

【案例分析】

如何理解工伤认定中的“上下班途中”？

【案情简介】

张某系上海某私立幼儿园教师，园方规定的考勤时间为早9点至晚5点。2020年3月5日，张某为接待突然来访的家长推迟了下班时间。晚上7点15分，张某匆匆离校，此时张某打开手机软件，发现原先下班路线较为拥堵，便根据导航更改了路线。晚上7点45分，张某在一丁字路口被一辆小型客车撞伤，后经交警大队作出《道路交通事故认定书》，认定张某无责，张某经医院治疗，被诊断为盆骨骨折。张某认为其在下班途中遇到的伤害事故应构成工伤，故拿着事故单、医院诊断报告向当地人力资源和社会保障局提出了工伤认定申请，然园方认为，张某下班时间是下午5点，从张某居住地到学校时间是1小时，而张某的受伤时间是7点45分，不属于下班时间，故张某受伤不应认定为工伤。

【争议焦点】

张某发生的事故是否属于下班途中产生，能否认定为工伤？

【最终结果】

张某作为幼教老师，接待家长系其本职工作，2020年3月5日，张某因工作原因导致下班延迟，本



身并无过错，且根据当事人陈述，张某虽然存在下班路线的变更，但并未造成故意绕路，且下班途中必然路过交通事故发生地点，故人社局根据《工伤保险条例》第十四条的规定，认定张某受到的事故伤害属于工伤。

【案件评析】

《工伤保险条例》第十四条的规定，将发生工伤的情形从工作时间和工作地点延伸到了“上下班途中”，目的是为了最大限度保障工伤职工的权益。但实践中对“上下班途中”的理解不一，经常会引发争议，对此，法律也进行了规范和列明。《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

内往返于工作地点与住所地点，经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间往返于工作地点与配偶、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的上下班途中；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。可见，当“上下班途中”的工伤认定产生争议时，合理时间和合理路线是认定部门考虑的重要因素。

1.什么是上下班途中的合理时间？

所谓合理时间，应为职工以上下班为目的的在途时间。合理时间的认定，不能单纯看用人单位的管理制度，还要综合多方面考虑，比如为什么提早到岗或迟延下班，是否为工作的预备或延续等。本案中，周某迟延下班并非单位强行安排的，但周某的出发点是了解决工作问题，其本身不存在过错和故意，且属于周某的正常职责范围内，

故应当认定为其下班途中的合理时间。

2.什么是上下班途中的合理路线？

所谓合理路线，应为职工以上下班为目的的在途路线。合理路线的认定，要了解当时的情况，为何会改变路线，是因为天气变化、路况异常等客观原因，还是因为顺路接送孩子上下学、路过菜场买菜等，属于日常工作生活所需要的主观活动。本案中，张某更改路线的原因为交通拥堵，且根据当时路线分析，周某选择的路线与原先的距离远近差距不大，显然周某不构成故意绕路，且交通事故发生地点亦为其下班途中的必经之路，故应当认定为其下班途中的合理路线。

总而言之，上下班途中的合理时间与合理路线，属于上下班途中认定工伤事故必不可少的时间和空间的概念，两者不可割裂来看。此外，随着各种新业态的出现，有些职业工作时间、地点不固定，职工存在多个工作地、多个居住地情形也屡见不鲜。所以，对于“上下班途中”的新型而客观的认定，也要结合工作性质和职业特点进行综合判断。（金晶）

职工发生工伤，单位应在多少天内提出工伤认定申请？

根据相关规定，从业人员发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向区人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报区人力资源和社会保障局同意，申请时限可以适当延长。

用人单位没有按照规定提出工伤认定申请的，从业人员或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可直接向区人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。也就是说，如果单位超过30天不去申请工伤认定，职工自己或者家属等可以提出工伤认定申请。

工伤人员所在单位未在规定的时限内提出工伤认定申请的，在此期间发生符合《上海市工伤保险实施办法》规定的工伤待遇等有关费用，由该用人单位负担。



【案例分析】

上下班途中发生本人主要责任交通事故可否认定为工伤？



【案情简介】

曹某系上海市某电子公司保安，上班时间为7:30至17:00。2019年7月11日早晨7:15，曹某正常至公司上班。因当天下雨，曹某穿雨衣骑电动自行车，从家到单位经过十字路口时，遇风掀起雨衣，遮挡视线，曹某驾驶的电动自行车与正常行驶的小型轿车发生碰撞，致曹某倒地受伤，当日经医院诊断为左肩关节脱位并大结节骨折、臂丛神经损伤。当地交警部门出具了交通事故证明，认定曹某就此次交通事故负主要责任。曹某向所在地人力资源和社会保障局提出了工伤认定申请。

