

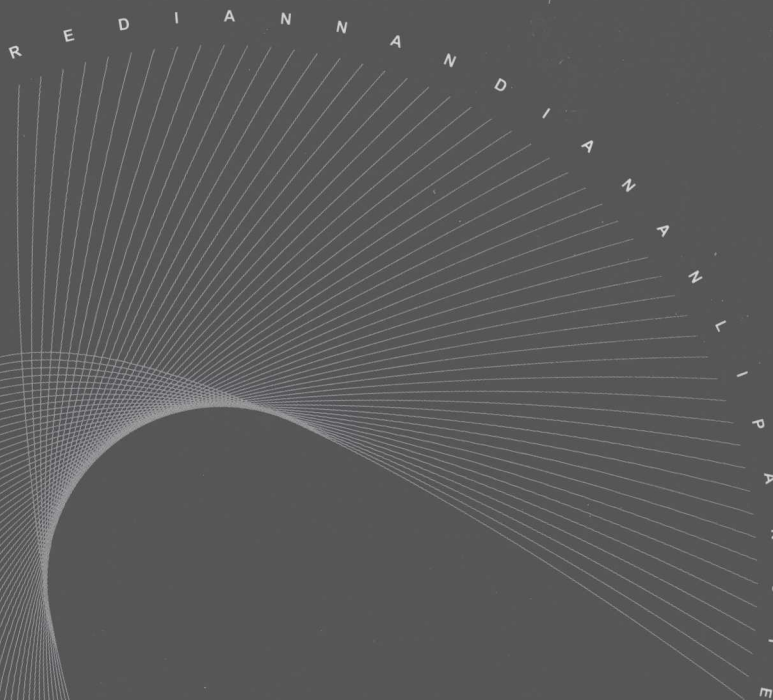
热点难点案例判解

万鄂湘 主编

行政类

# 工伤保险

程琥 著



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

热 点 难 点 案 例 判 解

万鄂湘 主编

行 政 类

# 工伤保险

程 琥 著



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

热点难点案例判解. 行政类 工伤保险 / 万鄂湘主编;  
程琥著. —北京: 法律出版社, 2007. 12  
ISBN 978 - 7 - 5036 - 7950 - 6

I. 热… II. ①万…②程… III. ①案例—分析—  
中国②工伤事故—劳动保险—案例—分析—中国  
IV. D920.5 D922.555

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 179945 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/周丽君

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/综合出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京市丰永印刷厂印刷

责任印制/张宇东

开本/A5

印张/10 字数/261 千

版本/2007 年 12 月第 1 版

印次/2007 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

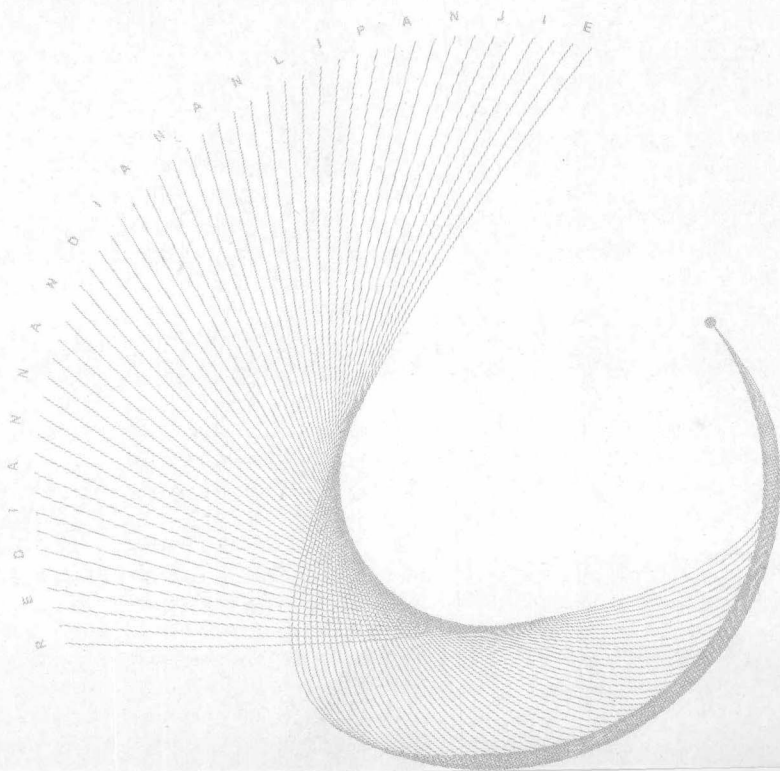
苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 7950 - 6 定价:22.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

