



劳动纠纷律师帮你办

主编：侯登华

LAO DONG
JIU FEN
LU SHI BANG NI BAN

- 无论您是劳动者还是用人单位
- 无论您现在、将来从事什么样的工作
- 您的“私人律师”，时刻会提醒您关注维护自己的劳动权益

工伤、劳动者保护

GONG SHANG LAO DONG ZHE BAO HU

劳动纠纷律师帮你办

工伤、劳动者保护

主 编：侯登华

编写人：侯登华 张家盛

中国法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工伤、劳动者保护/侯登华主编. —北京:

中国法制出版社, 2006. 6

(劳动纠纷律师帮你办)

ISBN 7-80226-257-7

I. 工... II. 侯... III. ①工伤事故-处理
-法规-基本知识-中国②劳动法-基本知识
-中国 IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 059346 号

工伤、劳动者保护

GONGSHANG、LAODONGZHE BAOHU

主编/侯登华

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850×1168 毫米 32

印张/6.25 字数/112 千

版次/2006 年 7 月第 1 版

2006 年 7 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80226-257-7

定价: 12.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66026587

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

编者说明

改革开放使我国的经济得以蓬勃发展，也使得我国的计划经济体制逐步被市场经济体制所替代。在这个转型过程中，我国的劳动用工制度发生了巨大的变化。

首先，全民所有制企业、事业单位的“铁饭碗”被逐渐打破，企事业单位开始实行全员劳动合同制，传统的基本固定的、终身有保障的劳动形式被新型的有固定期限或无固定期限的劳动合同所取代。在这种情况下，出现了劳动合同怎样签署、劳动者的权利怎样得到保障、用人单位的权力怎样得到监督与限制等问题。此外，这一转型过程也产生了大量下岗工人，以及由此带来的培训、再就业和社会保障等一系列问题。

其次，随着改革的深入，更多的以现代企业制度组建起来的新型用人单位不断涌现，这些单位在逐步成为我国经济发展的主要推动力的同时，也带来了养老、失业、医疗、培训等一系列问题。

此外，随着农业劳动机械化程度的提高，农村大量的剩余劳动力涌向城市，“农民工”成为我们这个时代的一个新词汇，高频率地出现在我们的视线里，怎样保障“农民工”的合法权益成为考验社会公平与否的试金石。

社会应当保障每个公民享有就业权、获得劳动报酬权、享受社会保障权等权利。虽然绝大多数的用人单位和劳动者之间是通过“契约”的形式结合在一起的，但我们应当清楚，在劳动领域，在用人单位和劳动者之间，由于资源、信息等方面

的不对称等诸多因素，导致用人单位和劳动者之间的实际地位的不平等。因此，我们需要谨防用人单位以契约自由为借口，侵犯劳动者的合法权益。

本套丛书从劳动合同、工伤、劳动者保护、劳动报酬、劳动人事管理、社会保险及劳动争议处理等六个方面，运用实践中发生在我们身边的真实案例，分门别类地对我国劳动法领域中的相关法律制度以及实务操作中容易产生问题进行了阐释，以期从理解和应用两个方面对劳动者和用人单位给予帮助。本套丛书的作者均是长期从事劳动法理论研究和实务操作的专业律师，希望他们在劳动法案例方面的所思所想、所作所为能够对读者带来益处。

劳动领域与政治、经济和社会政策存在密切的关系，尤其在我国，劳动法律规范更是在政府的劳动人事政策中发展完善起来的。至今为止，数量众多的行政法规、部门规章甚至相关部门的一些指导性的文件仍然发挥着重要的作用，因此，给本丛书的写作带来一定的困难，加之作者能力有限，难免存有遗疏，敬请广大读者批评指正。

主编简介：

侯登华 中国政法大学法学博士。曾在政府法制部门、公司法律部等机构任职，现为北京科技大学法律系教师，兼职律师。长期从事法学理论的研究和实务操作。公开发表论文 20 余篇，具有办理各类劳动案件的丰富经验。

