

校园与社区—国家普法规划用书

FA LÜ ZHUAN JIA JIAO NIN
RU HE DA GONG SHANG
SUO PEI GUAN SI

法律专家为民说法系列丛书

法律专家教您 如何打工伤索赔官司

牛 丽 编著



吉林文史出版社

法律专家为民说法系列丛书

法律专家

教您如何打工伤索赔官司

牛 丽 编著

吉林文史出版社

图书在版编目(CIP)数据

法律专家教您如何打工伤索赔官司 / 牛丽编著. —
长春 : 吉林文史出版社, 2015. 3
(法律专家为民说法系列丛书 / 张宏伟, 吴晓明主
编)

ISBN 978-7-5472-2739-8

I. ①法… II. ①牛… III. ①工伤事故—赔偿—案例
—中国 IV. ①D922.54

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 043908 号

法律专家教您如何打工伤索赔官司

编 著	牛 丽
责任编辑	李相梅
责任校对	宋茜茜
丛书主编	张宏伟 吴晓明
封面设计	清 风
美术编辑	李丽薇
出版发行	吉林文史出版社(长春市人民大街 4646 号) 全国新华书店经销
印 刷	三河市祥宏印务有限公司
开 本	720mm × 1000mm 1/16
印 张	12
字 数	100 千字
标准书号	ISBN 978-7-5472-2739-8
版 次	2015 年 7 月第 1 版
印 次	2015 年 7 月第 1 次
定 价	29.80 元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。



法律专家为民说法系列丛书

编委会

主 编

张宏伟 吴晓明

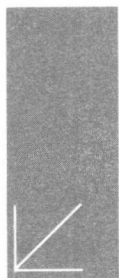
副主编

马宏霞 孙志彤

编 委

迟 哲	赵 溪	刘 放	郝 义
迟海英	万 菲	秦小佳	王 伟
于秀生	李丽薇	张 萌	胡金明
金 昊	宋英梅	张海洋	韩 丹
刘思研	邢海霞	徐 欣	侯婧文
胡 楠	李春兰	李俊焘	刘 岩
刘 洋	高金凤	蒋琳琳	边德明





PREFACE

【前言】



现实生活中,人身伤害事故时有发生。有一种特殊的人身伤害,劳动者们给予了它极大的特别关注,这就是工伤。工伤也称职业伤害,是一种特殊的人身伤害,是劳动者在工作中因事故或者职业病所引发的伤残或死亡。

劳动者们特别关注工伤问题的主要原因不难理解。

第一,工伤的受害主体就是劳动者本身。工伤通常情况下发生在工作时间和工作场所内,受到伤害的都是执行职务或业务的与用人单位有合法劳动关系的劳动者。

第二,工伤给劳动者带来的伤害和损失是现实的,有时又是十分巨大的,往往关乎劳动者的身体健康、生命生存等重大问题,也关乎劳动者及其亲属今后的工作和生活。

第三,有时工伤索赔困难重重,工伤争议难以解决。工伤事故发生后,绝大部分工伤劳动者能够得到及时、相应的工伤待遇和补偿,但也有部分工伤劳动者没有如此幸运,往往因工伤事故陷入到纠纷之中,更有少数工伤劳动者的合法权益难以得到维护。



实践表明,工伤事故易引发工伤纠纷。工伤纠纷也称工伤争议,情况比较复杂,既包括工伤劳动争议,也包括工伤行政争议。其中的工伤劳动争议是劳动者和用人单位之间在执行劳动法律、法规过程中就工伤待遇所产生的争议。解决工伤劳动争议按照处理一般劳动争议的规定进行。而工伤行政争议则是工伤职工和用人单位与工伤保险管理机构之间因工伤发生的争议,主要是指:申请工伤认定的职工或者其直系亲属、该职工所在单位不服工伤认定结论而发生的争议;用人单位不服经办机构确定的单位缴费费率而发生的争议;签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定而发生的争议;工伤职工或者其直系亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议而发生的争议;劳动者因请求社会保险经办机构发放社会保险金而发生的争议;劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议争议,等等。工伤行政争议的解决则需要有关单位和个人依法申请行政复议或提起行政诉讼。