## 作者简介

程琥 男，安徽省金寨县人，法学博士，博士后，北京市高级人民法院行政审判庭副庭长。1998年毕业于西北政法大学，获法学硕士学位；2001年毕业于中国人民大学，获法学博士学位；2001年进入北京市高级人民法院工作至今。2002~2005年在中国人民大学社会学系在职做法社会学博士后研究。曾先后发表学术论文50余篇，出版《全球化与国家主权——比较分析》、《历史法学》、《发达国家立法制度》（合著）等专著，参编出书十余部。



## 充分发挥案例指导制度在建设公正高效权威的 社会主义司法制度中的作用

### (代序)

当前,随着各种新类型案件、重大疑难等案件不断出现,同案不同判的情形在各地法院时有出现。例如,同是一个法院受理的案件,类似的法律事实,由不同的业务庭审理,适用法律的标准却不统一,甚至同一业务庭内不同合议庭对相似的法律事实也会作出大相径庭的裁判;不同法院之间也存在裁判标准不统一的问题。这些问题的存在,大大地削弱了司法的权威,降低了司法的公信度。统一司法裁判尺度已成为目前司法公正的迫切要求。胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出:“加强宪法和法律实施,坚持公民在法律面前一律平等,维护社会公平正义,维护社会主义法制的统一、尊严、权威。”建设公正高效权威的社会主义司法制度是全面实施依法治国基本方略、加快建设社会主义法治国家的核心内容,是建设中国特色社会主义制度的有机组成部分,也是社会主义制度优越性的重要表现形式。建立案例指导制度是维护社会主义法制统一、尊严、权威的重要内容之一。

2005年10月26日,最高人民法院发布《人民法院第二个五年改革纲要(2004~2008)》,提出了50项改革任务和改革措施。其中第13项提出,“建立和完善案例指导制度,重视指导性案例在统一法律适用标准、指导下级法院审判工作、丰富和发展法学理论等方面的作用。最高人民法院制定关于案例指导制度的规范性文件,规定指导性案例的编选标准、编选程序、发布方式、指导规则等”。这是最高人民法院第一次以正式文件的方式发布案例指导制度的改革意见。建立案例指导制度是

一项重大的司法改革。在以制定法为特色的现代中国法律制度中,在司法审判工作中要引入不同于英美法系判例法制度的中国式的“案例指导制度”,是一项前所未有的工作。我国的案例指导制度是我国审判实践的产物,是我国审判方式进一步深化的重要措施。实行案例指导制度,通过参照最高人民法院和各辖区内的高级人民法院发布的典型案例,统一法律适用和裁判标准,在法院同一辖区范围内,相同的或者大致相同的事实情况,会获得相同的或者大致相同的裁判结果,可以减少“同案不同判”的情形,并提高裁判结果的公信力,产生良好的社会效果。

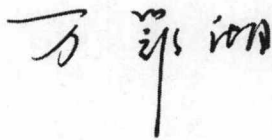
当前正是我国社会转型、社会结构调整、矛盾和纠纷不断凸显的时期,各类矛盾和纠纷比以往更加集中反映到人民法院受理的各类诉讼案件中。妥善处理这些矛盾和纠纷是构建和谐社会的要求,需要加强应用法学研究,抓住社会的热点、难点问题,使案例指导制度具有长久的生命力。要对典型案例进行深度研究,为案例指导制度做贡献。要积极落实最高人民法院发布的《人民法院第二个五年改革纲要》提出的建立和完善案例指导制度的要求。对有价值的案例进行深度研究,通过编写案例,尤其是通过“案例评析”部分的撰写,注重挖掘案例对于法律的解释和发展功能,归纳出具体的法律规则,展现典型案例精髓,不断完善法律规范体系。法官要树立终生学习的观念,提倡法官勤于思考、研究问题,通过对大量疑难案件和法律问题进行认真研究,可以加深对各项法律制度、法律政策的理解,从而提高处理矛盾、化解纠纷、适用法律的水平和能力,最终提高法官队伍的司法能力,提高审判工作的整体质量,最大限度地实现公平正义,为构建社会主义和谐社会作出贡献。我们虽然不是判例法国家,法官不能造法,但是在审判实践最前沿的法官,有着最鲜活的案例、最新发现的问题、最多关于实践的思考,这些都可以通过研究转化成司法解释、指导性案例及立法建议,所以切不可忽视法官进行研究的重要作用。我国是成文法国家,但案例研究在实践中也很重要。好的

