

典型

DIANXING
GONGSHANG
BAOXIAN ANLI
JIE XI

工伤保险案例 解析

向春华 张 军 编著

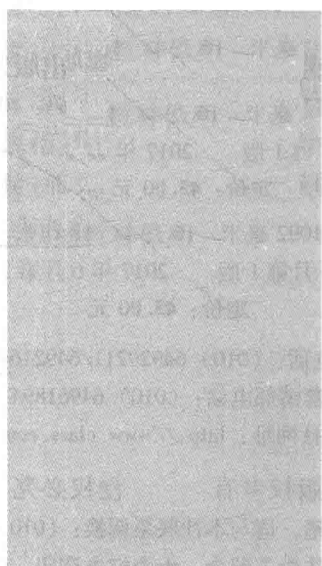


中国劳动社会保障出版社

典型工伤保险案例

解析

向春华 张 军 编著



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

典型工伤保险案例解析/向春华, 张军编著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2017

ISBN 978-7-5167-3001-0

I. ①典… II. ①向… ②张… III. ①工伤保险-条例-案例-中国
IV. ①D922.555

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 079398 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

三河市华骏印务包装有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 18 印张 293 千字

2017 年 4 月第 1 版 2017 年 6 月第 2 次印刷

定价: 45.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

内容提要

随着社会保险事业的发展，社会保险覆盖面逐步扩大，企业和职工的法律维权意识和要求日益提高，近年来工伤保险行政案件呈逐年上升趋势，数量位居各类行政案件前列。工伤保险行政案件涉及工伤保险法律法规的贯彻执行、职工群众的切身利益，工伤保险基金的使用安全，直接影响到社会和谐稳定。

本书精心甄选了43个已经法院审判的工伤保险典型案例，涉及劳动关系确认、参保缴费、工伤认定、劳动能力鉴定、工伤待遇申领等多方面环节，通过对案情和审判过程全面、真实的描述，运用明确的法律规范条文和政策依据对案例中的重点和难点问题进行专业性解读。力争使工伤保险相关行政、经办人员，企业劳资人员，相关法律从业人员通过对本书的阅读学习，能更准确地把握工伤保险政策、法律法规相关知识和精髓，指导工作实践，对工作中遇到的某些类似疑难和特殊情形起到一定的参照和示范作用。对工伤职工和广大公众也能起到宣传法制、解读法制的教育作用。

前言

社会保险涉及不同学科，可以从不同的学科和视角对社会保险问题进行分析和探讨。伴随实践的发展，从法的视角认识和探讨社会保险问题越来越显示出其重要性。社会保险的最终目的是保障被保险人在发生年老、疾病等社会风险时获得社会保险给付，因此，对于个人来说，其可以不关心社会保险的宏观架构，而对于是否应当获得相应的社会保险给付，则可能“锱铢必较”，由此引发社会保险争议。随着社会保险覆盖面的扩大、公民法律意识的提高以及社会保险法律规则的完善，社保争议的发生呈现出诸多特点。一是争议种类的增多，从原先相对单一的工伤认定争议，扩展到工伤保险待遇、养老保险、医疗保险等各种争议。二是争议数量的显著攀升，这在东部沿海地区尤为明显。三是对抗性增加，复议、一审不能结案的很普遍，很多争议打到了省级高院，有的甚至打到了最高人民法院，争议调和的难度增加。四是处理的难度增加，需要运用多学科的知识，需要更为深入地理解和把握法条的内容和法律的整體架构。社会保险争议的这些特点，决定对社会保险案例展开深入的研究，具有多方面的实际价值和效益。

第一，有助于准确地理解并阐释法律规范。一般认为，在我国各项社会保险项目中，法制化即规范化程序最高的是工伤保险。除《社会保险法》外，《工伤保险条例》已经经历了一次大的修改，国务院法制办公室颁布了不少立法解释，人力资源和社会保障部先后颁布了三件较为系统的规范性文件，最高人民法院颁布了司法解释和若干具有实际效力的函件，凡此种种，架构了较为完整的工伤保险规范体系。然而，正如世界上没有一部法律可以永恒不变，没有一部法律不需要解释一样，无论工伤保险法律体系多么健全和完善，其具体

