

# 工伤 纠纷



陈敦 著



案例集粹 专家提示

法律出版社  
LAW PRESS · CHINA



- ★ 在单位组织的集体活动中受伤算不算工伤？
- ★ 陪领导游玩而出事故算不算工伤？
- ★ 工作时间自行外出发生交通事故，可以认定为工伤吗？
- ★ 事业单位职工因公伤亡，可以认定为工伤吗？
- ★ 公司注销后，工伤赔偿责任谁来承担？
- ★ 与单位解除劳动合同后被诊断出职业病，可以享受工伤保险待遇吗？
- ★ 医疗保险赔偿款与工伤医疗费可以双份领取吗？
- ★ 企业改制后，谁来负责职工的工伤保险待遇？
- ★ 私自替工友顶班受伤，算不算工伤？

# 工伤 纠纷

锦

囊

D922.54

1

2006

陈敦 著

生活法律  
LAW&LIFE 指针  
丛书

法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

**图书在版编目(CIP)数据**

工伤纠纷/陈敦著. —北京:法律出版社,2006.10  
(生活法律指针丛书)

ISBN 7-5036-6737-0

I. 工… II. 陈… VIII. 工伤事故—民事纠纷  
—案例—分析—中国 IV. D922.545

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 122061 号

©法律出版社·中国

责任编辑/刘辉 柯恒

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/大众法律出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/莱芜市圣龙印务有限责任公司

责任印制/陶松

开本/850×1168 毫米 1/32

印张/9.75 字数/275 千

版本/2006 年 12 月第 1 版

印次/2006 年 12 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 7-5036-6737-0/D·6454 定价:19.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

# 目 录

## CATALOGUE

### 第一章 工伤认定的常见情形

#### 一、劳动关系的认定

- 1 虽未签订劳动合同,但形成事实劳动关系的,因工负伤应享受工伤保险待遇吗?/3
- 2 私自替班受伤可以被认定为工伤吗?/7
- 3 经用人单位同意顶班受伤可以被认定为工伤吗?/10
- 4 提供短期劳务受伤算不算工伤?/13
- 5 承包人安全措施不得当致使职工受伤,应承担什么责任?/16
- 6 承包人雇用的工人施工时受伤,发包方应当承担赔偿责任吗?/22
- 7 劳动者超过退休年龄依然工作,受伤算不算工伤?/26
- 8 劳动者与原单位尚未解除劳动关系,又到其他单位工作,发生工伤事故谁负责?/28
- 9 承包人将工程非法转包,具体施工人受伤谁来负责?/31

#### 二、工伤条件的认定

- 10 工作时间内厕所滑倒致死,是否属于工伤?/35

- 装卸工在工作间隙休息时受伤是否应认定为工伤?/39
- 在单位组织的集体活动中受伤是否属于工伤?/42
- 工作时间从事非本职工作而受伤能否认定为工伤?/46
- 在单位用餐时摔伤,能否认定为工伤?/49
- 两个工作场所之间的路途是否属于工作场所?/52
- 未经公司安排为客户提供服务,能否认定为工作原因?/56
- 职工对事故发生有过错,算不算工伤?/60
- 大学生实习期间死亡,能否认定为工伤?/63
- 从事与工作有关的预备性工作中受伤,算不算工伤?/66
- 受害人已经获得民事赔偿,还可以申请工伤认定吗?/69
- 在工作时间和工作场所遭受意外伤害,算不算工伤?/72
- 陪领导游玩而出事故,算不算工伤?/75
- 下班休息期间煤气中毒,算不算工伤?/79
- 在外执行领导交办的任务时发生车祸,算不算工伤?/82
- 没有按照公司要求在公司吃住而居住在外,下班途中受伤可以认定为工伤吗?/86
- 工作时间自行外出发生交通事故,可以认定为上下班途中吗?/89
- 突发疾病但未死亡的,能不能享受工伤保险待遇?/93
- 工休日为制止犯罪而在报案途中被害是否属于工伤?/96
- 因自己的违法行为死亡的,能不能认定为工伤?/99
- 职工对交通事故负全责,能否认定为工伤?/103
- 如何认定职工因醉酒导致伤亡?/107
- 职工自残、自杀应如何认定?/110
- 未做好安全防护措施导致受伤,算不算自残?/113

- 事业单位职工因公伤亡,能否认定为工伤?/116
- 在企业被注销营业执照期间受伤,能否被认定为工伤?/118
- 临时工能否享受工伤保险待遇?/121

### 三、职业病的认定

- 精神分裂症是否属于职业病?/124
- 当事人对职业病诊断证明不服的,该怎么办?/127
- 劳动者与单位解除劳动合同后被诊断为职业病,还可以享受工伤保险待遇吗?/130
- 中暑能否被认定为职业病?/133