案例研究,沟通了理论和实务。学术界从案例析理论,增进学术研究;实务界以理论析实践,推进审判工作。

法律出版社是我国著名的法律专业出版机构,该社组织编写的这套《热点难点案例判解》系列丛书,可以说是一次案例研究的较好尝试。这套丛书具有如下特点:第一,案例编选精当。典型案例、热点难点案例的挑选是一件见水平、费工夫的工作,典型案例、热点难点案例不等于奇案怪案,而是蕴涵了法学原理,也富于实践指导意义的实践精华。本丛书案例编选具备相当专业水准,精当贴切,并注重社会效果,反映了近年来我国审判实践的进展。第二,案例分析深入。本丛书的案例研究,准确抓住案例的核心点,鞭辟入里,富于创新,析案思路清晰敏捷,不但透析了案例中的法学原理,还能进一步引申新理论,发现新问题,这就对实务工作具有较大的参考价值。第三,编写队伍整齐。这套丛书的编写者,都是审判一线的庭长、副庭长,并都具有法学博士学位,可以说,都是专家型、学者型的法官。他们熟悉审判工作,也勤于思考,热爱学习,善于研究。这支优秀的编写队伍,保证了这套丛书的较高水准和较好质量。

我祝贺这套丛书出版,也期待看到我国案例研究工作的进一步深入。我相信,本套丛书以其较高层次的理论性和实用性,一定会受到全国广大理论和实务工作者的欢迎。

是为序。



2007年11月19日

# 目录

## Contents

|     |                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------|
| 1   | 1 超出规定时限提出的工伤认定申请不予受理                                  |
| 12  | 2 工伤认定申请时限的审查                                          |
| 20  | 3 工伤认定决定未经行政复议直接提起诉讼的人民法院不予受理                          |
| 29  | 4 企业未在注册地为农民工参加工伤保险发生伤害事故的由企业生产经营地的劳动保障行政部门管辖          |
| 37  | 5 承包单位将建筑工程非法转包、分包给不具备用工主体资格的单位或个人造成事故伤害的由承包单位作为工伤责任主体 |
| 47  | 6 已被吊销营业执照的单位职工发生事故伤害的不能认定为工伤                          |
| 58  | 7 向无经营证照的个人租赁企业发生伤亡事故的出租方为工伤事故责任主体                     |
| 71  | 8 事业单位劳动者因工受到事故伤害的可以认定为工伤                              |
| 85  | 9 群众性自治组织中的劳动者因工受伤的不能认定为工伤                             |
| 92  | 10 劳动者违章操作受到事故伤害的可以认定为工伤                               |
| 103 | 11 试用期劳动者在上班途中发生机动车事故伤害的可以认定为工伤                        |

# 目录

## Contents

## Contents

- 116 12 违反交通管理行为与违反治安管理行为在工伤认定中的衔接
- 128 13 劳动保障行政部门超越法定职权作出的工伤认定结论应予撤销
- 139 14 双重劳动关系中的工伤保险责任主体认定
- 147 15 劳动者在备班期间中毒死亡的可以认定为工伤
- 154 16 临时雇佣人员在施工中造成伤害的不能认定为工伤
- 168 17 职工在上下班途中受到暴力伤害的不能认定为工伤
- 178 18 职工在多个工作场所之间的必经区域受到事故伤害应认定为工伤
- 187 19 工伤事故责任与人身损害赔偿责任的选择适用
- 195 20 因醉酒受到事故伤害的不予认定为工伤的应有有效的证据证明
- 206 21 职工患病不属于职业病目录范围的不能认定为工伤



|     |    |                               |
|-----|----|-------------------------------|
| 215 | 22 | 工作中受到本单位患精神分裂症职工伤害的可以认定为工伤    |
| 224 | 23 | 在工作时间和工作岗位突发疾病死亡的应认定为工伤       |
| 231 | 24 | 在外就餐时突发疾病死亡的不能视同工伤            |
| 239 | 25 | 工伤认定程序与劳动争议仲裁程序的衔接            |
| 251 | 26 | 劳务派遣人员在工作时突发疾病死亡的可以认定视同工伤     |
| 261 | 27 | 工伤保险待遇与交通事故民事赔偿的衔接            |
| 275 | 28 | 劳动鉴定委员会作出的伤残等级鉴定结论不属于行政诉讼受案范围 |
| 282 | 29 | 因工死亡职工供养亲属享受抚恤金待遇资格的核定        |