的法律规则仍会存在歧义，或针对具体的案件缺乏可明确适用的法律规则亦即存在法律漏洞。而在具体案件中，需要对具体的诉求作出肯定或否定的回答，并给出详细的理由，通过对具体案例的研究，针对这些回答及其理由进行归纳总结，并在此基础上进一步探寻其背后的法理，有助于我们更准确地理解、阐释和适用法律规范。

第二，有助于保证法律的公正适用。准确地理解、阐释和适用法律规范，是为了公正地适用法律，既保护公民及其用人单位的社会保险权利，又维护法的尊严，不至于因人施法、因事施法。在社会保险特别是工伤保险法律法规的适用过程中，存在着一种不良的倾向，即适用法律，不是首先从法律规范视角考虑诉求应否得到法律支持，而是首先从诉求者的境地来考虑是否应该支持其诉求，即以工伤人员或其亲属为“弱势群体”而先入为主地认为应当尽可能支持其诉求。支撑这一观点的有两个因素，一是工伤保险基金属于公共基金，甚至是“国家的钱”，多花一点没有坏处，不会有“麻烦”；二是司法机关面对工伤人员及其亲属存在社会压力，而只要支持他们的诉求便可以“转嫁”这一压力。事实上，工伤保险基金并不是“摇钱树”，其资金池是有限的，其资金来源于用人单位的缴费，而用人单位的缴费是用于维护工伤者的权利，如果无限度扩大工伤的范围，需要将本不应由工伤保险基金支付的费用纳入基金支付范围，将导致该制度的不可持续，最终会形成“劣币驱逐良币”，真正的工伤者的正当权益将无法得到保障。通过梳理案例，针对同一种问题类型，选择更符合社会保险法律规范和立法目的的案例，并在此基础上进行深入研究，分析其合法性与正当性之所在，批评相反案例不合法性、非正当性之所在，可以促进社会保险法律法规的公正适用，促进社会保险的可持续发展，保障亿万人民的社会保险福祉。

第三，有助于统一实践标准，确立法的权威，推进社会保险制度的良性发展。实事求是地说，针对具体的社会保险争议，司法机关裁判尺度不一、差异较大，不同司法机关的判决结果甚至截然对立，这种状况不仅严重损害了法律的权威，而且导致相关行为主体无所适从，法指引和评价社会主体行为的功能大打折扣。无论是社会保险行政部门，还是社会保险经办机构，其针对用人单位、个人以及其他主体作出的具体行为或决定，都要受到行政复议机关、司法机关的审查，行政复议机关、司法机关的复议、裁审结果的差异甚至对立，也导致行政主体左右为难，不利于社会保险事业的良性发展。通过对具体案例的深入分析，把握社会保险法律概念、原则和规则的准确含义，分析其背后的法

理基础,肯定和支持更具有合法性、合理性的裁判结果,批评和否定合法性和合理性不足甚至存在严重问题的裁判结果,从而为统一行政、司法实践奠定一定的基础,便于社会主体一致遵行,树立法的权威。

《最高人民法院关于案例指导工作的规定》(法发〔2010〕51号)颁布后,最高人民法院开始编辑出版指导案例,力图指导和统一全国类似案件的判决。其实,最高人民法院很早就已开展这一工作,并已对司法实践发挥了有益的作用。有一种传统观点认为,我国属于成文法国家,与判例法国家不同,案例不具有法律效力,即便是上级法院的判决,下级法院也没有必须遵行的法定义务,更不用说非上级法院判决。这种观点是错误的。事实上,不仅仅是判例法国家,世界主要大陆法系国家均非常重视案例的编纂整理工作,案例特别是上级法院的判决案例具有事实上的约束力。判例的约束力主要来自于“同样事实,同样处置”的法治原则。“翻手为云覆手为雨”式的裁判结果与法治原则背道而驰。除非有足够充分的法律依据和法理基础,否则不能推翻前案处置结果;基于充分的法律依据和法理基础推翻旧例后,就不应再回归旧例。法律不得朝令夕改,判例更不能朝例夕改,这是走向法治、生成法律权威的必由之路。