## 第三章 工伤认定的程序问题

- 应该向哪个部门提出工伤认定申请?/137
- 配偶可以提出工伤认定申请吗?/141
- 职工可以自行申请工伤认定吗?/145
- 用人单位不能举证证明不属于工伤的,应认定为工伤吗?/148
- 劳动部门作出工伤认定,应当以什么为依据?/152
- 工伤认定的时效期限是如何计算的?/156
- 单位对工伤认定不服,应该怎么办?/159
- 对工伤认定不服,职工可以提起诉讼吗?/163

## 第三章 工伤赔偿的常见问题

### 一、因工伤残所应享受的工伤保险待遇

- 劳动者伤残六级,自愿领取一次性伤残抚恤金,该不该支持?/169
- 职工伤残等级应如何确定?/173
- 因工七级伤残享受什么样的工伤保险待遇?/177
- 劳动者与用人单位达成工伤赔偿协议,能否以待遇偏低反悔?/181
- 承包人的工人因工伤残的,发包人是否也要承担责任?/185
- 一次性伤残补助金与一次性就业补助金可以同时适用吗?/189
- 因工致残,能否请求支付精神损失费?/193
- 工伤休养期间,职工是否仍然享受年终奖等在岗待遇?/197
- 医疗保险赔偿款与工伤医疗费能否双份领取?/200

### 二、因工死亡所应享受的工伤保险待遇

- 劳动者因工死亡,但未参加工伤保险的,能否享受工伤保险待遇?/202
- 当事人因工死亡后,其公婆是否有权享有死亡抚恤金和经济补偿?/206
- 职工因工死亡后,其工伤保险待遇应如何分割?/209
- 职工患职业病死亡的,其直系亲属能否享受工伤保险待遇?/212

### 三、其他问题

- 承包人与转包人之间存在挂靠关系的,承包人应否对施工中发生

的工伤事故承担责任?/215

- 在他人矿区内设立的独立开采点发生工伤事故,矿区所属单位应否承担连带责任?/219
- 企业改制后,谁来负责职工的工伤保险待遇?/223
- 职工因工负伤享受工伤保险待遇后,还可以同时请求有过错的用人单位承担侵权损害赔偿吗?/227
- 非法使用童工造成伤残的,用人单位应承担什么责任?/232
- 职工发生工伤事故后,用人单位才缴纳工伤保险费,该由谁来承担赔偿责任?/236
- 职工与侵权人达成赔偿协议,用人单位能否以赔偿数额过低来主张减少其应承担的工伤赔偿数额?/240
- 公司注销后,工伤赔偿责任应由谁承担?/244
- 职工因他人侵权而受伤,用人单位进行工伤赔偿后是否有权请求侵权人承担赔偿责任?/247

## 附 录

中华人民共和国劳动法(节录)/253

中华人民共和国职业病防治法/255

工伤保险条例/273

劳动和社会保障部关于实施《工伤保险条例》若干问题的意见/287

工伤认定办法/289

职业病诊断与鉴定管理办法/292

企业职工伤亡事故报告和处理规定/301

非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法/304

最高人民法院关于工伤认定法律适用的请示的答复/306



## 第一章

# 工伤认定的常见情形



## 一、劳动关系的认定

### 1

#### 虽未签订劳动合同,但形成事实劳动关系的,因工负伤应享受工伤保险待遇吗?

#### 案 情<sup>①</sup>

1999年,王某在青海省西宁宾馆(以下简称西宁宾馆)培训中心学习烹调技术,期满后经实习,于同年7月25日经人介绍,被西宁宾馆安排到宾馆餐厅做厨师工作,每月工资340元,但双方之间并未签订劳动合同。1999年9月30日晚8时许,因餐厅的柴油灶火不足,餐厅负责人指派王某到柴油库查看油罐中的储油量。由于柴油库无照明设备和警示标志,王某进油库后便打开打火机照明,导致油库起火,致使王某头、面部和四肢烧伤。西宁宾馆共支付王某医药费、护理费、生活费等41,286.59元。2000年8月14日,王某向西宁市劳动仲裁委员会申请仲裁。同年8月21日,该仲裁委员会以争议双方不存在劳动关系,争议不属于劳动仲裁范围为由,向王某通知

