

事故认定与法律处理丛书

GONGSHANGSHIGURENDING

工伤事故认定 与法律处理

YUFALÜCHULI

莫洲益 编著

湖南人民出版社



.55

80

工伤事故认定 与法律处理

GONGSHANGSHIGUJURENDINGYUFALÜCHULI

莫湘益 编著

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

工伤事故认定与法律处理 / 莫湘益 编著. —长沙:
湖南人民出版社, 2003.1

(事故认定与法律处理丛书)

ISBN 7-5438-3156-2

I. 工... II. 莫... III. ①工伤事故—认定—中国
②工伤事故—处理—中国 IV. D922.54

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 101378 号

责任编辑:邓胜文

装帧设计:卜艳冰

工伤事故认定与法律处理

莫湘益 编著

*

湖南人民出版社出版、发行

(长沙市展览馆路 66 号 邮编:410005)

湖南省新华书店经销 长沙政院印刷厂印刷

2003 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

开本:850×1168 1/32 印张:10.625

字数:240,000 印数:1-7,000

ISBN7-5438-3156-2

D·463 定价:17.00 元

出版说明

当今社会，医疗、环境、建筑、产品、交通、劳动等各方面，因技术等各种原因而引发的责任事故层出不穷，屡屡见诸报端等各类媒体。当事人因事故引发的纠纷而奔走呼号，以寻求解决方案。但相当一部分当事人因对法律知识不甚了解而无法驾驭局面，每每无功而返，白白耗费了大量的心血。针对这一现状，我社策划了“事故认定与法律处理”丛书，力图作为当事人提供最为直接的法律服务。

该套丛书共计 13 种，分两辑，第一辑分为《医疗事故认定与法律处理》、《环境事故认定与法律处理》、《建筑事故认定与法律处理》、《产品质量事故认定与法律处理》、《工伤事故认定与法律处理》、《交通事故认定与法律处理》等六种。分别就事故的定义、事故的形成、事故范围的界定、当事人的主观过错、当事人的责任形式、当事人的责任分担、事故处理的程序等内容作了详尽的介绍。对有些没有法律规定，尚处于学术探讨阶段的问题，作者也作了仔细的分析，阐述了自己的学术观点。另外，该丛书还采用比较研究的方法，介绍了别国的一些立法经验、立法动

态和学理解释。其解说具有一定的权威性和可说服力。

该套丛书配备了丰富的个案。它主要是用来阐释法律理论，作者对这些个案的研究是较为深入独到的。遇有类似事故纠纷的当事人可以通过这些个案研究理解自己所涉事故纠纷的性质、双方过错大小、赔偿的大致范围、过错方承担责任的方式等。

该套丛书立意较新，编辑起点较高，一般读者可以把它作为法律指导用书，致力于学术研究的读者可以欣赏其学术价值。而对司法战线的工作者而言，其实用价值也自不待言。

湖南人民出版社法律室

第一部分 工伤法律制度概述 ·····	(1)
(一) 工伤的概念·····	(1)
(二) 工伤的法律特征·····	(6)
(三) 工伤法律制度的历史发展·····	(12)
第二部分 劳动关系与工伤处理 ·····	(21)
(一) 劳动关系的概念和特征·····	(21)
(二) 事实劳动关系与工伤处理·····	(32)
(三) 试用期内发生的工伤事故的处理·····	(39)
(四) 工伤职工被劳教或判刑后, 其工伤待 遇的处理·····	(40)
(五) 双重或多重劳动关系中的工伤处理 ·····	(43)
(六) 企业承包、租赁经营方式中的工伤处理 ·····	(50)
第三部分 工伤法律制度的基本原则 ·····	(55)
(一) 工伤优先原则·····	(55)
(二) 雇主责任原则和无责任补偿原则·····	(58)
(三) 强制保险、统筹基金、共担风险原则 ·····	(63)
(四) 雇主承担全部费用, 职工个人不缴费 的原则·····	(69)
(五) 补偿与预防、康复相结合原则·····	(70)

第四部分 工伤的范围及认定	(78)
(一) 工伤的范围.....	(78)
(二) 工伤的认定程序.....	(113)
第五部分 职业病	(128)
(一) 职业病的概念和特征.....	(128)
(二) 职业危害因素.....	(132)
(三) 劳动者在职业病方面的权利.....	(133)
(四) 职业病的范围.....	(138)
(五) 职业病的诊断和预防.....	(142)
第六部分 劳动能力鉴定与工伤评残	(156)
(一) 劳动能力鉴定的概念.....	(156)
(二) 劳动能力鉴定机构.....	(158)
(三) 劳动能力鉴定标准和评残等级.....	(160)
(四) 工伤评残的程序.....	(169)
第七部分 工伤保险待遇	(172)
(一) 《企业职工工伤保险试行办法》规定的 待遇标准和实施.....	(175)
(二) 新旧待遇的关系问题.....	(201)
(三) 处理工伤事故赔偿的几个问题.....	(202)
第八部分 劳动工伤事故保险基金	(213)
(一) 劳动工伤事故保险基金概述.....	(213)

