

维权法规丛书

工伤 维权自助

GONGSHANG WEIQUAN ZIZHU

重点法条尽收
实用要点解读
纠纷完全自助

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



工伤 维权自助

GONGSHANG WEIQUAN ZIZHU

● 王秀春 / 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

索书

图书在版编目 (CIP) 数据

工伤维权自助/王秀春编著. —北京: 中国法制出版社,

2007. 6

(维权法规丛书)

ISBN 978 - 7 - 80226 - 990 - 3

I. 工… II. 王… III. 工伤事故 - 劳动法 - 基本知识 - 中国 IV. D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 081500 号

工伤维权自助

GONGSHANG WEIQUAN ZIZHU

编著/王秀春

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2007 年 8 月第 1 版

印张/9.375 字数/206 千

2007 年 8 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 80226 - 990 - 3

定价: 19.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66070046

邮购部电话: 66033288

编辑说明

生活中法律纠纷让人头疼，无论是通过何种方式解决，您都需要对法律知识有一个清晰的了解，即便可以借助律师或其他专业人士的帮助，您也应对自身权益和要求有合理明确的表达。

遇到了纠纷并不可怕，可怕的是对相关法律条文停留于一知半解。面对纷繁复杂的法律条文，如何正确选择适用法律，找到问题的症结，从而解决纠纷，维护自身合法权益？本套丛书的立意即在于解决此情形，丛书根据纠纷的种类，分为工伤、道路交通、继承、婚姻家庭、人身损害、旅游、消费、医疗、征地安置补偿、财产损失、合同、房屋拆迁等 17 个分册。每一分册的特点如下：

1. 纠纷解决脉络清晰。全书按纠纷解决的一般步骤设计章节，并将相关法律条文穿插其中，您可根据自身纠纷的进展阶段，准确找到解决纠纷的法律依据。

2. 法律条文解读实用。从法律操作应用的角度对重要法律条文进行解读，帮您正确理解和运用法律，维护自身权益。

3. 维权技巧知识充分。书中提供了众多应诉及维权方面的法律知识，为您应诉制胜、解决纠纷提供高效、便捷的途径。

希望我们的努力，能使本书成为您生活中重要法律工具，助您更从容地面对纠纷，更合理地适用法律，更充分地维权自助！

如果您在阅读中有与本书相关的问题或疑义，请与我们联系，来信请寄：北京西单横二条二号 中国法制出版社 编辑三部收，邮编：100031；也可通过电子邮件与我们联系：luochao0924@126.com，您的支持是我们宝贵的财富！

2007 年 7 月

目 录

Contents

第一章 一般规定	1
第一节 劳动者的基本权利	2
一、劳动者的权利概述	2
二、女职工的权利	4
(一) 女职工禁忌劳动范围	4
(二) 女职工三期的特殊保护	6
三、未成年工的权利	9
(一) 未成年工禁忌劳动范围	9
(二) 未成年工的权利保护	10
(三) 禁止使用童工	11
四、享受保险待遇的权利	14
五、工资及最低工资	15
(一) 工资的一般规定	15
(二) 最低工资制度	19
六、医疗期	22
七、安全生产的相关权利	31
(一) 拒绝和批评、检举和控告的权利	31
(二) 知情权和建议权	32
(三) 获得赔偿的权利	33
第二节 用人单位的基本义务	34
一、用人单位履行劳动保护的义务	34

(一) 建立和完善规章制度的义务	34
(二) 劳动保护义务	35
(三) 参加工伤保险的相关职责	37
二、劳动卫生安全义务	38
三、工伤报告义务	40
四、安全生产职责	43
五、赔偿义务	44
第三节 劳动合同的相关规定	45
一、劳动合同的订立	46
二、劳动合同鉴证	49
三、无效劳动合同	50
(一) 关于合同无效的一般规定	50
(二) 劳动合同无效的情形	53
(三) 无效合同的确认	56
四、劳动合同的解除	56
五、劳动关系的确认	58
(一) 劳动关系存在的证据	58
(二) 劳动关系的确认机构	59
第四节 工伤保险概况	60
一、立法宗旨	60
二、工伤保险的适用	62
三、工伤保险费的征缴	63
四、工伤保险工作的管理部门	65
五、建筑施工企业的保险责任	66
第二章 工伤事故赔偿适用主体和范围	67
第一节 工伤保险适用范围	67
一、工伤保险的适用范围	67
(一) 工伤保险适用范围的有关规定	68