第四,有助于统一适用法律法规,统一裁判结果,可以有效节省行政、司法资源。在同一司法管辖区,法律适用结果的统一,可以为用人单位、个人提供明确的法律预期,对于明显不能得到支持的诉求,有相当部分就不会启动法律程序;对于行政主体、复议机关、司法机关来说,类似案件即便提起复议或诉讼,因为缺乏实质争议,案件的准备、处理、答辩等也会相对简单很多,可以节省大量的行政、司法资源。

根据人力资源社会保障部门的统计,我国社保机构工作人员数量与服务对象的服务人次比,在全球范围内处于高位,面对日常社保经办业务,很多社保机构已经捉襟见肘,大量行政复议、诉讼案件的发生,进一步恶化了社保机构的服务能力,影响了公民社会保险权利的实现。目前,很多行政复议、行政诉讼案件由于法律适用、裁判结果的不一致而导致社保机构大量的心血白白浪费,对于提升社保机构的公共服务能力造成了不利影响。

通过研究分析具体的案例,评判肯定与否定性意见,综合法学理论与社会保障理论,可以为统一适用法律法规、统一裁判结果提供理论与实务支撑。

第五,有助于促进社会保险事业的可持续发展。社会保险争议案件的处置,与传统民商事、行政、刑事案件的处置存在一个根本的区别,即这些制度一般不存在制度可持续的问题,而社会保险制度的可持续性则是其核心特征之一。

这一区别的原因在于,其他法律关系的存续,不以公共财政供给为前提,法律关系的运行不受公共财政的困扰,因此至少可以说,这些法律制度是伴随国家的产生而产生的。社会保险权利的实现,则由公共财政供给,因此在国家诞生的相当长时期内,并无社会保障制度的产生;而社会保险制度,则迟至19世纪末期才产生;即便在当今,社会保障制度已经深入人心的全球化时代,仍有相当部分国家没有社会保险及类似制度,甚至没有社会保障制度。

社会保险事业的持续运行,需协调需求与供给的关系。脱离供给的可能性,仅仅考虑需求,必然会导致社会保险制度的崩溃与破产或举步维艰,引发社会和国家的动荡乃至国家的破产,这并非没有先例。目前,在社会保险特别是工伤保险司法实践中,一味考虑个人诉求的最大化,而完全忽视了工伤保险基金的供给及由此所决定的保障范围的广度和保障水平的深度。当然,这不仅仅是司法适用的问题,在立法中也存在类似的问题。

无论是在立法还是司法中,应当给予社会保险持续性以充分的考虑。是否赋予用人单位和个人特定的社会保险权利,用人单位和个人的特定利益是否属于社会保险制度的保障范围,社会保险基金是否有能力提供充分的保障,应当细细思量。否则,看似保障了个案个人的权益,但却损害了更普遍的公民的社会保障权利。

第六,有助于完善立法,建立健全社会保险法律体系。通过对具体个案的剖析,一方面有助于填补法律漏洞,促进法律的公正适用;另一方面,也能针对现行法律法规的缺失、矛盾及其他不完善之处,提出相应的改革和完善之处,通过修改立法等方式,建立更为完善的社会保险法律体系,促进社会保险公共服务水平的提升和优化。法律规则来源于生活、提炼于生活,法律体系应当因应社会实践的需求与发展。社会保险争议案件,提供了社会各方主体对于具体问题的意见和看法,在进行总结、提炼的基础上概括为更具有针对性、合理性和可行性的立法修订意见,是社会保险法律体系健全的活的根源。

在目前的各项社会保险中,由于工伤事故具有保护形式上的急迫性,且社会对于工伤保险的可持续性认知较之基本养老保险、基本医疗保险相去甚远,因此,相关部门对于工伤保险争议倾向于“从宽”支持个人诉求,甚至将工伤保险基金作为“兜底性”保障。当个人诉求无法通过其他保障制度或法律制度获得高额给付或赔偿时,往往要求工伤保险基金承担给付责任。这一倾向表现之一就是,对于工伤保险规范性法律文件,往往否认其作为工伤保险行政行为的正当法律渊源,这不仅有违我国社会保险法律体系的基本状况,而且和基本