由于工伤争议本身的多样性以及解决工伤争议途径和方法的复杂性、专业性,工伤劳动者在进行工伤索赔时,往往都会遇到较多的难题,需要法律帮助。为了帮助广大工伤劳动者解决现实中的问题,满足他们的实际需要,本书选择人们最关心的工伤问题为题,从各种典型以及通俗易懂的案例入手,以最新的劳动法律、法规和与工伤相关的法律、法规为依据,详细地为广大读者分析解读了工伤认定、职业病诊断、劳动能力鉴定、工伤待遇、工伤索赔与赔偿、工伤争议调解、工伤争议仲裁、工伤争议诉讼等问题的法律规定,并结合每一案件的具体情况,有针对性地提出解决各种工伤问题和工伤争议的法律方法及程序步骤要求。

真诚地希望本书对指导劳动者解决工伤争议、进行工伤索赔能有所裨益。



目 录

CONTENTS

前言	001
1.什么是工伤?	001
2.工作时间内受到事故伤害的都能认定为工伤吗?	003
3.从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的能否认定为工伤?	005
4.因公外出期间受到伤害或者发生事故下落不明的能否认定为工伤?	007
5.上下班途中受到事故伤害的能否认定为工伤?	008
6.在工作时间和工作岗位突发疾病死亡的能否视同工伤处理?	010
7.在维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的能否视同工伤处理?	011
8.复转伤残军人旧伤复发的能否享受工伤待遇?	013
9.不得认定为工伤或者视同工伤的情况有哪些?	014
10.工伤认定由谁来申报?	016
11.工伤认定申请应当向什么部门提出?	017
12.申请工伤认定应当在什么期间内提出?	019
13.申请工伤认定应当提交哪些材料?	020
14.社会保险行政部门是否可以对事故伤害进行调查核实?	025
15.职工或者其近亲属认为是工伤而用人单位不认为是工伤的怎么办?	027
16.社会保险行政部门应当在什么期限内作出认定工伤决定?	028



17.工伤认定决定应当载明哪些内容?	030
18.什么是职业病?职业病包括哪些疾病?	032
19.用人单位在职业病防治方面必须履行哪些义务?	036
20.用人单位违反职业病防治法应当承担怎样的法律责任?	040
21.职业病被认定为工伤必须符合哪些条件?	044
22.劳动者可以选择何地的医疗机构对职业病进行诊断?	046
23.申请职业病诊断应当提供哪些材料?	048
24.职业病诊断按照怎样的程序进行?	050
25.对职业病诊断结论有异议怎么办?	052
26.职业病诊断鉴定按照怎样的程序进行?	054
27.对职业病诊断鉴定结论不服怎么办?	058
28.职业病检查、治疗、诊断、鉴定的费用由谁承担?	059
29.什么是劳动能力鉴定?为什么要进行劳动能力鉴定?	062
30.如何提出劳动能力鉴定申请?	064
31.劳动能力鉴定依据什么标准进行?	067
32.对劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服怎么办?	069
33.工伤职工经劳动能力鉴定后残情又发生变化怎么办?	070
34.应当在什么期限内申请劳动能力再次鉴定和劳动能力复查鉴定?	072
35.什么是工伤保险?哪些单位应当为职工办理工伤保险?	073
36.违反操作规程的劳动者是否能享受工伤保险待遇?	075
37.工伤保险费应由谁缴纳?	077
38.工伤保险待遇包括哪些内容?工伤保险待遇应由谁支付?	078
39.用人单位未为劳动者办理工伤保险,工伤职工能否获得工伤保险赔偿?	083
40.工伤职工旧伤复发应享受哪些工伤待遇?	085



41. 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的工伤待遇如何处理?	086
42. 哪些情况下工伤职工停止享受工伤保险待遇?	088
43. 用人单位分立、合并、转让、承包经营的, 工伤保险待遇如何处理?	089
44. 职工被借调期间发生工伤的, 工伤保险待遇如何处理?	091
45. 企业破产的, 工伤保险待遇如何处理?	092
46. 职工被派出境外工作期间的工伤关系如何处理?	093
47. 工伤职工再次发生工伤的怎样享受伤残津贴待遇?	094
48. 农民工能否享受工伤保险待遇?	095
49. 职工因公致残被鉴定为一级至四级伤残的可以享受哪些待遇?	096
50. 职工因公致残被鉴定为五级、六级伤残的可以享受哪些待遇?	103
51. 职工因公致残被鉴定为七级至十级伤残的可以享受哪些待遇?	108
52. 在非法用工单位工作发生伤亡事故能否获得赔偿?	114
53. 职工因工死亡的赔偿项目和标准是什么?	116
54. 因公死亡职工的哪些亲属可以申请供养亲属抚恤金?	117
55. 交通事故引起的工伤是否能同时获得交通事故赔偿和工伤待遇?	119
56. 职工因工伤事故遭受人身损害的是否可以请求用人单位人身损害赔偿和精神损害赔偿?	120
57. 工伤争议有哪些种类?	121
58. 工伤劳动争议应当通过哪些途径解决?	123
59. 工伤劳动争议当事人是否可以委托代理人进行调解、仲裁或者诉讼活动?	126