(二) 工伤保险基金的征集·····	(215)
(三) 工伤保险基金的支付·····	(223)
第九部分 工伤事故处理中的法律责任·····	(230)
(一) 工伤事故中的民事责任·····	(230)
(二) 工伤事故中的行政责任·····	(237)
(三) 工伤事故中的刑事责任·····	(248)
第十部分 机关事业单位的工伤事故处理·····	(259)
(一) 因公伤亡抚恤制度的管理体制·····	(259)
(二) 现行机关事业单位的工伤保险政策 ·····	(260)
第十一部分 工伤劳动争议的解决·····	(274)
(一) 概念和处理原则·····	(274)
(二) 劳动争议的调解·····	(278)
(三) 劳动争议仲裁·····	(281)
(四) 劳动争议的诉讼程序·····	(293)
附 录	
企业职工工伤保险试行办法·····	(350)

第一部分

工伤法律制度概述

(一) 工伤的概念

工伤也称职业伤害,是指企业职工在生产岗位上,从事与生产劳动相关的工作,或者由于劳动条件、作业环境等原因所引起的人身伤害事故或职业病。

对于“工伤”的外延,我国立法中有两种不同的界定。自1996年10月1日起施行、原劳动部颁发的《企业职工工伤保险试行办法》,将工伤概括为工伤事故和职业病。在这里,“工伤”与“工伤事故”是两个不同的概念,前者的外延比后者要广。而现行工伤评残国家标准,即《职工工伤与职业病致残程度鉴定》又将工伤与职业病并列,此处的“工伤”等同于工伤事故。

1991年出版的《中国职业安全卫生百科全书》将工伤定义为:“企业职工在生产岗位上,从事与生产劳动相关的工作中,发生的人身伤害事故、急性中毒事故。但是职工即使不在生产劳动岗位上,而是由于企业设施不安全或劳动条件、作业环境不良而引起的人身伤害,也属工伤。”由于职业病属于

“劳动条件、作业环境不良而引起的人身伤害”，所以，尽管这个定义没有明确把职业病写入其中，但实质上已将其纳入工伤的范围。

1921年国际劳工大会的公约第一次给“工伤”一个比较规范的含义，即“由于直接或间接引发的事故伤害为工伤”。从这种提法可以看出，最初的工伤仅限于事故伤害，不包括职业病，其范围较为狭窄，不利于保护劳动者的身体、健康和安全权利。在工作环境条件恶劣、安全设施落后或不到位的情况下，除了意外事故给职工造成人身伤害外，有毒的放射性物质、有害物质和悬浮物质是导致职工职业病伤害的最重要原因之一。在这种情况下，如果工伤不包含职业病这种典型的因工作原因而致使职工身体遭受损害的情况，则对企业职工的权益保护显然是不利的。

随着时代的进步，各国为了协调劳资关系，加强对劳动者身体健康权的保护，都逐步把职业病纳入到工伤的范围之中，使职业病与人身意外伤害事故共同成为工伤的内容。

许多国家有关因病和非因工的伤亡保险待遇比工伤保险待遇要低得多，而且享受条件也要受到年龄、性别、缴费期限的限制。所以在发生事故时，必须确定事故是因工还是非因工。对于工伤与非工伤的区分，通常应掌握以下界限：

一是时间界限。工伤一般只限于工作时间之内所发生的急性伤害，但是职工上下班必经路上发生的事故，从事抢险、救灾、维护社会和人民利益而遭到的伤害，尽管发生时间在工作时间之外，也属工伤。

二是空间界限。即工伤一般只限于生产、工作区域之内发生的急性伤害。

三是职业或业务界限。即工伤一般只限于执行职业或业务

而发生的急性伤害。只要急性伤害因执行职务或业务而发生，即使发生在工作时间、生产工作区域之外，也属于工伤；相反，如果急性伤害虽然发生在工作时间、生产工作区域之内，但不是由于执行职务或业务而发生的，也不能属于工伤。

