。

本案中,在公司拖欠工资的情形下,房某正确行使特别解除权符合法律规定,公司不得以未接受辞职申请为由拖延办理劳动合同解除手续。同时,依据《劳动合同法》第四十六条的规定,公司应向其支付经济补偿金。

张兆利 律师