

# 职工在这些特定时间遇车祸构成工伤

《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。”相对而言，对是否属于“在上下班途中”一般比较容易认定，而对劳动者第一天报到上班、劳动合同期满日离职下班途中等特殊时间点遭遇交通事故伤害是否构成工伤，用人单位往往持否定意见。那么，这些情形究竟能否构成工伤呢？以下4个案例分别对不同情况作出了详细的法律评析。

## 【案例1】 报到上班途中出车祸，构成工伤

2023年8月18日，小杨收到公司载明体检时间、报到时间、工作岗位等内容的录用通知书后，自行到指定医院进行了体检。之后，他按照公司指定的时间到单位报到上班，并且带了午餐。不料，他在去公司途中发生车祸受伤住院，交警认定汽车司机负事故全部责任。住院治疗期间，他要求公司为自己申报工伤，公司却说他报到还没有成功，双方尚未建立劳动关系，不能申报工伤。

那么，小杨的情况能否认定工伤呢？

### 【点评】

根据《工伤保险条例》相关规定，申请和作出工伤认定的首要条件是受害人属于用人单位的职工，即与用人单位已经建立劳动关系。劳动关系的建立包括两个要件：一是用人单位与劳动者之间已达成建立劳动关系的合意；二是用人单位已经用工。《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系……”这里的“用工”既包括劳动者的劳动被单位实际使用，也包括劳动力已经处于被用人单位随时使用的状态。所谓的“用工之日”，当然包括劳动者根据用人单位的安排去报到之日。

本案中，一方面，公司向小杨发出录用通知书，小杨按照公司要求去体检，表明双方已就建立劳动关系达成了合意。另一方面，小杨按照公司指定时间去报到，表明公司已事实上取得了对其劳动力的使用权。因此，双方之间已建立劳动关系。

就公司的主张而言，纵然小杨本人尚未到达公司，但其目的是去公司报到上班，其在途中受到非本人主要责任的交通事故伤害，自然应当认定为工伤。鉴于公司不同意申报工伤，小杨首先

应当申请劳动争议仲裁，请求确认与公司存在劳动关系，然后再自行申请工伤认定。

## 【案例2】 离职回家途中出车祸，构成工伤

2023年7月31日，刘女士与公司签订的3年期劳动合同期限届满。当天下午，她办理完工作交接手续并签署终止劳动关系协议书后于17时骑自行车下班回家。不料，途中被他人驾驶的汽车撞伤，交警部门认定汽车司机负事故的全部责任。近日，刘女士要求公司为她申报工伤，公司竟然说双方之间的劳动关系已经消灭，其已经不再是公司职工，不能被认定为工伤。

那么，刘女士这种情况是否属于工伤？

### 【点评】

刘女士的情形符合工伤认定条件，即其可以认定工伤。其理由如下：

一方面，刘女士在发生交通事故时仍具有公司的职工身份。《民法典》第一百三十六规定：“民事法律行为自成立时生效，但是法律另有规定或者当事人另有约定的除外。”《劳动合同法》关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第五条第二款规定：“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。”由此来看，在劳动合同期满当日，双方实施的民事法律行为，包括签署终止劳动关系协议书、办完离职手续，于当日的24时才发生法律效力。换言之，在24小时内，劳动者仍是该用人单位的职工。刘女士的情况与之相吻合。

另一方面，刘女士符合工伤认定的条件。刘女士作为公司的职工，在离职回家途中遭遇非本人主要责任的交通事故伤害，符合《工伤保险条例》第十四条第六项之规定，自然应当认定为工伤。

鉴于公司存在错误认识，拒绝为刘女士申报工伤，刘女士可以在事故伤害发生之日起的1年

内，直接向社保部门申请工伤认定。

## 【案例3】 女职工回家哺乳途中被车撞伤，属于工伤

颜女士的孩子刚出生5个月，每天需要母乳喂养。按照公司工作安排，她的上班时间是每天14点至21点，由于公司未设立哺乳室，公司就批准她在工作时间内回家哺乳一次。2023年8月20日傍晚，她骑车按照通常上下班路线回家给孩子喂奶，此后在返回公司途中被机动车撞伤，交警认定机动车一方负事故全部责任。近日，正在医院治疗的颜女士要求公司为她申报工伤，公司认为她遇到的交通事故不是发生在上下班途中，故不同意她的这一请求。

那么，颜女士的情形可以认定为工伤吗？

### 【点评】

《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》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的，人民法院应予支持：（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中……”