欢迎来函咨询：E-mail: denghuahoo@yahoo. com. cn

编 者

2006 年 6 月

目 录

工伤、劳动者保护

1 劳动者在工伤保险实施之前发生的工伤事故致残，随着客观条件的变化，能否要求用人单位增加赔偿金？ 1

2 劳动者违反用人单位劳动纪律操作规程发生事故，造成人身伤亡的，是否属于工伤？ 5

3 采矿工人与煤矿厂之间签订了煤炭供销协议，当采矿工人发生事故造成伤害后，能否认定为工伤？ 13

4 女职工在怀孕期间，其劳动合同期限届满，用人单位能否终止或者解除与劳动者之间的劳动关系？ 17

5 劳动合同期届满，用人单位能否在劳动者医疗期间，终止、解除劳动合同？ 22

6 工人作业时发生事故，造成人身伤亡的，是否

属于工伤？建筑公司应该承担什么责任？ 29

7 用人单位违法雇佣童工，发生工伤事故后，用人单位是否按照规定给予赔偿？ 37

8 劳动者在工作时间内在工作场所突发疾病，48小时内死亡的，是否可以认定为工伤？ 41

9 用人单位组织劳动者外出旅游，劳动者意外受伤，是否属于工伤？ 48

10 劳动者违反用人单位管理制度，私自到车间加班，造成事故引起伤亡的，是否属于工伤？ 54

11 劳动者下班回家路上无证驾驶机动车发生交通事故造成伤亡的，是否属于工伤？ 60

12 劳动者在工作时间、工作场所遇寻衅滋事，受到伤害的，是否属于工伤？ 66

13 用人单位能否以女职工怀孕为由，调整女职工的工作岗位，降低其工资待遇？ 71

14 用人单位提供的工作场所未能达到国家规定的安全防护标准，给劳动者造成身体伤害的，能否要

求赔偿? 76

15 用人单位临时雇佣的劳动者因公受伤, 是否可以
申请工伤认定? 应何时提出工伤认定申请? 81

16 女职工在怀孕期间, 严重违反劳动纪律, 用人单
位能否与其终止或者解除劳动关系? 86

17 女职工在怀孕期间, 用人单位能否与其协商解除劳
动关系? 92

18 女职工在月经期间, 能否要求暂时调离低温和冷水
作业岗位? 98

19 女职工怀孕满七个月, 在工作时是否有权要求安排
一定的休息时间? 102

20 已婚待孕的妇女有权请求调离属于禁忌劳动范围的
工作岗位吗? 108

21 用人单位未经核实身份证明导致招用童工, 是否需
要承担法律责任? 113

22 用人单位安排不满十八岁的未成年工从事矿山井下
作业是否合法? 121

23 未成年工能否以患有先天性心脏病为由，拒绝从事高楼外墙的清洗作业？	127
--	-----

24 用人单位没有按照合同约定向劳动者提供必要的劳动条件，劳动者应该怎么办？	134
---	-----

25 企业是否可以以效益不好为借口，停发防寒用品？ ...	139
--------------------------------------	-----

26 企业职工没有经过岗前培训和安全教育就上岗，造成事故企业是否承担责任？	143
--	-----

27 矿场职工工作期间发现自己患了肺结核的，是否有权要求企业调换工作岗位，另行安排工作？	149
---	-----

28 劳动者变动工作后发现自己患了职业病，应当由原工作单位还是新工作单位承担责任？	155
--	-----

附件

一、相关流程图	160
二、相关赔偿计算标准	169
三、常用劳动合同范本	173
四、职业病目录	186

1

**劳动者在工伤保险实施之前发生的
工伤事故致残，随着客观条件的变化，
能否要求用人单位增加赔偿金？**

律师提示

劳动者在工伤保险实施之前发生的工伤事故致残，所获赔偿不能满足客观条件的剧烈变化带来的巨大支出，应该可以要求用人单位适当增加赔偿金额。

对劳动者的特别提醒：

劳动者在工伤保险实施之前发生的工伤事故致残，不但使劳动者的身心受到极大伤害造成痛苦，而且失去了劳动能力，虽然按照当时条件劳动者获得了较高的赔偿，但这些赔偿显然不能满足因客观条件的剧烈变化带来的巨大支出。对此，劳动者可以采用多种方式、多种渠道去求得问题的解决，例如，向当地政府反映、向当地劳动与社会保障部门反映、向法院起诉等。

对用人单位的特别提醒：

考虑到本案属历史遗留问题，存在诸多法律适用上的难题。但用人单位应当体谅到，劳动者因公负伤，致双目失明，身心受到严重伤害。虽然国家法律、法规并没有明确规定，

用人单位的补偿应当随着生活水平的提高、物价的上涨而提高，但法律也并不禁止劳动者因情况变化而提出增加补偿的请求，并且，实践中，也存在各地法院支持劳动者要求增加补偿金额的案例。因此，对于用人单位来说，应积极与劳动者进行协商，主动、适当增加补偿数额。