养老保险、基本医疗保险争议中通常承认同级甚至更低级别的规范性法律文件的法律渊源属性相矛盾。故对工伤保险案例展开研究和分析，更有其现实的紧迫性和必要性。

由于本书的操作时间较短，无论是案例的筛选还是内容的撰写，都存在不尽如人意之处，敬请读者见谅，也恳请读者不吝批评指正。

编著者

2017年4月于北京

目 录

Contents

1 工伤认定中涉及案件事实尚在审理时宜中止认定 /001

〔核心提示〕

《工伤保险条例》和《工伤认定办法》规定，劳动关系的存在系工伤认定申请与认定的前提。本案中，劳动者与用人单位是否存在劳动关系尚在二审审理之中，工伤认定决定所认定的劳动关系事实尚需法院在民事案件中进行确认，故工伤认定部门作出的工伤认定申请不予受理决定的理由不当，认定事实的主要证据不足，应予撤销。

2 超越职权作出的工伤认定决定的无效与撤销 /007

〔核心提示〕

依据《工伤保险条例》第十七条、《工伤认定办法》第四条规定，统筹地区社会保险行政部门具有认定工伤的职权。由于政策改变，某市工伤保险由区县统筹改为市级（设区市）统筹后，市人力资源和社会保障局作为统筹地区的社会保险行政部门具有对该市范围内的工伤认定的职权。法院认为，区人力资源和社会保障局不具备认定工伤的职权，无权作出工伤认定，其作出的工伤认定决定自始无效。

3 未参加工伤保险的村委会成员不能纳入工伤保险保障范围 /014

【核心提示】

工伤认定部门要求申请人提供其母与村民委员会存在劳动关系的相关证明，因申请人不能提供其母与村民委员会存在劳动关系的相关证明，且劳动人事争议仲裁委员会认为村民委员会并非适格的用人单位，故工伤认定部门对申请人的工伤认定申请不予受理，该认定事实清楚，程序合法。

4 受理工伤认定申请的材料与作出认定的材料要求不同 /023

【核心提示】

申请人按照《工伤保险条例》第十八条的规定向工伤认定部门提交了工伤认定申请表、受伤害职工与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料、医疗诊断证明或者职业病诊断证明书等材料，工伤认定部门没有任何法定理由不受理工伤认定申请。证明劳动者在工作时间和工作岗位突发疾病死亡或者在 48 小时内经抢救无效死亡的证据，是认定工伤的必要证据材料，而不是受理工伤申请的申请材料。

5 生效民事判决确认劳动关系后用人单位应当承担用工主体责任 /030

【核心提示】

《工伤保险条例》第十八条第一款规定，提出工伤认定申请应当提交“与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料”。生效的民事判决已确认用人单位与劳动者之间存在劳动关系，用人单位应当承担用工主体责任，负责工伤职工的工伤保险待遇给付。

6

被挂靠单位应对挂靠人员雇用的人员承担工伤保险责任 /035**【核心提示】**

《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》（法释〔2014〕9号）第三条第（五）项规定：个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。本案中用人单位诉称劳动者与其不存在劳动关系，因现有生效判决书确认劳动者在受伤时与用人单位存在劳动关系，故法院对用人单位的主张不予采信。

7

工伤认定申请超过法定时限的不应受理 /040**【核心提示】**

用人单位未按规定时限提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、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，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。本案中，许某提出的工伤认定申请已超过该时限规定，人社行政部门据此不予受理许某的工伤认定申请，所作决定并无不当。

8

伤害与疾病应当适用不同的工伤条款 /045**【核心提示】**

劳动者死亡原因经鉴定为颅脑严重损伤，用人单位未提交证据证明劳动者系突发疾病死亡，故本案不适用《工伤保险条例》第十五条有关职工突发疾病死亡视同工伤的有关规定。劳动者在工作时间、工作场所，因颅脑损伤导致死亡，工伤认定部门根据鉴定部门的鉴定结论，认定劳动者为工亡，是正确的。