<sup>①</sup> 最高人民法院、中国应用法学研究所编:《人民法院案例选》(总第38辑),人民法院出版社2002年版,第177页。

决定不予受理。王某不服而于2000年9月26日向西宁市中级人民法院起诉。经西宁市中级人民法院委托青海省劳动和社会保障厅医疗保险处、青海省劳动鉴定委员会鉴定,认定王某为因工负伤,致残等级为9级,属于部分丧失劳动能力。

法院经审理认为:原告王某与被告西宁宾馆虽未签订劳动合同,但已形成了事实上的劳动关系。西宁宾馆未建立健全劳动安全制度,也未对劳动者进行安全教育,应当承担相应的责任。王某已经由劳动行政部门认定为因工负伤,即使本人也有一定过失,但仍应全额享受职工工伤保险待遇。西宁宾馆对于工伤认定适用法律及结论存有异议,应属另一法律关系,可依法提起行政复议或行政诉讼。原告王某要求被告西宁宾馆发给其一次性伤残补助金及一次性就业补助金的理由成立,应予以支持。由于伤残等级是在职工工伤医疗期内治愈或者伤情处于稳定状态后评定的,王某被评为9级伤残,属于部分丧失劳动能力,一般不会形成依赖性的治疗,而且,在工伤保险待遇中也不包括整容费的项目,故王某要求西宁宾馆支付今后的治疗费25万元,超出了必要、合理的限度。考虑到王某日常生活及辅助生产劳动的需要,应对其功能性恢复部分继续手术治疗,王某仍可享受工伤保险待遇,西宁宾馆应当支付这部分费用。至于王某请求判令西宁宾馆赔偿其精神抚慰金10万元,于法无据,故对此项诉讼请求本院不予支持。据此判决:(1)被告西宁宾馆发给原告王某一次性伤残补助金2400元,一次性伤残就业补助金5100元;(2)被告西宁宾馆支付原告王某今后的治疗费5万元;(3)驳回原告王某要求被告西宁宾馆赔偿精神损害抚慰金10万元的诉讼请求。

一审判决后,王某、西宁宾馆均不服,提起上诉。青海省高级人民法院经审理认为:原判决认定王某属于因工负伤,王

某要求西宁宾馆发给其一次性伤残补助金以及一次性就业补助金的理由成立是正确的。但是,按《企业职工工伤保险试行办法》第24条的规定,9级伤残一次性伤残补助金的标准相当于本人8个月的工资,原判决按王某的委托代理人计算有误的金额认定不妥,应当予以纠正。据此判决:(1)维持西宁市中级人民法院民事判决第二、三项,即被告青海省西宁宾馆支付原告王某今后治疗费5万元;驳回王某要求西宁宾馆赔偿精神损害抚慰金10万元的诉讼请求。(2)变更西宁市中级人民法院民事判决第一项为青海省西宁宾馆付给王某一次性伤残补助金2720元,一次性伤残就业补助金5100元。

## 分 析

一般而言,认定劳动者的受伤是否属于因工受伤,首先要认定劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系。在签订书面劳动合同的情况下认定劳动关系,不存在疑问。如果未签订书面劳动合同,如何认定劳动者受伤是否属于因工受伤呢?因为劳动者与用人单位之间未签订书面劳动合同,往往和用人单位不履行相关法律法规所规定的义务有关,为保护劳动者的合法权益,在劳动者和用人单位之间存在事实上劳动关系的情况下,也认定劳动关系存在,劳动和社会保障部于2005年5月25日发布《关于确立劳动关系有关事项的通知》对事实劳动关系的判定确立了明确的标准,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(2)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中,王某虽未与西宁宾馆签订书面劳动合同,但西宁宾馆具

有用工资格,王某系宾馆职工,受宾馆管理和监督,其所从事的厨师业务是宾馆业务的组成部分,且从宾馆领取劳动报酬,因此,王某与西宁宾馆之间形成事实劳动关系无疑。

对于王某为西宁宾馆员工的事实,西宁宾馆并未否认,但对于王某应享受劳动保险待遇,西宁宾馆则有不同意见:王某到柴油库查看油罐中的油量时,用打火机照明,属严重违反安全操作规则的行为,是导致其烧伤的直接原因,由此给王某造成的损失应由王某自负。这就涉及工伤保险的性质,以及工伤保险与侵权损害赔偿之间的区别问题。侵权损害赔偿是指由于加害人的原因致使受害人遭受损害,应当由加害人赔偿受害人所遭受的损失。在侵权损害赔偿过程中,适用过失相抵的原则,即受害人在损害发生或者扩大过程中也有过失的,则应当减轻加害人的赔偿责任,因为受害人的过失导致的损害由加害人承担违反了法律的公平原则。在过错责任的情况下,加害人的赔偿责任也往往与其过失的程度相适应。工伤保险待遇则不同于侵权损害赔偿,它是国家劳动保护制度的一项组成部分,是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,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险而建立的一种社会保障制度。工伤保险待遇的享受不考虑劳动者或者用人单位对事故发生是否存在过错,只要不存在不属于工伤的情形,劳动者在工作中遭受事故损害的,即应享受工伤保险待遇。