60.什么是工伤劳动争议调解?	128
61.如何申请工伤劳动争议调解?	129
62.工伤劳动争议按照怎样的程序进行调解?	131
63.工伤劳动争议调解协议的效力如何? 一方当事人不履行调解协议怎么办?	134
64.什么是支付令程序? 申请支付令应当符合哪些要件?	135
65.人民法院对支付令申请如何处理?	138
66.什么是工伤劳动争议仲裁? 哪些情况下可以申请工伤劳动争议仲裁?	139
67.工伤职工申请工伤劳动争议仲裁应当注意哪些问题?	141
68.工伤劳动争议仲裁按照怎样的程序进行?	145
69.工伤劳动争议案件是否可以申请先予执行?	148
70.劳动者对“一裁终局”的工伤劳动争议仲裁裁决能否提起诉讼?	149
71.提起工伤劳动争议诉讼应当注意哪些问题?	151
72.人民法院对工伤劳动争议诉讼当事人的起诉如何处理?	156
73.人民法院审理第一审工伤劳动争议案件适用怎样的诉讼程序?	158
74.不服人民法院第一审劳动争议判决、裁定怎么办?	160
75.当事人拒收的工伤劳动争议判决书、调解书能否发生法律效力?	164
76.不服已经生效的工伤劳动争议判决、裁定怎么办?	167
77.哪些工伤争议属于行政争议?	171
78.如何申请工伤行政复议?	173
79.提起工伤行政诉讼应当具备哪些要件?	177
80.提起工伤行政诉讼应当向人民法院提交哪些材料?	179



1.什么是工伤?



案例:

齐某与某建筑公司签订了用工合同。在建筑工地上班的第二天,齐某推独轮车运砖石时不慎摔倒,下肢不能活动,被工友送往医院。经诊断,齐某右侧髌骨骨折,需住院治疗。由于齐某是在劳动过程中遭受的伤害,最终这种人身伤害被认定为工伤,齐某也享受到了相应的工伤待遇。问:什么是工伤?

专家解析:

工伤是在法定状态和法定条件下发生的伤害。这种法定状态和法定条件都与劳动和职业相关,所以,工伤也称为职业伤害。具体讲,工伤是指劳动者(职工)在工作中因事故或者职业病所引发的伤残或死亡。这里所说的“事故”必须是与劳动者所从事的工作或职业的时间和地点有关,而“职业病”则必须是国家列入职业病名单中的疾病。

工伤属于人身伤害,但又不同于一般的人身伤害,有以下几个显著的特点:第一,受到工伤伤害的人必须是与用人单位有合法劳动关系的劳动者。第二,工伤是特定时间内发生的人身伤害。工伤一般只限于工作时间内发生的对劳动者生命安全健康的事故伤害。但职工上下班受到机动车伤害,从事抢险、救灾等维护国家利益、公共利益而遭到的伤害,尽管是发生在工作时间以外,这些也属于工伤。第三,工伤是特定场所内发生的人身伤害。工伤一般只限于工作场所内发生的对劳动者生命安全健康的事故伤害。但因工外出期间由于工作原因受到伤害或者



发生下落不明的,也应当认定为工伤。第四,工伤是有特定原因的人身伤害。工伤一般只限于执行职务或业务而发生的对劳动者生命安全健康的事故伤害,包括因工作原因受到事故伤害、从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到事故伤害,以及因履行工作职责受到暴力等意外伤害等。从这个角度来讲,只要伤害是因执行职务或业务而发生,即使不在工作时间和工作场所内,也属于工伤。