9 初始证据在工伤事实判断中具有较高证明力 /050**〔核心提示〕**

对于劳动者的伤害是否在工作时间发生，用人单位的员工证人均表示“没听说”“印象中没有”“想不起来”，与劳动者的出勤状况表述相互矛盾。在此情形下，根据劳动者就诊记录与其他证据可以推翻证人不利于劳动者的证言，并据此认定为工伤具有合理性。就诊记录作为初始证据，应赋予其较高的证明力。

10 用人单位未依法承担举证责任应承担不利后果 /057**〔核心提示〕**

对劳动者所受伤害发生在工作场所内，并且是在生产机器上发生事故的事实，原、被告双方并无异议。劳动者和社会保险行政部门认为该伤害为工伤，有所受伤情、入院记录、病历资料、调查笔录等为证。用人单位认为其职工在公司内所受事故伤害不是工伤，在进行工伤认定及审理案件期间，均应由用人单位承担举证责任。原审法院虽然查明事实基本清楚，但未正确分配当事人的举证责任，适用法律有误。

11 用人单位与劳动者签订“工伤补偿协议”不影响劳动者申请工伤认定的权利 /066**〔核心提示〕**

用人单位与劳动者就工伤补偿达成协议系民事法律行为，而工伤是社会保险行政部门依法认定，两者不能相互代替。用人单位不能以协议约定排除其应当承担的法定强制性义务，即用人单位与劳动者签订补偿协议不影响劳动者申请工伤认定的权利。

12

从事非单位安排工作受伤仍可构成工伤 /072**〔核心提示〕**

法院认为，工伤认定部门提交的证据能够证明韩某是在工作时间和工作场所内从自动悬链上摘取零件往料箱内存放时被砸伤左手，用人单位派人将其送往医院治疗并支付医疗费，韩某所受伤害完全符合《工伤保险条例》第十四条第（一）项规定。法院未对用人单位关于韩某行为不是单位安排的这一抗辩主张予以评价，实即认为此主张是否成立并不影响工伤认定。工伤构成中的工作的判定，需要综合考虑用人单位的意思、劳动者的意思以及劳动者的客观行为。非用人单位安排的行为仍有可能属于工作；而用人单位安排的行为也并不一定都属于工作。

13

职业病工伤认定是否需要进行调查核实 /078**〔核心提示〕**

《工伤保险条例》第十九条规定，对依法取得职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。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。用人单位未就工伤认定部门依据的职业病诊断证明书有异议提供出反驳的证据，其诉讼请求不予支持。

14

因工外出的事实不清不能认定为工伤 /085**〔核心提示〕**

社会保险行政部门在没有调查核实清楚事故发生过程，就认定职工因工外出发生车祸导致死亡为因工死亡，存在事实不清、证据不足问题，该工伤认定决定应予撤销。

15 上班途中的确定应综合考量事故地点、事故时间、惯常上班时间等因素 /089

【核心提示】

本案中劳动者发生交通事故的地点位于其居住地与上班地点之间的合理路线上,且《道路交通事故认定书》认定的劳动者当时的行驶方向与上班方向一致。在上班时间方面,社会保险行政部门提供的证据可以证明劳动者作为保安上班时间具有一定的灵活性,在用人单位未能提供证据证明劳动者的惯常实际到岗时间的情况下,综合考虑劳动者上班在途时间及在约定上班前一定合理时间到岗等因素,可以认定劳动者发生事故时属于合理的上班在途时间。

16 未查明下班时间导致下班途中事实认定不清被撤销工伤认定 /095

【核心提示】

工伤认定结论未能查清事发当日职工下班的具体时间,以致无法确定职工发生交通事故的时间是否在其“合理”的上下班时间内,存在认定事实不清问题,应撤销工伤认定决定并责令社会保险行政部门重新作出具体行政行为。