(二) 职工的范围	74
(三) 工伤保险关系的其他规定	78
二、国家机关等单位的工伤保险制度	79
第二节 工伤保险责任主体	81
一、用人单位分立、合并情况下工伤保险责任主体 的确定	81
二、多重劳动关系时工伤保险责任主体的确定	87
三、雇员遭受损害的责任承担	89
四、工伤保险责任的求偿主体	93
(一) 供养亲属抚恤金的求偿主体	93
(二) 申请供养亲属抚恤金的条件	95
第三章 工伤索赔流程	99
第一节 工伤认定	100
一、工伤认定申请	100
(一) 工伤认定的申请的主体、时限、受理部门	100
(二) 工伤认定申请应提交的材料	103
(三) 工伤认定决定作出的时限	105
二、对工伤认定不服的救济	107
(一) 工伤保险中行政争议的处理	107
第二节 劳动能力鉴定	111
一、劳动能力鉴定的申请和程序	111
(一) 劳动能力鉴定的申请	111
(二) 劳动能力鉴定的程序	114
二、再次鉴定和复查鉴定	115
(一) 再次鉴定	115
(二) 复查鉴定	117
第三节 落实工伤保险待遇	118
一、工伤保险待遇的项目	118

· 二、有关工伤保险待遇争议的处理·····	127
第四章 工伤认定·····	130
第一节 认定工伤的决定·····	130
· 一、工伤的情形·····	130
(一) 认定为工伤的情形·····	131
(二) 视为工伤的情形·····	139
· 二、不属于工伤的情形·····	142
第二节 工伤认定的程序·····	145
· 一、工伤认定程序的启动·····	145
(一) 工伤认定申请的提出·····	145
(二) 提交申请材料·····	150
· 二、工伤认定程序的进行·····	152
(一) 证据的调查核实·····	152
(二) 举证责任的分配·····	154
(三) 工伤认定决定的作出及抄送·····	154
第三节 关于工伤认定的具体规定·····	157
第五章 劳动能力鉴定·····	162
第一节 劳动能力鉴定的程序·····	163
· 一、劳动能力鉴定的程序·····	163
(一) 申请劳动能力鉴定的条件·····	163
(二) 劳动能力鉴定的申请·····	164
(三) 劳动能力鉴定的步骤和时限·····	165
· 二、劳动能力鉴定异议的救济·····	166
(一) 再次鉴定·····	166
(二) 复查鉴定·····	168
· 三、劳动能力鉴定委员会·····	170
(一) 劳动能力鉴定委员会的组成·····	170
(二) 劳动能力鉴定工作的原则·····	171

第二节 劳动能力鉴定的等级	172
第六章 工伤事故具体赔偿项目	175
第一节 工伤医疗待遇	177
一、工伤治疗费用	177
二、辅助器具配置	181
三、停工留薪期待遇	183
四、生活护理费	185
第二节 工伤保险待遇	187
一、伤残待遇	188
(一) 一至四级残疾职工伤残待遇	188
(二) 五六级伤残职工伤残待遇	191
(三) 七至十级伤残职工伤残待遇	195
二、工亡职工的待遇	197
三、工伤保险待遇的调整	201
第三节 特殊情况下工伤职工的待遇	202
一、职工旧伤复发的工伤待遇	202
二、外出事故及抢险时下落不明的职工工伤待遇	203
三、职工再次发生工伤时的工伤待遇	205
第四节 停止享受工伤保险待遇	206
一、停止工伤保险待遇的情形	206
二、停止享受供养亲属抚恤金	210
(一) 停止享受供养亲属抚恤金的情形	210
(二) 收监人员享受供养亲属抚恤金	212
第五节 一次性赔偿	213
一、一次性赔偿的适用范围	214
二、一次性赔偿的标准	215
三、一次性赔偿争议的处理	216