专家支招:

当劳动者在工作中遭受人身伤害时,首先应当考虑这种伤害是否属于工伤。因为工伤不同于一般的人身伤害,被认定为工伤的劳动者,有权按照相关法律规定享受工伤待遇。正如本案中的齐某,尽管刚刚工作就发生了事故,但由于这种人身伤害是在工作过程中造成的,所以被认定为工伤并享受相应的工伤待遇是完全正当的,否则,劳动者不主张工伤或者工伤被认定为一般伤害的话,其利益将会受到相当程度的损害。因此,劳动者必须了解以下工伤认定的标准:

根据《工伤保险条例》第14条规定,职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(1)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(2)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(3)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(4)患职业病的;(5)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(6)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;(7)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。需要注意的是,对上述任何情形都应当认定为工伤,这里的“应当”是“必须”的意思,也就是说符合上述任何一种情形的人身伤害,必须按照工伤处理,而不得按照一般伤害进行处理。



根据《工伤保险条例》第15条规定,职工有下列情形之一的,视同工伤:(1)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,按照工伤保险条例的有关规定享受工伤保险待遇;(2)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的,按照工伤保险条例的有关规定享受工伤保险待遇;(3)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的,按照工伤保险条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。



2.工作时间内受到事故伤害的都能认定为工伤吗?



案例:

李某在某公司从事财务工作。一日上午9时许,刚开始工作不久的李某接到老同学打来的电话,约其到单位附近的咖啡厅商谈同学聚会事宜。李某简单收拾了手上的工作后便如期赴约。大约1小时后,李某与同学分手,返回单位,途中经过一建筑工地时,不幸被落下的建筑材料砸伤腿部,落下了终身残疾。李某认为自己是在工作时间内受到事故伤害的,因此要求公司给予自己工伤待遇。问:工作时间受到的事故伤害都能认定为工伤吗?

专家解析:

《工伤保险条例》第14条规定,职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,应当认定为工伤。这一规定表明,工伤非常强调“三工”原则,即在工作时间、工作场所内,因为工作原因造成的伤害。



“工作时间”是认定工伤的时间标准。劳动者为履行工作义务,在法定限度内,在用人单位从事工作或者生产的时间属于工作时间,包括法律规定的工作时间以及用人单位要求职工工作的时间。根据劳动法及其相关规定,我国实行劳动者每日工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过40小时的工作制度。据此,实行定时工作制的用人单位规定的上下班的具体时间即属于职工的工作时间;实行不定时工时制的用人单位,单位确定的工作时间为职工的工作时间。工作时间是认定工伤的标准之一,工作场所和工作原因也是认定工伤必须考虑的因素。“工作场所”是认定工伤的空间标准。工作场所是职工日常工作所在的场所,包括领导临时指派其所从事工作的场所。“工作原因”是认定工伤的内容标准。因工作原因受到伤害是指职工因执行职务或业务而发生对生命安全健康的事故伤害。通常情况下,在工作时间、工作场所内因工作原因受到伤害的,应当认定为工伤。如果伤害虽然发生在工作时间或工作场所之内,但不是由于执行职务或业务而发生的,一般不认定为工伤。

此外,《工伤保险条例》第14条还规定,职工在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的,应当认定为工伤。“因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”包括两种情况:一是指在工作时间和工作场所内,职工因履行工作职责受到他人暴力行为侵害而遭受人身伤害,如为保护国家和集体财产安全或保障正常的生产秩序等,与不法分子作斗争而遭受人身伤害的,应当认定为工伤;二是在工作时间和工作场所内,职工因履行工作职责受到意外伤害而导致人身损害,如发生火灾、水灾、厂房倒塌等意外事件,致使职工受伤、致残或死亡的,应当认定为工伤。

专家支招:

劳动者在工作中受到事故伤害时,自己首先要对事故伤害的性质



有所判断,确定事故伤害与自己的工作或职务是否相关。本案中李某的情况并不复杂。李某的人身伤害事故虽然是发生在工作时间内,但却是发生在非工作地点,也就是说李某是在工作时间私自外出受到伤害的。同时李某外出也并非是因为工作原因,与李某的工作和职务无关,因此这种事故伤害不属于职业伤害,也就不应当认定为工伤。值得注意的是,并不是所有的在工作过程中的伤害都可以认定为工伤,它具有一定的适用范围。工作时间、工作场所、工作原因是判断是否为工伤的原则性标准,以下一些特殊情况也应当认定为工伤,如用人单位违法确定工作时间规定,在该期间内发生的职工伤害事故,不得将其排除在工伤范围之外;职工从事其用人单位领导或负责人临时指定的不属于其岗位的工作,发生事故伤害的,应当认定为工伤;职工经本单位负责人安排或同意,从事本岗位之外的但与本单位有关的科学实验、发明创造和技术改造等工作而遭受事故伤害的,应当认定为工伤。



3.从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的能否认定为工伤?