17 早退是否构成“下班途中” /099

【核心提示】

下班时间的合理性应指职工离开单位的时间是否符合用人单位的上下班规定以及是否在合理范围内。劳动者在距离公司规定的下班时间还有4小时的情况下,未向主管请假并得到主管的批准便擅自早退离开公司,故劳动者离开公司的时间显然不属合理的下班时间。

18

申请人诉称系因工作原因回家之事实不能成立时可能导致 工伤认定的不利后果 /106

〔核心提示〕

职工事发当日中午系因工作原因外出前往其他公司取配件，应视为仍在工作时间及工作岗位，但是其中途返家应根据具体情况判断是否属于工作时间及工作岗位。用人单位在申请工伤认定申请表中载明职工返回家中系拿取配件所需单据，且事发当日职工的同车人员在社会保险行政部门的调查中也表述职工返回家中系拿取配件所需单据，但社会保险行政部门的调查显示职工前往取配件并不需要单据。社会保险行政部门据此确定劳动者在家中突发疾病不属于在工作时间、工作岗位上突发疾病，不予认定为工伤，并无不当。

19

内退人员参加活动后回家途中突发疾病死亡不应认定为 工伤 /111

〔核心提示〕

杨某在实行“厂内退休”后，不受用人单位劳动纪律约束期间，受邀参加单位组织的庆祝“八一”建军节座谈会，在活动结束离开现场并乘车及步行30分钟后突发疾病死亡，故杨某突发疾病不是在工作时间和工作场所内，也不与工作原因有关，不属于《工伤保险条例》规定的工伤情形。

20

变更工作伤害后果需符合法定条件 /117

〔核心提示〕

地方文件规定，工伤职工认为因工伤或者职业病直接导致其他疾病，并提交了三级以上资质的工伤医疗机构出具的工伤或者职业病直接导致疾病的医疗诊断证明，区、县社会保险行政部门已经作出《工伤认定决定书》的，应当对《工伤认定决定书》进行变更。莽某申请社会保险行政部门变更已作出的涉案工伤认定结论，但未依照规定提交三级以上资质的工伤医疗机构出具的工伤直接导致疾病的医疗诊断证明，其变更申请不符合法定条件，社会保险行政部门予以拒绝并无不当。

21 突发疾病时不在工作岗位、非工作时间，不认定工伤 /122**〔核心提示〕**

徐某是职工食堂的厨师，其工作时间相对比较固定，即为上午8时至12时30分，下午16时至18时。事发当天用人单位接待活动尚未全部结束，但由于会议接待期间每天分早、中、晚定时供餐，在每一个工作日当中职工仍然有明确固定的上下班时间，不存在下班后需要待岗的情形。用人单位亦未额外安排职工从事其他工作，当晚18时左右徐某工作已经全部结束。徐某于晚上21时许在非工作场所与他人一起打纸牌时突发疾病，不在工作时间和工作岗位上，其死亡不符合视同工伤的规定。

22 应以初次诊断时间而非确诊时间作为“48小时”起算时间 /128**〔核心提示〕**

2014年11月13日6时40分左右刘某在发病后被送到A医院进行了头部CT检查后转送至B医院，B医院急诊科于8时接诊，初步诊断：高血压、脑出血。当日8时43分，刘某被收入神经外科住院治疗，入院初步诊断：右侧基底节脑出血破入脑室及蛛网膜下，高血压Ⅲ期极高危。同日进行手术。2014年11月14日，刘某被确诊为脑疝、右基底节区脑出血、继发脑室出血、蛛网膜下腔出血、高血压病Ⅲ期极高危。刘某于2014年11月15日19时23分死亡。卷宗病历证据足以证明刘某是在得到诊断后进行抢救的，初次诊断时间应当认定是2014年11月13日8时43分。上诉人认为初次诊断时间为B医院确诊时间即2014年11月14日没有证据支持。

23 在宿舍休息时突发疾病死亡不应视同工伤 /133**〔核心提示〕**

夜间在宿舍睡觉时于凌晨1时左右突发疾病，后经抢救无效在48小时内死亡，不属于在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的情形，不符合《工伤保险条例》突发疾病视同工伤条款规定的条件，不能视同工伤。