【争议焦点】

曹某发生的事故是否属于上班途中发生的属于本人主要责任的交通事故，是否构成工伤？

【最终结果】

职工受到了非本人主要责任的交通事故伤害才能认定为工伤。在此案中，曹某的交通事故责任认定书认定曹某负本次事故的主要责任，不符合认定工伤的规定。当地人力资源和社会保障局经调查核实后出具了不

予认定工伤的决定。

【分析点评】

工伤认定，是指工伤认定部门依法对职工所受之伤害或职业病是否属于工伤或视同工伤给予定性的行政确认行为，是受伤职工是否可以享受工伤待遇的前提条件。

2004年实施的《工伤保险条例》将上下班途中受到的机动车伤害均认定为工伤，虽然仅包括机动车导致范围狭窄，但是没有“非本人主要责任”的规定。到了2010年颁布的《工伤保险条例》关于上下班途中交通事故的规定则发生了变化，即要求“非本人主要责任”。在《工伤保险条例》第十四条第（六）项规定，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、火车事故伤害的情形应当认定为工伤。“非本人主要责任”包括非本人主要责任的交通事故和非本人主要责任的城市轨道交通、客运轮渡、火车事故。事故责任认定应以公安机关交通管理部门、交通运输、铁道等部门或者司法机关，以及法律、法规授权组织出具的相关法律文书为依据。

实践中，公安机关交通管理部门会根据交通事故当事人的行为对发生交通事故所起的作用以及过错的严重程度，确定当事人在交通事故中的责任，出具《道路交通事故认定书》载明道路交通事故发生的时间、地点、当事人情况及调查得到的事实，分别送达当事人，这也成为工伤

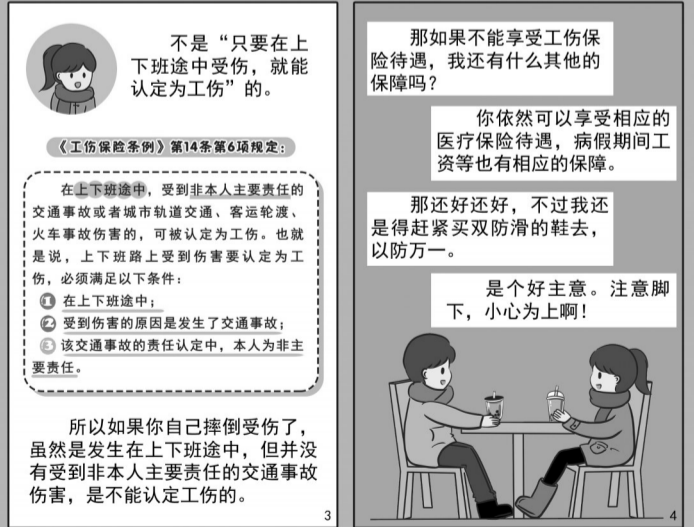
保险认定部门认定“非本人主要责任”的重要依据。

工伤保险制度是基于公平的原则建立的，工伤保险的保障范围是依法律程序确立的，不能任意扩大其外延。工伤认定应以法定条件为限，“非本人主要责任”是认定工伤的必要条件之一，不可或缺。认定职工上下班途中遭遇的交通事故是否为工伤，主要看其承担交通事故责任的情形。交通事故责任分为全部责任、主要责任、同等责任、次要责任、无责任五种责任分担方式。“非本人主要责任”就包含了同等责任、次要责任、无责任三种形式。

职工在上下班途中遭受交通事故，须承担非本人主要责任时才可以认定为工伤。如果是在上下班途中发生的本人主要责任或者全部责任的交通事故不能被认定为工伤。常见包括职工无证驾驶、驾驶无证车辆、饮酒后驾驶机动车、闯红灯等违反交通法规行为造成交通事故，并由此承担主要或全部责任情形。综上，工伤认定的范围包括职工上下班途中发生交通事故情形之内，受伤职工认定为工伤后享受工伤保险待遇是为了保障职工及其家属的基本生活，维护受伤职工的合法权益，而非是鼓励职工或纵容劳动者违反交通管理规定而侵害他人的权利，因此只有上下班途中发生本人非主要责任的交通事故才可认定为工伤，这样规定有利于提示和引导职工注意上下班途中的安全，遵守交通规则。（陈艳）

【漫说】

上下班途中不小心摔伤，算工伤吗？



《工伤保险条例》第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- （一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- （二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- （三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
- （四）患职业病的；
- （五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- （六）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；
- （七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。