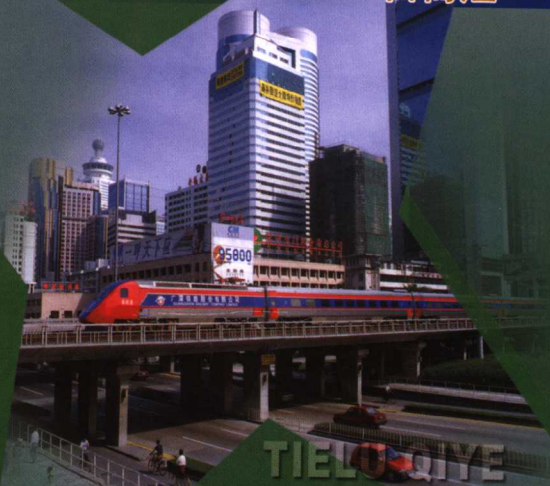


《铁路企业伤亡事故处理规则》

导读

(修订版)

白而煌



TIE LU QI YE
SHANGWANG SHIGU CHULI GUIZE
DAODU

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

《铁路企业伤亡事故处理规则》 导读 (修订版)

白而煌

中 国 铁 道 出 版 社

2005年·北京

内 容 简 介

《铁路企业伤亡事故处理规则》自2002年发布实施以来，铁路行业已经历诸多改革，为适应新情况的需要，特对2002年版《〈伤规〉导读》作了修改，形成本修订本。主要内容包括：《伤规》导读，事故定性的基本方法，事故调查分析的若干原则，《伤亡事故简要经过》简易撰写方法，有关伤亡事故处理的法律问题简述，《伤亡事故类别划分说明》导读，《伤亡事故原因、责任及性质判定说明》导读及事故分析举例等。

本书适合铁路行业劳动安全监察人员学习参考。

书 名：《铁路企业伤亡事故处理规则》导读（修订版）

作 者：白而煌

出版发行：中国铁道出版社（100054，北京市宣武区右安门西街8号）

责任编辑：熊安春

封面设计：薛小卉

印 刷：北京市兴顺印刷厂

开 本：787×1092 1/32 印张：6.125 字数：99千

版 本：2002年9月第1版 2005年10月第2版 2005年10月第3次印刷

统一书号：15113·2228

定 价：8.00元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版的图书，如有缺页、倒页、脱页者，请与本社发行部调换。

编辑部电话 路电(021)73078

发行部电话 路电(021)73169

市电(010)51873078

市电(010)63545969

前 言

《铁路企业伤亡事故处理规则》（以下简称《伤规》）于2002年1月以铁道部令第7号公布实施以来，铁路行业经历了诸多改革，内部管理体制和外部环境的变化、国家法规体系的发展等，使得《伤规》的部分内容、实施范围等也相应改变。为适应新情况的需要，便于铁路行业劳动安全监察人员准确理解和运用好《伤规》，我将2002年9月出版的《〈伤规〉导读》作了修改，既有增删，也有调整，形成本修订本，供同行们参考，以期对贯彻《伤规》有所裨益。文中观点仅代表个人认识，文责自负。不当之处，敬请斧正。

白而煌

二〇〇五年十月十日

目 录

一、《铁路企业伤亡事故处理规则》 导读	(1)
第一章 总 则	(1)
第二章 事故分类	(16)
第三章 事故报告	(21)
第四章 事故调查处理	(26)
第五章 事故统计、责任判定与考核 ..	(34)
第六章 事故结案处理	(60)
第七章 事故统计报表	(64)
第八章 罚 则	(69)
第九章 附 则	(71)
其他需要说明的问题	(72)
二、事故定性的基本方法	(76)
三、事故调查分析的若干原则	(77)
四、《伤亡事故简要经过》 简易撰写方法	(81)
五、有关伤亡事故处理的法律问题简述	(87)
六、《伤亡事故类别划分说明》 导读	(99)
七、《伤亡事故原因、责任及性质判定说明》 导读	(109)
八、事故分析举例	(115)

一、中铁某工程局“6.12”重大死亡 事故	(115)
二、广铁(集团)公司“1.10”重大死亡 事故	(118)
三、中铁建某工程局“8.26”重大死亡 事故	(122)
四、北京铁路局“4.20”重大交通死亡 事故	(125)
五、北京铁路局“3.22”重大死亡事故 ..	(126)
六、柳州铁路局“5.26”重大死亡事故 ..	(128)
七、上海车辆段“4.18”职工因病死亡 ..	(129)
九、附注：《伤规》单行本勘误	(132)
附录	
附录一 推动安全监督管理进步，实现铁路 劳动安全工作的快速发展	(133)
附录二 适应新体制和新变化，开拓劳动 安全工作新局面	(141)
附录三 全面改进企业安全管理行为是遏制 违章违纪行为的根本途径	(158)
附录四 改进安全专项整治的方式和方法， 提高整治的质量和效果	(175)
附录五 推行职业安全健康管理体系认证，提 高铁路企业劳动安全管理水平 ..	(183)

一、《铁路企业伤亡事故处理规则》 导读

(修订本)