第七章 争议的处理	218
第一节 工伤保险中劳动争议的处理	219
一、争议处理的方式	220
(一) 职工与用人单位工伤待遇争议的性质	220
(二) 处理劳动争议的原则	221
(三) 劳动争议的解决途径	222
二、企业调解委员会的调解	224
(一) 调解时限	224
(二) 调解结果	225
三、劳动争议仲裁	226
(一) 劳动争议仲裁的管辖	226
(二) 仲裁申请时限	228
(三) 仲裁程序	232
四、民事诉讼	239
(一) 起诉的期限	239
(二) 管辖法院	241
(三) 争议的审理和审限	242
(四) 举证责任	244
第二节 工伤保险中行政争议的处理	245
一、行政复议受案范围	245
(一) 工伤保险中的行政争议类型	245
(二) 行政复议与行政诉讼的关系	249
二、行政复议的程序	250
(一) 复议的申请期限	250
(二) 复议机关	251
(三) 复议申请的受理	252
(三) 复议决定	254
三、行政诉讼	255

(一) 起诉期限	256
(二) 管辖法院	257
(三) 被告的确定	258
(四) 举证责任	259
(五) 判决及审限	260
第八章 工伤保险基金	262
第一节 工伤保险基金概况	262
一、工伤保险基金的构成	262
二、工伤保险费率	264
(一) 费率的确定	264
(二) 差别费率和费率浮动	266
三、工伤保险费的缴费主体	267
四、铁路行业关于工伤保险费的规定	270
第二节 工伤保险基金的管理	271
一、工伤保险基金的管理	271
二、工伤保险储备金	274
附录	
一、常用法律文书	275
工伤认定申请表	275
劳动能力鉴定、确认申请表	279
行政复议申请书	281
行政诉讼起诉书	282
劳动争议仲裁申诉书	283
劳动争议起诉书	284
二、部分劳动和社会保障部门联系方式	285

第一章

一般规定

本章导读

作为劳动者，面对用人单位往往处于弱势地位，了解和掌握自己应当享有的权利以及用人单位应该承担的义务，是劳动者维护自己权益的明智之举。特别是在工伤事故层出不穷的今天，劳动者在生命和健康存在多重威胁的前提下为社会创造着财富，作为用人单位，其更有义务和责任为劳动者创造一个安全健康的工作环境，预防工伤事故和职业病的发生。女性职工、未成年工作为社会的弱势群体，法律对其劳动条件等作了特殊规定，为其提供特别的保护。劳动合同是劳动者和用人单位之间的劳动关系存在与否的直接证明，也是劳动者维权的直接证据。及时签订劳动合同，保证合同有效，是劳动者维护自己权益的有效保证。劳动者的权利、用人单位的安全保护义务、劳动合同方面的规定直接或间接地影响到职工享受的待遇条件 and 责任承担主体的问题，所以将这些内容纳入本书的第一章加以介绍和阐述，以期作为劳动者维权提供帮助。

第一节 劳动者的基本权利

本节导读

本节对劳动者享有的基本权利进行介绍。除了劳动者享有的基本权利以外，女性职工、未成年工还享有与其生理特征相适应的特殊权利，它们是哪些呢？未成年工和童工有何不同呢？关于工资和医疗期是如何规定的呢？这些看似和工伤保险无关的规定，实际上是每一个工伤职工应该予以关注的，因为它直接与工伤赔偿责任和工伤保险待遇相关。以下的法条解析将为你找到答案。

一、劳动者的权利概述

《中华人民共和国劳动法》

第3条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

※ 理解与适用

本条是关于劳动者权利义务的规定。国家实行就业平等原则，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视，妇女享有与男子平等的就业权利。《女职工劳动保护规定》第3条规定，凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。换言之，即在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇

女或者提高对妇女的录用标准。

劳动者有接受职业技能培训的权利，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际情况，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。很多员工在应聘时常常被用人单位要求缴纳一定的费用，如培训费、抵押金、保证金等作为录用的前提条件，更有甚者，有些用人单位在没有新的工作岗位的情况下，打着招聘的名义，将录用职工作为筹集资金的渠道，严重损害劳动者的合法权益。当事人此时应拿起法律武器来捍卫自己的权利。根据《关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知》的规定，用人单位只有在生产经营需要并能保证劳动者享有《劳动法》第3条规定的各项劳动权利时，方可录用职工。严禁在没有正常工作岗位的情况下搞假招工。用人单位不得在招工条件中规定个人缴费内容，否则属于违法行为，劳动行政部门应责令用人单位退还相关费用，如有损失则有权要求赔偿，发生争议的有权要求给与相应处理。这一点在最新颁布的《劳动合同法》中再次重申。该法第9条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。第84条第1款、第2款还规定了相应的处罚措施：“用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

劳动者享有社会保险和福利的权利，用人单位有义务依法为劳动者缴纳社会保险费，办理社会保险，无故不缴纳的应承担相应的责任。

二、女职工的权利

(一) 女职工禁忌劳动范围

《中华人民共和国劳动法》

第59条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第60条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第61条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第63条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

《女职工劳动保护规定》

第5条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女职工禁忌从事的劳动。

第6条 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

※ 理解与适用

以上条文是法律对女职工从事劳动种类的禁忌规定。结合《女职工禁忌劳动范围的规定》的相关规定，女职工禁忌劳动范围主要是从四个方面加以规定：

第一，女职工在一般情况下，禁忌从事劳动的范围。具体包括：

1. 矿山井下作业；2. 森林业伐木、归楞及流放作业；3. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅳ级体力劳动强度的作业；4. 建筑业脚手架的组装和拆除作业，以及电力、电信行业的高处架线作业；5. 连续负重（指每小时负重次数在6次以上）每次负重超过20公斤，间断负重每次负重超过25公斤的作业。

第二，女职工在经期禁忌从事劳动的范围。具体包括：1. 食品冷冻库内及冷水等低温作业；2. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；3. 《高处作业分级》标准中第Ⅱ级（含Ⅱ级）以上的作业。

第三，女职工在怀孕期间禁忌从事劳动的范围。具体包括：1. 作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铊、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家卫生标准的作业；2. 制药行业中从事抗癌药物及已烯雌酚生产的作业；3. 作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；4. 人力进行的土方和石方作业；5. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；6. 伴有全身强烈振动的作业，如风钻、捣固机、锻造等作业，以及拖拉机驾驶等；7. 工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；8. 《高处作业分级》标准所规定的高处作业。

第四，女职工在哺乳期间^①禁忌从事职业的范围。1. 第三项中第1、5项的作业；2. 作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物的浓度超过国家卫生标准的作业。

此外，《女职工禁忌劳动范围的规定》中还规定了已婚待孕女职工禁忌从事的劳动范围：铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业

^① 哺乳期是指从产假休满之日起到所生婴儿满一周岁这一期间。从婴儿满一周岁起，女职工的哺乳期满，也就意味着女职工的“三期”终结，女职工不再享受三期的特殊待遇。但是女职工还应当享受法律规定的其他特殊权益保护，比如经期的劳动禁忌范围等。

分级》标准中第Ⅲ、Ⅳ级的作业。法律基于对女职工的生理特征考虑规定女职工在不同时期的禁忌劳动范围，全面地保护女职工的权益。

(二) 女职工三期的特殊保护

1. 关于女职工产假的规定

《中华人民共和国劳动法》

第 62 条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

※ 理解与适用

本条是关于女职工生育享受产假的规定。产假是生育女职工的一项重要权利。女职工享受的产假不少于 90 天，但是根据不同的情况，享受的产假期限有所不同：(1) 女职工的产假一般为 90 天，包括产前假 15 天；(2) 难产的，增加产假 15 天；(3) 多胞胎生育的，每多生一个婴儿，增加产假 15 天；(4) 女职工怀孕难产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给与一定的产假。女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。

2. 女职工三期的权利保护

《女职工劳动保护规定》

第 4 条 不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

第 7 条 女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间，对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。

怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动，在劳动时间内应安排一定的休息时间。