

□ 贵州贵达律师事务所 许玉友 石华菊

根据《工伤保险条例》的规定：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，应当认定为工伤。

但在实践中，对于特定案例能否依据上述规定认定工伤，往往会存在一定争议。

“合理时间”

根据《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》第六条的规定：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；

（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

因此，认定“上下班途中”的“合理时间”和“合理路线”就尤为重要，需要结合路径、时间和目的三个方面综合判断。

所谓“合理时间”，是指在工作地与居住地之间的路段上行进时所使用的符合常理的时间。除了考虑距离外，还应结合道路通行条件、交通工具、天气状况、拥堵程度、居住地点、偶然性时间等诸多因素等，作出客观合理的判断。

实践中，除了考虑时间是否合理，还应考虑上下班的时间点是否正常，比如加班加点、迟到早退、早到迟退、上班期间因私事外出等情况，这些时间是否合理，对认定“上下班途中”影响较大，在实践中也容易引发争议，特别是迟到早退途中发生交通事故是否能认定为工伤争议最大。

第一种观点认为：职工迟到、早退系违反劳动纪律的行为，应当承担相应的责任。但是，早退与工伤认定属于不同的法律关系，且这些行为不足以导致员工失去工伤保障的资格，也与《工伤保险条例》“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿”之立法目的及“工伤认定无过错认定”的原则相违背。因此，职工一定时间范围内的迟到或早退行为，虽然违反用人单位的规章制度和劳动纪律，但不足以影响发生交通事故是在“上下班途中”的性质认定。

虽然司法实践中多数法院持上述观点，但也有判例认为，职工正

常的上下班或者经单位许可的上下班，且上下班的时间与工作时间紧密相连，才符合上下班途中的时间要求，否则不应被认定为工伤。

除了迟到早退，实践中也有因为早到迟退途中发生事故引发的工伤认定争议。

比如有些职工下班后不回家，在单位聊天、打牌或者干其他事情，2到3个小时甚至更长时间后再回家途中发生交通事故；或者应该是9点钟上班，6点就去单位途中发生交通事故。上述情况能否被认定为“合理时间”呢？

对于早到迟退，实践中有两种观点，一种观点认为也符合“以上下班为目的”这一基本条件，具有正当性和合理性，应属于“上下班途中”。

另一种观点认为，上下班途中的工伤本就不符合严格意义上的工伤认定三原则，加重了用人单位的责任，因此应当对“上下班途中”作狭义解释，不能认定为“上下班途中”。

可见，对于早到迟退是否能认定为“上下班途中的合理时间”，

法院有很大的自由裁量权。对此，笔者认为，特定情形下只要有正当理由，都应属于合理范围。

还有一种比较特殊的情况，就是上班后因私事外出发生交通事故。对此，法院的观点比较统一，在未请假的情况下因私事外出发生交通事故，属于擅自离岗，不属于《工伤保险条例》规定应为工伤或视同工伤的情形。

“合理路线”

上下班途中的“合理路线”，原则上是指职工为了上下班而往返于住处和工作单位之间的合理路径。这里的住处既包含住所地、经常居住地、单位宿舍等，也包含配偶、父母、子女的居住地。这里的



资料图片

『上下班途中』交通事故的工伤认定

时间是否合理。应结合路径距离、道路堵塞、交通工具、天气状况等诸多因素等作出判断。

三是路线要素，即往返于工作地和居住地的路线是否合理。职工上下班往往有多条路径，至于该路径是否最近、是否属于职工经常选择的路径，只要在职工为上下班而往返于住处和工作单位之间的合理路径之中，都属于“上下班途中”。

实践中，职工绕道是否属于“上下班途中”是争议最大的，用人单位往往会认为职工是因为私事而绕道，因此发生交通事故不属于“上下班途中”。

而司法机关对绕道的裁判观点相对统一：如果因客观原因（突发事件、交通堵塞、天气恶劣等）而绕道或者工作原因而改道走其他较远的路线的，是难以避免的情形，具有必要性，可认定绕道的合理性。

如果因私事而绕道，判断是否属于合理需要具体情况具体分析，比如每天因接送孩子上学、去菜市场买菜等原因而绕道，那么也具有必要性，可视为合理途径。

但是，下班后与朋友聚会、去明显与回家路线不一致的地方买菜等情形不具有必要性，很难被认定为“合理路线”。

此外，还有一种特殊情况，就是职工在周末或者放假时，从单位出发回老家是否属于“上下班途中”？

这种情况需要从时间和路线两方面进行判断，综合考虑职工的出行意图、路程、所需时间、路途方向、距离远近及职工公司考勤要求和职工在该要求下的惯常通勤模式等因素，来判断事故是否发生在职工上下班的合理时间和合理路线内。

“非本人主要责任”

根据《道路交通事故处理程序规定》第四十六条的规定，公安机关交通管理部门应当根据当事人的行为对发生道路交通事故所起的作用以及过错的严重程度，确定当事人的责任。一般交通事故的责任分为全部责任、主要责任、同等责任、次要责任、无责任五种责任方式分担。

“非本人主要责任”包含同等责任、次要责任、无责任三种形式，也就是说，只要职工对在上下班途中发生的交通事故不负全部责任或者主要责任，就应当认定为工伤。

另外，根据《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》的规定：“在认定是否存在‘本人主要责任’的情形时，应当以有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见和人民法院生效裁判等法律文书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书和结论性意见的除外。前述法律文书不存在或者内容不明确，社会保险行政部门就前款事实作出认定的，人民法院应当结合其提供的相关证据依法进行审查。”

总之，劳动者在上下班途中如果发生交通事故，一定要报警处理，取得事故认定书。不出具或无法出具责任认定书的，应要求记录事故的时间、地点、原因、过程等基本情况。同时，劳动者需要搜集路线合理性、以上下班为目的等基础事实作为证据，为后续的工伤认定提供事实依据。

工作单位根据工作需要也不一定只有一处，可以是固定的上班地点，也可以是外出工作、开会、学习等地点，只要职工的主观目的是上班或回家，即便因路况、天气等原因选择多种交通工具下班或者绕路下班，也应认定其路线为合理路线。

实践中，何为“合理路线”，应具体情况具体分析，最主要的争议在于职工在上下班途中绕道的合理性判定。对此，笔者认为可以从三个要素进行考虑：

一是目的要素，即必须以上下班为目的。职工到工作场所（固定上班地点或因工作需要的其他地点）从事工作、开会、培训、劳动、文体等活动，均应理解为上班，而下班仅限定为工作场所前往住所的途中。

二是时间要素，即上下班使用的