四是主观过错界限。即除了职工本人蓄意造成的急性伤害不应属于工伤外，发生在职工本人有过失或无任何过失的主观心理状态下的伤害，只要符合工伤的条件，都应属于工伤，决不能以职工本人对急性伤害的发生有过失为由，将该伤害排除在工伤范围之外。

工伤与伤亡事故是两个不同的概念。1991年2月22日国务院发布的《企业职工伤亡事故报告和处理规定》第3条规定：“本规定所称伤亡事故，是指在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故。”1991年7月25日劳动部发布了《关于〈企业职工伤亡事故报告和处理规定〉有关问题的解释》，该《解释》对“伤亡事故”作了进一步的说明：职工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故，是指职工在本岗位劳动，或虽不在本岗位劳动，但由于企业的设备和设施不安全、劳动条件和作业环境不良，所发生的轻伤、重伤、死亡事故。轻伤事故：指职工负伤后休一个工作日以上，不构成重伤的事故；重伤事故：仍按劳动部（60）中劳护久字第56号《关于重伤事故范围的意见》执行；死亡事故：指一次死亡一人以上的事故；重大死亡事故：指一次死亡三人以上（含三人）的事故。

通过对工伤与伤亡事故进行比较，可以发现二者的区别。其相同点在于：都发生在职工的劳动过程中；结果都造成了职工身体的损害甚至丧失生命。其不同点在于：

第一，二者的范围不完全相同。例如，下列情况属于工伤，但并不列入伤亡事故的统计范围：未达到轻伤事故标准的

人身伤害；企业职工参加社会上抢险救灾时发生的身体伤害；企业在国外承包工程期间职工发生的人身伤害；不属于急性中毒事故的职业病；职工在劳动过程中因突发疾病导致死亡或全部丧失劳动能力的；职工负伤后，在医疗过程中超过 30 天死亡的，受轻伤超过 30 天转为重伤的。此外，有些事故列入了伤亡事故统计范围，但却不属于工伤。例如：职工乘坐本企业交通工具在企业外办私事，发生的交通事故，应列入伤亡事故报告统计，但不属工伤。如果职工乘坐本企业交通工具是在企业外执行本企业的任务而造成人员伤亡的，应该属于工伤；而搭乘上述交通工具而伤亡的本企业以外的人员，也应统计在伤亡事故之内，但不属于工伤。再如，职工参加企业安排的集体活动，像旅游、体育活动等，因车辆失火、爆炸造成职工伤亡的，都应进行伤亡事故报告统计，但都不属于工伤，只有司机除外。只要司机在这起事故中没有构成犯罪、蓄意违章，司机即使伤、残、亡都应认定为工伤。

第二，二者的分类不同。伤亡事故分为轻伤、重伤和死亡事故三类，而工伤分为伤、残、死亡和职业病四类。

第三，伤害发生后向劳动行政部门报告的途径不同。伤亡事故是向劳动部门内的职业安全监察部门报告，工伤是向劳动部门内的社会保险部门报告。

第四，报告后要解决的问题不同。伤亡事故是从安全角度出发，报告后要及时调查了解事故给企业造成的各种经济损失，分析事故原因，为今后避免此类事故，尽可能减少损失，积累经验，吸取教训；工伤是从保护职工健康的角度出发，报告后要及时给予认定，并按规定给予工伤补偿。

个案介绍与评述之一

2001年3月，某厂女工钟某在生产过程中，因机械发生故障，为图省事，她在没有切断电源的情况下即进行维修。不料机器突然恢复运转，钟某躲闪不及，右手掌被切掉。钟某出院后，要求工厂按工伤处理。根据1991年7月25日劳动部发布的《关于〈企业职工伤亡事故报告和处理规定〉有关问题的解释》第一条，伤亡事故是指“职工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故”，即“职工在本岗位劳动，或虽不在本岗位劳动，但由于企业的设备和设施不安全、劳动条件和作业环境不良，所发生的轻伤、重伤、死亡事故”。该厂据此认为，钟某之伤残完全是她自己违反操作规程所致，与工厂的设备、设施、条件、环境无关，不属于伤亡事故的范围，拒绝按工伤对待。

本案不属于《企业职工伤亡事故报告和处理规定》的调整范围。国务院于1991年5月1日发布《企业职工伤亡事故报告和处理规定》，是“为了及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，积极采取预防措施，防止伤亡事故发生”。而其所说的必须报告、统计、调查、处理、防止的伤亡事故是指“职工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故”，劳动部对该《规定》所作的解释，则进一步表明以上只不过是必须向上级报告和处理的分工。也就是说，并不等于除此之外不需向上级报告和处理的事故则不属于工伤。因而它们不能用作衡量是否构成工伤的依据。