颜女士的情况符合上述规定。首先，公司批准颜女士回家哺乳，然后再返回上班，这在客观上形成了颜女士再次在家与公司之间进行往返的事实，回家哺乳后返回公司的途中应视为“上下班途中”。其次，回家喂奶属于从事日常工作生活所需要的活动。再次，颜女士是在通常的上下班路线上遭遇交通事故伤害的。最后，颜女士对该起事故不负任何责任。因此，颜女士的情况可以认定为工伤。

## 【案例4】 下班后先睡一觉才回家，路遇车祸可认定工伤

吕某所在公司实行三班倒工作制，并为倒班的职工安排有倒班宿舍。吕某因离家相对较近，一般下班后骑车直接回家，很少在公司过夜。2023年8月1日，吕某于当夜1时下班，因下暴雨不便回家，就在倒班宿舍休息。次日7时，吕某骑车回家途中被一辆小轿车撞伤，交警部门认定双方负事故同等责任。公司认为，吕某下班后6个小时在回家途中发生车祸，不属于法定的“上下班途中”，故拒绝为他申报工伤。

那么，吕某所受伤害是否可以申请工伤认定？

### 【点评】

吕某的情形符合工伤构成条件，可以认定工伤。

本案中，公司提供倒班宿舍，意味着准许或者说支持职工睡一觉后再下班回家。因此，吕某在宿舍休息后再回家的时间，应视为合理时间内的下班。对此，《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》第六条也明确规定：“在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中，应认定为《工伤保险条例》中的‘上下班途中’。因此，不能机械教条地把‘上下班途中’理解为一个固定时间、固定的地域。”

就吕某遇到的情况而言，其下班时间为深夜1点，因下暴雨在倒班宿舍留宿，直到早上7点才开始回家，该情形应当属于下班的合理时间。再者，吕某出事的地点是在从单位回家的必经之路上，目的是下班回家。因此，吕某的情形属于在合理时间、合理路线往返于用人单位和住所地的下班途中，应当认定为工伤。在公司拒绝申报工伤的情况下，吕某可以自行向人社局申请工伤认定。 潘家永 律师

## 即便职工销售零业绩公司也不得拒发工资

编辑同志：

由于对市场营销形势估计不足，就工资发放问题，我与公司在劳动合同中明确约定实行底薪+提成制度，同时承诺如果没有完成基本销售定额，公司可以拒付底薪。入职后，当我尽心尽职尽责，甚至采取“白加黑”“5+2”的方式加班加点干了一个月，我的销售业绩仍然因种种原因没有取得任何进展。也就是说，我慌慌张张忙乎一个月，最终得了个“零业绩”。前几天发工资时，公司以双方有约在先为由将我的工资“清零”，连一分钱都没有支付。

请问：公司的做法对吗？

读者：吕菁菁

吕菁菁读者：

公司的做法是错误的，其必须按当地最低工资标准向你支付劳动报酬。

《最低工资规定》第十二条规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（1）延长工作时间工资；（2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（3）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”

上述规定表明，劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，只要在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位就必须向其支付不低于最低工资标准的工资，而不管劳动者是否有业绩以及业绩如何。这里的正常劳动是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。而最低工资是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

结合本案，尽管你一个月的销售额是“零业绩”，但这并不能否定你已经尽心尽职尽责、采取“白加黑”“5+2”的方式加班加点地工作了一个月，即你向公司提供了正常甚至超额劳动，公司至少应当向你支付最低的工资报酬。

此外，《最低工资规定》第十三条规定：“违反本规定第十二条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。”因此，如果公司拒不改正错误，你可以向劳动保障行政部门投诉。

廖春梅 法官

## 去年请病假超过3个月，今年还能休年假吗？

常律师：

您好！

我去年在休完年假后，又因身体状况不好，多次向公司请病假，累计病假时长超过了3个月。前段时间，我向公司申请今年的年假，公司却以我上一年度累计病假时间较长为由，拒绝了我今年的年假申请。按照规定，我累计工作时间已满10年不足20年，每年都应享有10天的年假。

请问：上一年度病假时间较长，能影响本年度的年假

吗？

答：

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上

的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第八条规定：“职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。”

根据上述规定，您虽然累计工作满10年不满20年，按照规定每年可以享受10天的年休假，但您在上一年度已享受当年年休假的情况下，又请病假累计

达3个月以上，故不再享受本年度的年休假。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所  
**常律师信箱**  
免费咨询热线：  
**13601074357**  
lawyerchang@188.com

