

办完离职手续离开用工单位

职工在回家途中发生车祸属于工伤

□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应当认定为工伤。被派遣到用工单位B公司工作的唐某从该单位办完离职手续后，在回家途中发生自己不负任何责任的交通事故死亡。可是，当其父唐晖谕（化名）依据该规定为其申请工伤认定并得人社局支持时，却遭到用人单位A公司的极力反对。

A公司主张，认定工伤的前提是劳动者与用人单位之间存在劳动关系。而唐某系在主动辞职且办理离职手续之后，已经A公司不存在劳动关系。在此情况下，唐某回家不属于“上下班途中”，其因车祸死亡也不属于工伤。人社局将其认定为工伤，则属于认定事实不清，适用法律错误，应当予以撤销。

法院认为，虽然事发当日唐某与B公司已经办理离职手续，但其离职当日完成交接工作也是其工作组成部分，其之后离开B公司回家的行为应当视为下班。再者，唐某向用工单位B公司申请辞职，并未说明要与用人单位A公司解除劳动关系，故应认定唐某在离开B公司之时与A公司的劳动关系仍然存续。由此，二审法院于10月13日判决驳回A公司撤销人社局所作工伤认定结论的上诉请求。

职工办完离职手续回家途中发生车祸

2022年7月28日，唐某与从事劳务派遣工作的A公司签订劳动合同，并于同年7月31日被派遣至B公司工作。当天，唐某参加了B公司的岗前培训。中午11时17分，唐某刷卡在B公司食堂就餐。吃完饭后，唐某向B公司提交辞职申请，理由是“不想做”。B公司同意唐某的辞职申请，并与其办理了离职手续。监控显示，唐某于当天13时22分离开B公司。

道路交通事故认定书载明，2022年7月31日13时23分许，唐某驾驶电动自行车在某路口与一

重型自卸货车相撞并被该货车碾压，经抢救无效于当天死亡，唐某在该起事故中不承担责任。经查，事发地点位于B公司去往唐某住处的必经路途。

2022年12月5日，唐晖谕向当地人社局提出工伤认定申请。人社局受理后，向A公司发出《关于提交唐某死亡书面情况的函》。A公司作出了《关于唐某不符合工伤认定情况的说明》并提交了相关附件。

此后，人社局工作人员到派出所调取视频监控，调查核实唐某家属提供的视频截图有关情况。另外，还对案外人汤某、陈某进行了调查，并分别制作了工伤认定调查记录。2023年2月，人社局认定唐某所受伤害构成工伤。

单位不服工伤认定申请复议予以撤销

收到唐某被认定为工伤的决定后，B公司向人社局提交情况说明，说明其于2022年12月10日接到用人单位A公司通知，得知唐某亲属在申请工伤，B公司想要调取监控信息发现已经被后面信息覆盖，通过专业公司也未能恢复。因对人社局作出的工伤认定结论不服，其与A公司共同决定向上级人社局申请行政复议，要求撤销被诉工伤认定决定。

上级人社局收到行政复议申请后，对本案进行了调查，并向唐晖谕作出《行政复议第三人告知书》。唐晖谕表示，愿意作为第三人参加本案的行政复议活动。经审理后，原工伤认定决定得到维持。A、B两家公司不服，诉至一审法院，请求判决撤销人社局作出的工伤认定决定及行政复议决定。

法院详查案件事实判决支持工伤认定

一审法院认为，《工伤保险条例》的立法宗旨表明，工伤保险制度以保护劳动者的合法权益、为用人单位分担工伤风险为主要价值取向。工伤认定案件涉及对劳动者、用人单位、用工单

位等各方利益的权衡，行政诉讼既要进行合法性审查，也要进行相应的价值判断，其中关于劳动者的合法权益保护始终位于首要地位。因此，结合本案具体案情，对有关争议焦点阐述如下：

关于第一个争议焦点，唐某离职当天发生的交通事故是否属于下班途中。

一审法院认为，唐某从用工单位离职当日离开公司回家的行为应当认定为下班。虽然事发当日唐某与用工单位B公司已经办理了离职手续，但其离职当日完成的交接工作等也是其工作组成部分，之后离开B公司回家的行为应当视为下班。此外，职工向用工单位申请辞职，并不当然发生与用人单位解除劳动关系的法律效力。本案证据可以证明，唐某向B公司提出辞职申请，并未说明要与A公司解除劳动关系，故应当认定唐某在离开B公司之时与用人单位A公司的劳动关系仍然存续。因此，事发当日唐某离开B公司回家的行为应当认定为下班，发生交通事故理应当认定为下班途中。

关于第二个争议焦点，交通事故发生的时间、地点是否属于下班途中的合理时间和合理路线。

一审法院认为，《工伤保险条例》第14条第6项规定的“上下班途中”，系指以上下班为目的往返于单位和住处之间的途中。根据在案证据，事发当日唐某在离开B公司几分钟内、在去往回家方向的道路上发生交通事故，其离开时间和行经路线属于下班途中的合理时间和合理路线，并且唐某不承担事故责任，理应当认定为工伤。