案例:

黄某是某印刷厂的工人。一日夜班生产结束后,黄某像往常一样按照生产制度要求对裁纸机进行清理和保养。工厂的生产制度明确规定机器清理时必须关闭电源,但黄某由于干了一整夜的活,十分疲倦,困意十足,精神也有些恍惚,忘记关闭总电源,结果不慎碰到机器的开关按钮。机器开动,将黄某左手的食指切断。印刷厂以黄某是在夜班生产结束后也就是工作时间以外发生的伤害事故,并且存在过错为由,拒绝



给予黄某工伤待遇。黄某认为自己虽有过错,但是确实是为了工作才受到事故伤害的,印刷厂应当承担相应的责任。问:从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的能否认定为工伤?

专家解析:

本案涉及职工在工作时间前后,在工作场所内,从事与工作有关的收尾性工作受到事故伤害,能否认定为工伤的问题。关于这一问题,《工伤保险条例》第14条明确规定,职工在工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的,应当认定为工伤。一般情况下,认定工伤应当以“工作时间内”作为时间标准,非工作时间内职工受到伤害的不得认定为工伤。“工作时间前后”一般是指上班前、下班后的一段时间,不在工作时间内。但如果在这一时间内,职工是因为从事与工作有关的以下两项工作受到伤害的,应当认定为工伤:(1)预备性工作。所谓预备性工作是指在法律规定或单位要求的开始工作时间之前的一段合理时间内从事的与工作有关的准备工作,如运输、备料、准备工具、进行机器试运等。(2)收尾性工作。所谓收尾性工作是指在法律规定或单位要求的结束工作时间之后的一段合理时间内从事的与工作有关的收尾工作,如清理、安全储存、收拾工具和衣物等。本案中,黄某受到的事故伤害虽然从时间上看是发生在工作结束后,但却是与工作相关的收尾阶段。黄某应当向工厂主张:这一收尾工作应视为前期工作的延续,是合理的,也是完全必要的,工厂应当依据工伤保险条例的相关规定给予自己工伤待遇。

专家支招:

有些用人单位以工伤者自己有过错为由,拒绝承担赔偿责任,或者少赔偿、拖欠赔偿,很多工伤者也因为自己有“过错”,对请求赔偿信心



不足,甚至有时自认倒霉了事,权益因此受到伤害。实际上,工伤保险首先就确立了无过错责任,即无论职业伤害的责任在于雇主、他人还是自己,受害者都应得到必要的补偿,这种补偿是无条件的,即使劳动者自己也有过失,这种补偿依然不会丧失。因此,本案中的黄某有权向印刷厂请求赔偿。



4.因公外出期间受到伤害或者发生事故下落不明的能否认定为工伤?



案例:

某公司员工王某因公出差期间遭遇车祸,致颈椎损伤,左侧肋骨骨折。王某被送往医院治疗,作了颈椎减压加钢板内固定手术,但最终仍导致双上肢肌力差、双下肢瘫痪。王某必须借助轮椅及其他辅助器械生活。王某及其家属申请工伤认定,并请求工伤补偿。问:因公外出期间受到伤害或者发生事故下落不明的能否认定为工伤?

专家解析:

根据《工伤保险条例》第14条规定,职工因公外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,应当认定为工伤。一般情况下,认定工伤应当以“工作场所”作为空间标准,非工作场所内职工受到伤害的不得认定为工伤。但如果职工因公外出,并由于工作原因发生事故或下落不明的,可以扩展认定工伤的“工作场所”范围,认定为工伤。其中,“因公外出期间”是指职工不在本单位的工作范围内,由于工作需要经用人单位指派或者批准,到本单位以外的场所工作的期间。职工因