1

## 超出规定时限提出的工伤认定 申请不予受理

——金某某诉某区劳动和社会保障局工伤认定申请不予受理案

### 一、案情举要

金某某向某区劳动和社会保障局申请工伤认定，因其提交材料不齐，被要求补正材料。金某某未在补正期限内予以补正，某区劳动局以超过规定时限为由不予受理。

金某某之子金海潮于2004年5月20日因交通事故死亡。金某某于2005年5月19日向某区劳动和社会保障局申请为金海潮认定工伤。因提交材料不齐，某区劳动局于同日向金某某送达工伤认定申请补正材料通知书，要求金某某于2005年6月18日之前补正以下材料：(1)劳动合同或者其他建立劳动关系的证明；(2)其他证明。2005年6月17日，金某某向某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认金海潮与北京某沙发制造有限公司存在劳动关系。2005年7月5日，北京市某区劳动争议仲裁委员会作出裁决书，确认金海潮与北京某沙发制造有限公司存在劳动关系。北京市某区劳动争议仲裁委员会于2005年7月5日将裁决书送达金某某，并于2005年7月8日送达北京某沙发制造有限公司。2005年9月21日金某某向某区劳动局提交了北京市某区劳动争议仲裁委员

会所做的裁决书。某区劳动局于2005年9月22日作出《工伤认定申请不予受理通知书》，载明：金某某于2005年5月19日提交金海潮工伤认定申请材料，我局在初审时发现金某某提交的工伤认定申请材料不全，于2005年5月19日将工伤认定申请补正材料通知书送达申请人；2005年9月21日，金某某才将其于2005年7月5日收到的北京市某区劳动争议仲裁委员会裁决书报送我局，由于申请人未及时上报依法定程序确定劳动关系的证明，致使金海潮的工伤认定超过时效；根据《北京市实施〈工伤保险条例〉办法》第21条第1款第1项之规定，决定不予受理。并于2005年9月26日送达金某某。金某某不服，向某区法院提起诉讼。

金某某诉称，其在法定的1年内提出了工伤认定申请，某区劳动局依法应当受理；某区劳动局的过错导致了其未能在该局要求的日期内提交相关证明材料；某区劳动局作出的《通知书》适用法律错误，请求撤销《工伤认定申请不予受理通知书》，责令某区劳动局对其工伤认定申请予以受理。

某区劳动局答辩认为，我局送达补正通知书后，金某某未在补正期限内予以补正，超过法定期限；我局对金某某未在补正期限内予以补正材料超过法定期限视为超过1年提出申请，依据《北京市实施〈工伤保险条例〉办法》第21条第1款第1项的规定，作出不予受理通知书，适用法律正确。请求某区法院判决维持我局不予受理通知书。

## 二、裁判要旨

一审法院经审理认为，金某某之子于2004年5月20日死亡，金某某于2005年5月19日向某区劳动局提出工伤认定申请，虽在1年之内提出，但提交材料不全，在某区劳动局送达补正通知书后，金某某未在补正期限内予以补正，超过法定期限；某区劳动局对金某某未在补正期限内予以补正材料超过法定期限视为超过1年提出申请，依据《北京市实施〈工伤保险条例〉办法》第21条第1款第1项的规定，作出不予受理通知书，适用法律正确，判决维持某区劳动局所做的《工伤认定申请不予受理通知书》，驳回金某某要求判决某区劳动局对其工伤认定申请予以受理

的请求。

判决后,金某某不服,提起上诉。二审法院经依法审理,判决驳回上诉,维持一审判决。

### 三、焦点问题

工伤认定申请超出规定时效是否受理?