据此，一审法院认为，人社局依法受理唐晖谕申请并遵循相关程序规定，启动调查程序查明事实后，依据《工伤保险条例》第14条第6项规定，在法定期限内作出被诉工伤认定决定并依法送达，认定事实清楚，证据确凿，程序合法，适用法律正确。

A公司、B公司认为，人社局作出被诉工伤认定决定后还收取了B公司的书面情况说明属于

程序违法。一审法院认为，人社局履行的受理、调查、作出工伤决定一系列程序符合法律规定，B公司在工伤决定作出后仍向人社局提交书面材料，并未改变工伤认定结论，两家公司据此主张人社局执法程序违法缺乏依据，对其该项主张不予采纳。

上级人社局依法受理A公司、B公司的复议申请后，经审查，认定人社局所作的被诉工伤认定决定合法，依法在法定期限内作出被诉行政复议决定并送达各方当事人，一审法院认为，该被诉行政复议决定认定事实清楚，程序合法，适用法律正确。据此，判决驳回两家公司的诉讼请求。

此后，A公司、B公司上诉称，唐某发生交通事故当日与A公司已不存在劳动关系，该交通事故非发生在上下班途中，亦非发生在合理时间和合理路线。人社局作出的工伤认定认定事实不清，适用法律错误，程序违法，应当撤销。故请求二审撤销原判，依法改判支持其诉讼请求。

二审法院认为，本案中，根据人社局提供的劳动合同、劳务派遣经营许可证、医疗机构诊断证明、道路交通事故认定书、监控视频、人社局对案外人陈某、汤某的调查记录等证据，可以证明2022年7月31日A公司工作人员唐某在下班途中发生了其不承担责任的交通事故，故人社局作出的工伤认定决定认定事实清楚，适用法律正确。

在本案审理过程中，上诉人A公司、B公司向二审法院申请调取事故发生时的道路交通视频。二审法院认为，根据人社局提供的上述证据已能充分证明唐某在下班途中发生了其不承担责任的交通事故等事实，故对于该申请，二审法院不予准许。

综上，A公司、B公司的上诉请求缺乏相应的依据，二审法院不予支持。原审判决驳回两家公司的诉讼请求并无不当，二审法院应予维持。据此，依照《行政诉讼法》第89条第1款第1项规定，判决驳回上诉，维持原判。

实行不同的工时制度 加班休息有哪些区别？

编辑同志：

我入职某公司时，所签的劳动合同中约定执行标准工作时间，我必须遵守公司的考勤管理规定。当我主张加班费时，公司又说对我适用的是不定时工时制，不存在加班费一说，并拿出人社局同意公司实施不定时工时制的批复和申请时提交的员工名册，我在名单之中。

请问：不定时工时制与标准工时制有何区别？

读者：顾静桦

顾静桦读者：

不定时工时制又称不定时工作制，是指企业因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，需要连续上班或难以按时上下班，无法按标准工作时间衡量或者需要机动作业的职工的一种工作时间安排。与标准工作时间相比，不定时工时制具有以下方面的特殊性：

一是适用范围特定。标准工时制具有普遍适用性，而不定时工时制则主要适用于：(一)企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；(二)企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；(三)其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工，如企业的消防和危险化学品事故应急救援值班人员等。

二是需要履行特定程序。标准工时制即职工每日工作8小时、每周工作40小时，这是法定的，用人单位遵照执行即可。而实行不定时工时制的，由于工作时间往往会超过标准工时制，所以，用人单位应当经民主程序充分听取职工意见后，向人社部门申请批准，申请时应提交工作安排和休息计划、职代会或工会意见等材料。审批通过后用人单位还应当在单位内进行公示。

三是一般不存在加班情形。执行标准工时制的职工加班的，用人单位应依法支付加班工资。而执行不定时工时制的职工，由于不受《劳动法》关于日延长工作时间和月延长工作时间标准的限制，故不存在加班和支付加班费的情形。当然，有些地方规定法定节假日上班算加班。

四是休息方式特殊。执行标准工作时的职工每周至少休息1日。而实行不定时工时制的，采取的是集中休息、轮休调休等方式。《劳动法》关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第六条规定：“……在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。”

潘家永 律师

工作6年后，入职新单位的第一年能否享受带薪年假？

常律师：

您好！我今年6月份从上一家单位离职。随后，于9月15日入职新的单位。我的累计工作年限为6年。今年在上一家单位工作时，并未安排我休年假，我计划下半年申请休年假。

请问：我能否在入职新单位第一年休年假？

答：

您可以在入职新单位的第一年休年假。

《职工带薪年休假条例》第3条规定：“职工累计工作已满1

年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第5条规定：“职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为：(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。”据此，您的工作年限累计为6年，每年

可以享受5天的年休假。入职新单位后，您依然可以享受年休假，年休假天数为当年度在新单位剩余日历天数÷365天×您全年应当享受的年休假天数。

另外，《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。前款规定的折算方法为：(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职

工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。”据此，对于您今年在上一家单位未休的年假，您可以向上一家单位主张未休年休假工资。

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