(二) 工伤的法律特征

1. 工伤是对生命权、健康权的伤害

职工发生的工伤伤害包括职工负伤、因工负伤或职业病而致残以及因意外事故或职业病而丧失生命。所有这些伤害，侵害的都是职工的身体健康权或生命权。对职工其他权利的侵害，如对职工名誉权、身份权的侵害，对职工财产权的侵害（如克扣、拖欠工资），都不属于工伤。

2. 所遭受人身损害的人必须与用人单位之间有劳动关系

受伤人员与企事业单位有合法的劳动关系是工伤成立的前提条件，这个前提条件不存在，就不会存在工伤。如果是没有单位归属的无业人员或者没有雇工的从事个体劳动的农民、小商贩、个体户，则不会产生工伤的问题。也就是说，并不是所有的劳动者都能适用工伤法律制度的有关规定。有部分劳动者在工作过程中的受伤不是工伤，如公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员（已经建立统一工伤保险制度的某些省市，如海南、广东为例外），以及农村劳动者、现役军人或家庭保姆等。

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。劳动关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化

生活。

个案介绍与评述之二

2001年6月，某村新修一条由村到组的村级公路，村委会按照农村义务工的有关规定将路段划分到各户村民，由各户村民完成各段的路面平整任务。村民李斌在义务劳动时被石块砸伤，用去医药费1700余元。李斌的家属找到村委会，要求按照工伤处理并给予赔偿。李斌的修路致伤是否属于工伤呢？

工伤是指在履行劳动合同过程中致伤或患职业病的情形，其成立的一个重要前提是受到伤害的劳动者与用人单位存在劳动关系。在本案中，村委会是依法使用农村义务工，尽管农村义务工的安排是依农村承包经营合同确定的内容来分配的，但因农村承包经营合同只是集体经济经营方式的法律表现，是让与经营权的合同，不属于劳动合同。所以，李斌与村委会之间不存在劳动关系，他的受伤不属于工伤。

至于赔偿问题，本案中李斌无偿提供劳务修建村级公路，主要是为了公益性的事业，其受伤应获得相应的赔偿。村委会组织使用李斌提供的劳务，用于修建村级公路，受益人是全体村民，村委会作为全体村民的自治组织，是受益主体。《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见》第142条规定：“为维护国家、集体或者他人合法权益而使自己受到损害，在侵害人无力赔偿或者没有侵害人的情况下，如果受害人提出请求的，人民法院可以根据受益人受益的多少及经济状况，责令受益人给予适当补偿。”根据上述规定，作为

受益主体的村委会，对李斌的损失应承担民事责任。

应当明确的是，作为构成工伤前提的劳动关系，既包括合法的劳动关系，也包括非法的劳动关系，而工伤保险在通常情况下不因劳动关系的无效而丧失。在非法的劳动关系中，尽管企业职工与用人单位之间的劳动关系无效，但劳动者因工受伤或患职业病时，雇主也应承担工伤待遇的支付责任。这是各国普遍确立的一项基本原则。

根据《企业职工工伤保险试行办法》，以下两种情况中，虽然劳动者与用人单位无劳动关系，该单位也应对劳动者的工伤承担责任：（1）到参加工伤保险的企业实习的大中专院校、技工学校、职业高中学生发生伤亡事故的，可以参照本办法的有关待遇标准，由当地工伤保险经办机构发给一次性待遇。工伤保险经办机构不得向有关学校和企业收取保险费用；（2）职工被借调期间发生工伤事故的，由借调或者聘用单位承担工伤保险责任。

个案介绍与评述之三

建筑承包商袁某在招聘新工人的过程中，发现有个小伙子个子高大，身体结实，就与之签订了为期3年的劳动合同。该小伙子干活也很卖力，从不叫苦。某日，他在浇灌混凝土时，不慎从高处跌落下来，造成中度脑震荡。按照惯例，袁某为他支付了所有的医疗费用。在治疗期间，该小伙子的父母找到袁某，称该小伙子不到16岁，是瞒着家里跑出来的，并要求袁某承担工伤保险的支付责任。

童工是指未满16周岁，与单位或个人发生劳动关

系从事有经济收入的劳动或从事个体劳动的少年、儿童。《劳动法》第15条规定：“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。”第94条规定：“用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。”2002年10月1日国务院公布的《禁止使用童工规定》第3条规定：“不满16周岁的未成年人的父母或者其他监护人应当保护其身心健康，保障其接受义务教育的权利，不得允许其被用人单位非法招用。”第6条规定：“用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正，逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的，从责令限期改正之日起，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚，并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。”第10条规定：“童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。童工伤残