本案的正确处理,涉及工伤认定1年时效的理解以及超过规定时限提出申请的,劳动保障部门应否受理的问题。实践中,针对工伤认定申请超过1年时限应否受理的问题有两种不同观点:一种观点认为,金某某之子没有超出工伤认定1年时限,劳动保障部门应该受理该工伤认定申请;另一种观点认为,金某某之子已经超出了工伤认定1年时限,劳动保障部门不应受理该工伤认定申请。

笔者认为,本案金某某之子已经超出了工伤认定1年的时限要求,劳动保障部门不应受理其工伤认定申请。

### 四、法理析解

劳动保障部门没有受理金某某的工伤认定申请是因其超出了1年的时限要求。

工伤认定属于依申请的行政行为,劳动保障行政部门只能依据申请人提出的工伤认定申请,才能启动工伤认定程序。在申请人没有提出工伤认定申请的情况下,劳动保障行政部门无权主动进行工伤认定。因此,工伤认定申请是工伤认定的前提。

### (一) 申请工伤认定的基本条件

2004年1月1日实施的《工伤保险条例》将申请工伤认定的时限、申请工伤认定提交的材料、受理申请的程序等明确地规定下来。2004年1月1日施行的劳动保障部《工伤认定办法》第7条对于受理工伤认定申请的条件专门作出规定。根据该办法第7条规定:“工伤认定申请人提供的申请材料完整,属于劳动保障行政部门管辖范围且在受理时效内的,劳动保障行政部门应当受理。劳动保障行政部门受理或者不予受理的,应当书面告知申请人并说明理由。”从上述规定可以看出,劳动保障行政部门受理工伤认定申请必须符合三个要件:一是申请人提供的申请材料完整;二是工伤认定申请属于劳动保障行政部门管辖范围;三是工伤认定申请在受理时限内。这三个要件密切相关,缺一不可。其中,如果申请人不符合第一个要件,即提供的申请材料不完整,可以被要求限期补正,待补正材料后,劳动保障行政部门会受理工伤认定申请,启动工伤认定程序。如果申请属于不符合第二、第三个要件,即申请不属于劳动保障行政部门管辖范围、不在受理时限内,劳动保障行政部门就不会受理该申请,不会启动工伤认定程序,这两种情形是没有补救余地的。

#### 1. 申请人提供的申请材料完整

《工伤保险条例》第18条规定:“提出工伤认定申请应当提交下列材料:(一)工伤认定申请表;(二)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料;(三)医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。工伤认定申请人提供材料不完整的,劳动保障行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后,劳动保障行政部门应当受理。”《工伤认定办法》第5条规定:“提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》,并提交下列材料:(一)劳动合同文本复印件或其他建立劳动关系的有效证明;(二)医疗机构出具的受伤后诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)……”该办法第6条规定:“申请人提供材料不完整的,劳动保障行政部门应当当场或者在15个工作日内以书面形式一次性告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。”《北京市实施

《工伤保险条例》办法》第20条规定,区、县劳动保障行政部门收到工伤认定申请后应当进行审查;申请材料不完整的,应当一次性书面告知申请人需要补正的材料;申请人在30日内补正全部材料的,应当受理。根据上述规定,可以看出,申请人提出工伤认定申请应当提供的材料主要包括:

一是工伤认定申请表。这是大多数申请都需要的基本材料,通过申请表有利于帮助认定机构对用人单位、职工本人、工伤事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况或者职业病的现状、原因有基本的了解。

二是与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料。一般来说,劳动合同是证明用人单位与职工之间存在劳动关系的法定凭证。目前,在各类企业中已经普遍实行劳动合同制度。因此,能够证明职工与用人单位之间存在劳动关系的主要是劳动合同。但是,由于实践中部分私营企业、个体工商户与劳动者之间不签订劳动合同,此时如果一律以劳动合同文本作为判断劳动关系的标准不太现实,为了使劳动者的合法权益不受影响,我国法规、规章还规定了可以提供其他能够证明存在事实劳动关系的证明材料,如工资报酬的领取证明、工友同事的书面证明等。<sup>①</sup>

三是医疗诊断证明或者职业病诊断证明。这是工伤认定的技术性资料,也是认定工伤的重要依据。工伤是企业职工因意外事故或者在工作过程中接触的职业性有害因素而导致的职工人身伤害,这种伤害只有经过有关医疗机构或者有关技术性机构确认后,才可以进一步认定是否构成工伤。如果没有这些医疗诊断证明或者职业病诊断证明,劳动保障行政部门就无法认定职工有没有受到伤害、受到什么伤害、伤害与工作之间有无因果关系。因此,在进行工伤认定时,有关单位或者个人必须提供医疗机构的医疗诊断证明或者职业病诊断机构出具的职业病诊断证明,如职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书。目前,我国关于职业病诊断、鉴定已经有了一套严格的程序,比如,关于职业病范围,根据