**专家提示**

劳动者与用人单位形成事实劳动关系的,因工负伤享受工伤待遇。劳动者有过失也不影响享受工伤保险待遇。

2

## 私自替班受伤可以被认定为工伤吗？

### 案 情<sup>①</sup>

2002年9月23日,罗某来到杭州某工程公司所属的工地,顶替原29号桩机工作人员孙某上班。当罗某工作至12时30分时,不慎脚被拉混凝土的拖拉机的料斗压伤。工程公司将其送医院救治,并支付全部的医疗费用。同年11月7日,罗某向杭州市某区劳动局申请认定其所受伤害属于工伤。区劳动局经调查核实,作出工伤认定书,认定:罗某是在未经公司管理人员招用的情况下,私自到杭州某工程公司工地上顶替他人上班,并未与公司形成事实劳动关系,不属于《劳动法》调整的范围,不予认定为工伤。

罗某不服区劳动局的认定,向杭州市劳动局申请复议。杭州市劳动局认为,工伤认定的主体应当是单位的职工。所谓单位职工,是指依法办理招工录用手续,与用人单位签订劳动合同,双方建立劳动关系,或与用人单位存在事实劳动关系,在用人单位的管理下从事劳动并获取工资收入的劳动者。

<sup>①</sup> 黄乐平、王伟奇等著:《工伤事故疑难案例解析——工伤认定卷》,法律出版社2006年版,第4~5页。

本案中,罗某没有提供其与用人单位某工程公司建立了劳动关系的契约凭证(如劳动合同、用工合同),也没有提供证据证明其曾在该公司的管理下从事劳动并获取报酬,足以认定罗某与该工程公司之间并未形成事实劳动关系。罗某顶替他人上班纯属其单方行为,未经该公司的同意,其受伤不符合工伤认定条件,故维持区劳动局对其伤害非属工伤的认定。

## 分 析

劳动和社会保障部于2005年5月25日发布《关于确立劳动关系有关事项的通知》,对事实劳动关系的判定确立了明确的标准:“一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。二、用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的‘工作证’、‘服务证’等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’、‘报名表’等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。”从上述通知来看,当职工与用人单位之间没有书面劳动合同以明确彼此之间的法律关系时,要通过一些外在的表征来确定。这些外在的表征包括劳动者受用人单位管理,遵守用人单位规章制度,用人单位支付报酬,发放证明劳动者身份的各种证件等。只有具备这些特征,才能认定劳动者与用人单位之间形成劳动关系,而劳动关



系正是进行工伤认定的前提条件。如果不具备这些特征,劳动者与用人单位之间的法律关系就有可能是雇佣关系或者一般劳务关系,不属于《劳动法》所规范的劳动关系,应当适用民法的相关规定处理彼此之间的权利义务。本案中,罗某未能提供这些可以证明其属于该工程公司的职工的证据,而根据该公司其他员工的证言,可以认定罗某是在未经公司允许,也未通知其所工作的桩机承包人的情况下,私自接替他人工作,据此,复议机关只能否定其与该公司形成了事实劳动关系。不存在事实劳动关系,自然无法认定为工伤。

罗某可以根据民法有关侵权损害赔偿的法律规定,请求侵权人赔偿其所受损失。本案中,致害罗某的是该工程公司工地上拉混凝土的拖拉机的料斗,拖拉机驾驶员属于公司职工,其驾驶拖拉机是在执行职务,根据最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(以下简称《人身损害赔偿解释》)第8条第1款规定:“法人或者其他组织的法定代表人、负责人以及工作人员,在执行职务中致人损害的,依照民法通则第一百二十一条的规定,由该法人或者其他组织承担民事责任。上述人员实施与职务无关的行为致人损害的,应当由行为人承担赔偿责任。”该赔偿责任应由该工程公司承担。据此,罗某可以向人民法院提起侵权损害赔偿之诉,以维护自己的合法权益。

#### 专家提示

事实上的劳动关系是认定工伤的前提条件。劳动关系的认定,如果没有书面劳动合同,应当通过其他有关证据加以认定。劳动者在劳动过程中受到伤害,虽不能认定为工伤,但依然可以通过民事侵权损害赔偿获得救济。