真实案情

1976年6月23日，村民黄某在为村里的矿山进行爆破劳动时，因爆破故障双眼被炸，导致双目失明。事发后，其所在前进公社、大队（后改为村）作出决定，黄某的医疗费全部由村里支付，并按照村里最好劳动力的最高工分给黄某记工分，另外每月补贴8元钱。对此，黄某也明确表示同意公社和大队的意见。从此，黄某虽然双目失明生活不便，但大队的高额补偿使其过着相对较好的生活。但是从1980年下半年开始，该村和全国各地的农村一样也实行家庭联产承包责任制；这种新型的责任制在使农村经济发展跨入了新时代的同时却给黄某的生活带来很大的冲击。实行家庭联产承包责任制当年，经双方协商，村里给黄的生活费是330元，此后每年都稍有增加，到2001年时，每年为670元。并且，此后由于矿山承包方式发生变化等因素，黄某的这点生活费的领取也发生了困难。此时，双目失明后的黄某和妻子抚养着4个孩子以及年事已高的母亲，加之物价上涨，致使黄某的生活与村里其他村民已经拉开了很大的差距，并开始举债度日。为此，黄某多次向村委会提出增加生活费的，要求享受与同村村民人均年收入相同的待遇。但村委会明确表示，村里财政困难，难以解决。于是，黄某于2002年12月，向其所在的当地人民法院提起诉讼。

裁判结果

2004年2月，当地人民法院经审理后认为，该案并非是单纯的工伤事故赔偿，而有它的特殊性，即黄某的双目失明系其为当时的大队进行矿山作业时所致，属于历史遗留问题，而村委会向黄某支付生活费的行为是连续不间断地进行的，并不存在超过诉讼时效的问题。虽然，根据相关法律规定及我国的司法实践，对残疾者的生活补助应当按照伤害事故发生时当年当地的平均生活费、居民生活困难补助费处理。法律没有规定残疾者的生活费可以随当地生活水平的提高而提高，但由于本案时间跨度大，客观条件变化巨大，导致黄某生活的困难，遂依法对本案进行调解，终于促使原告、被告双方达成了调解协议。由被告村民委员会于2004年4月开始，每年按当地城乡居民最低生活保障标准支付黄某生活补助费至去世。

主要证据

黄某近几年领取补偿金的证明；

黄某生活困难、生活标准低于当地城乡居民最低生活保障标准证明；

黄某多次向村委会提出增加补偿的证明。

律师评述

劳动者在工伤保险实施之前发生的工伤事故致残，不但使劳动者的身心受到极大伤害造成痛苦，而且因失去劳动能力，虽然按照补偿当时的标准劳动者获得了较高的赔偿，但这些赔偿显然不能满足因客观条件的剧烈变化带来的巨大支出。

确切的说，本案并非纯粹的法律问题，属历史遗留问题，存在诸多法律适用上的难题。但劳动者属因公负伤的事实无论如何是不能否认的，并且是劳动者的伤残导致其后生活水平的严重下降。此案在法律适用上的困难也反映出我国目前对该问题处理上存在的缺陷，现阶段，我国的法律和司法实践对于工伤的劳动者，在伤病发生变化时，支持劳动者随时请求增加补偿金额，但对于因生活水平的提高、物价的上涨而导致的劳动者生活贫困的问题却没有明确的规定。

本案中，人民法院通过调解的方式，很好地处理了此类纠纷，并且，在满足劳动者要求增加补偿金额的同时，也适当考虑到了用人单位的利益，即补偿金额的增加与当地城乡居民最低生活保障标准相一致，也使用人单位不至于承受太多的负担。但应当指出的是，该案最终是调解结案，使其在圆满处理该个案的同时并不具有普遍的借鉴意义，对于类似案件的处理尚需劳动者与劳动与社会保障部门以及各级政府进行沟通，但更需要最高人民法院通过司法解释的形式予以明确，如此才能切实保障劳动者的合法权益。