<sup>①</sup> 国务院法制办公室政法劳动社会保障法制司、劳动和社会保障部法制司、医疗保险司编:《工伤保险条例释义》,中国法制出版社2003年版,第39页。

现行的《职业病目录》(卫法监发[2002]108号)规定,职业病包括10类:尘肺、职业性放射性疾病、职业中毒、物理因素所致职业病、生物因素所致职业病、职业性皮肤病、职业性眼病、职业性耳鼻喉口腔疾病、职业性肿瘤和其他疾病。关于职业病诊断,由省级卫生行政部门批准的符合相关条件的医疗卫生机构承担。因此,对于职业病诊断证明,劳动保障行政部门不必再进行调查核实。而对于普通伤害事故的医疗诊断证明,由于没有严格的法定程序,为了保证申请人提供的医疗诊断证明的真实性,劳动保障行政部门可以根据需要对事故伤害进行调查核实。

## 2. 工伤认定申请属于劳动保障行政部门管辖范围

《工伤保险条例》第5条规定:“国务院劳动保障行政部门负责全国的工伤保险工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。劳动保障行政部门按照国务院有关规定设立的社会保险经办机构(以下简称经办机构)具体承办工伤保险事务。”根据部门的“三定”方案,劳动保障行政部门负责所辖范围内包括工伤保险在内的社会保险工作。相对而言,高层级的劳动保障行政部门,更多的是进行政策制定与业务指导;低层级的劳动保障行政部门,更多的是办理社会保险工作的具体管理事务。其中,地、县级劳动保障行政部门还要具体承担工伤认定的任务。一般而言,申请人提出的工伤认定申请属于劳动保障行政部门管辖范围,应该符合3个方面的要求:一是业务范围要求。申请人提出的工伤认定申请属于劳动保障行政部门的业务范围,劳动保障行政部门对该申请依法可以受理并进行审查。在我国现阶段并不是申请人提出的所有申请都由劳动保障行政部门受理并进行审查。如果该申请不属于劳动保障行政部门的业务范围,而属于其他单位的主管范围,劳动保障行政部门就无权受理。二是级别范围要求。申请人提出的工伤认定申请不仅需要属于劳动保障行政部门的业务主管范围,还需要符合本级劳动保障行政部门的级别范围要求。从县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门到国务院劳动保障行政部门虽然都属于劳动保障行政部门,但是级别范围不同,管辖范围也不同。级别范围主要是从纵向上来确定不同级别的劳动保障行政部门对工伤保险工作的权限和分工。《工伤保险条例》第17条第3款规定:“根据本条第1款规定应当由省级劳动保障行政部门进行工伤认定的事项,根据属

地原则由用人单位所在地的设区的市级劳动保障行政部门办理。”三是地域范围要求。这主要是从横向上来确定同级劳动保障行政部门之间对工伤保险工作的权限和分工。全国县级人民政府劳动保障行政部门虽然职权范围相同,但是需要明确分工,使工伤认定工作,既便于用人单位、工伤职工或者其直系亲属、工会组织申请工伤认定,又便于劳动保障行政部门进行工伤认定。《工伤保险条例》第17条第1款规定:“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请……”该款规定的统筹地区事实上就是对工伤认定申请地域范围提出的要求。

### 3. 工伤认定申请在受理时限内

根据《工伤保险条例》的规定,工伤认定申请既可以由用人单位提出,也可以由工伤职工或者其直系亲属、工会组织提出,但对于二者提出工伤认定申请的时限要求不同。《工伤保险条例》第17条第1款规定:“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报劳动保障行政部门同意,申请时限可以适当延长。”同时,《工伤保险条例》第17条第2款规定:“用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。”从上述规定可以看出,工伤认定的申请时效有一般时效和最长时效之分。<sup>①</sup>一般时效是职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日时效内,向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报劳动保障行政部门同意,该申请时效可以适当延长。最长时效是用人单位未能在30日的一般时效内提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、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

<sup>①</sup> 郑尚元:《工伤保险法律制度研究》,北京大学出版社2004年版,第83页。