【法律适用】

《中华人民共和国民法通则》（1986年4月12日）

第十一条 十八周岁以上的公民是成年人，具备完全民事行为能力，可以独立进行民事活动，是完全民事行为能力人。

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日）

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

2

劳动者违反用人单位劳动纪律操作规程发生事故，造成人身伤亡的，是否属于工伤？

律师提示

劳动者在劳动过程中，违反用人单位劳动纪律操作规程发生事故，造成人身伤亡的，属于工伤。

对劳动者的特别提醒：

劳动者在劳动过程中，应当养成遵守用人单位劳动纪律、遵守用人单位操作规程的良好习惯，这样在维护用人单位良好的用工秩序的同时，也保护了自己免受工作中种种危险的侵害。如果在工作中出现伤亡事故，应当要求用人单位在事故发生的 30 日内，向劳动保障行政部门申请工伤鉴定，获得相应的工伤待遇。如果用人单位没有在规定时间内向劳动保障行政部门提交工伤申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

对用人单位的特别提醒：

用人单位应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，坚决执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避

免和减少职业病危害。并且应当按时为职工缴纳工伤保险费。在职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。并在事故发生的30日内，向劳动保障行政部门申请工伤鉴定，切实维护劳动者和用人单位的合法权益。

真实案情

2002年5月12日，康某经人介绍到深圳市某电子厂作工，岗位为冲压工，双方没有签订劳动合同，2002年7月11日，康某在进行工作时，违反电子厂劳动纪律和操作规程作业，致使右手小手指被剪断。2002年10月11日，当地劳动鉴定委员会作出鉴定结论，认定为七级伤残。由于厂方之前未给康某上工伤保险，所以事故发生后，康某多次要求厂方给予赔偿，均被厂方拒绝，康某于是向当地劳动争议仲裁委员会提出申请，要求厂方进行赔偿。

裁判结果

深圳市劳动争议仲裁委员会经审理，认为，深圳市某电子厂冲压工康某在进行工作时，违反电子厂劳动纪律和操作规程，致使右手小手指被剪断。2002年10月11日，当地劳动鉴定委员会作出鉴定结论，认定为七级伤残。由于厂方之前未给康某上工伤保险，所以根据有关规定，其所在单位支付相应的费用。最后，裁决深圳市某电子厂支付康某医疗费、护理费、住院伙食补助、交通费、鉴定费、工伤津贴、伤残抚恤金共计4,4319.90元。

主要证据

2002年5月12日，康某到深圳市某电子厂工作；

2002年7月11日，康某在工作时，致使右手小手指被剪断（医生的诊断书）；

2002年10月11日，当地劳动鉴定委员会作出鉴定结论，认定为七级伤残；

康某所花费的医疗费、护理费、住院伙食费、交通费、鉴定费收据。

律师评述

无论是用人单位还是劳动者都不愿工伤事故的发生，但是在实践中，有些用人单位往往基于生产的要求，而放松了对职工进行“安全第一，预防为主”以及遵守劳动安全卫生法规制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，防止劳动过程中的事故，减少职业危害等知识的传授和教育，致使实践中，工伤事故仍然经常发生。按照《工伤保险条例》和《企业职工工伤保险试行办法》的规定，职工由于从事本单位日常生产、工作或者本单位负责人临时指定的工作的，在紧急情况下，虽未经本单位负责人指定但从事直接关系本单位重大利益的工作的；经本单位负责人安排或者同意，从事与本单位有关的科学试验、发明创造和技术改进工作的；在生产工作环境中接触职业性有害因素造成职业病的；在生产工作的时间和区域内，由于不安全因素造成意外伤害的，或者由于工作紧张突发疾病造成死亡或经第一次抢救治疗后全部丧失劳动能力的；因履行职责遭致人身伤害的；从事抢险、救灾、救人等维护国

家、社会和公众利益的活动的；因公、因战致残的军人复员转业到企业工作后旧伤复发的；因公外出期间，由于工作原因，遭受交通事故或其他意外事故造成伤害或者失踪的，或因突发疾病造成死亡或者经第一次抢救治疗后全部丧失劳动能力的；在上下班的规定时间和必经路线上，发生无本人责任或者非本人主要责任的道路交通事故的。导致负伤、致残、死亡的，应当认定为工伤。

对于劳动者因工受伤后，应享受的待遇，按照《工伤保险条例》和《企业职工工伤保险试行办法》的规定，除支付职工医疗费、护理费、住院伙食补助费、交通费、鉴定费、工伤津贴外，职工因工致残被鉴定为七级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为七级伤残为12个月的本人工资；（二）劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。

【法律适用】

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日）

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- （一）退休；
- （二）患病、负伤；
- （三）因工伤残或者患职业病；
- （四）失业；
- （五）生育。