第一章 总 则

1. 标题中术语“伤亡事故”的定义

在国务院第 75 号令《企业职工伤亡事故报告和
处理规定》第三条中，将“伤亡事故”定义为“职
工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故”。

上述定义是 1991 年提出的，而十几年后的今天，
由于劳动制度、用工制度的改革以及市场经济的深
化，已经出现了一些不同于以往的新情况。例如：

(1) 现阶段的“劳动过程”的内涵与计划经济
时期有了本质的区别。现今，生产资料所有制形式
已经不仅仅是全民和集体所有制两类，民营企业、
私人企业及个人自谋职业、为私人企业打工的现象
已经很普遍，其生产经营过程当然也属于“劳动过
程”，但明显地不属于国有企业劳动安全监察部门监
督管理的范畴，后者管理的范畴仅仅局限于与国有
企业生产经营全过程、社会公益活动有关联的劳动。

(2) 随着用工制度改革的深化，“职工”的定义已经不能客观地反映我们管理的生产人员，我们管理的生产人员已经不是原来意义上的“职工”，而代之以“从业人员”的新概念。按照现行劳资口径，“职工”包括“在岗人员”和“内退人员”，但不含“其他从业人员”（“从业人员”定义详见第四章）。我们注意到，《安全生产法》中使用了“从业人员”的概念，但是新颁布的《工伤保险条例》还是使用了“职工”这个词汇，其含义应该是“全部在岗职工或者雇工”。

(3) 原定义以“事故”解释“事故”是不妥当的。

因此，“伤亡事故”的定义可以改为以下表述，即：

“在企业生产经营活动的全过程中发生的，与企业管理、工作环境、劳动条件、生产设备等有关的，违反劳动者意愿的人身伤害、急性中毒”。

2. “伤亡事故”与“工伤”的区别

2003年4月27日，国务院以第375号总理令颁布了《工伤保险条例》（简称《条例》）。9月23日，劳动和社会保障部以第17号部长令颁布了《工伤认定办法》。这两部法规、规章的出台，是规范工伤保险工作，保障劳动者合法权益的重大举措。

新出台的《工伤保险条例》与原劳动部于1996

年发布的《企业职工工伤保险试行办法》（简称《办法》）相比，有了一些明显的区别。正确地理解该《条例》的条款，也有助于对伤亡事故的正确处理。

2.1 “工伤”与“事故”的关系

在《工伤保险条例》正文中关于“工伤”一词的使用比较严谨，但仍有一处提到“工伤事故”。在实际工作中，也有一些同志习惯于使用“工伤事故”这个词。我认为，“工伤事故”一词表述不准确。

从严格的意义上说，与“工伤”有关的“事故”是指“伤亡事故”，其定义可以如下表述，即：“在企业生产经营活动的全过程中发生的，与企业管理、工作环境、劳动条件、生产设备等有关的，违反劳动者意愿的人身伤害、急性中毒”。

“工伤”一词的含义经历了变化的过程。1996年，原劳动部以劳部发[1996]266号文件发布了《企业职工工伤保险试行办法》，在《办法》发布之前，“工伤”一词专指职工在生产过程中因突发非本人意愿的事故造成的伤害。凡被认定为“工伤”的，受伤害者或其家属，均依照原《劳动保险条例》的规定，享受相应的抚恤待遇，俗称“工伤待遇”；对那些与企业生产活动无必然联系伤害，劳动安全监察或工会组织通常根据《劳动保险条例》，

或从人道主义出发，或从照顾职工利益出发，往往比照工伤待遇标准给予抚恤，使这一类职工或家属享受几乎与“工伤待遇”相同的待遇，这种处理称为“比照工伤”。人们习惯上认为：凡是“事故”造成的伤害都是“工伤”，定了“工伤”就是定了“事故”。《办法》发布后，情况有了很大不同。为与国际通用作法接轨，《办法》将享受工伤保险待遇的范围扩大了，一些不属于“事故”的伤害列入了“工伤”范围，如“上下班途中发生的道路交通事故”、“复转军人旧伤复发”；还将属于事故造成的伤害排除在工伤保险待遇之外，如“酗酒”和“蓄意违章”。这就使“工伤”的概念与以往相比，有了质的改变，以往的“比照工伤”也不复存在。“工伤”的本质已经不再是“伤害事故”，而是指应享受工伤保险待遇的那些伤害，更准确地，可以定义为“从业人员因在企业生产经营活动中和社会公益活动中受到伤害或患有职业病而享受工伤保险待遇的资格”，这种待遇既可以由受伤害者本人享受，也可以由受伤害者家属享受。自此时起，我们已不能笼统地将“事故”造成的伤害都归于“工伤”，也不能将一些属于“工伤”范围，但与企业生产活动无关的伤害归类于“事故”，如职工上下班途中因交通肇事受到伤害，复转军人旧伤复发，因履行职责遭致的人身伤害（属刑事案件）等，都属于非

生产性伤害，不属于“事故”范围。两者范围互相交叉，并不完全等同。

2003年4月27日，国务院颁布了《工伤保险条例》，对“工伤”的范围作了调整和增删，但“工伤”与“事故”的概念没有改变。虽然并没有具体解释，但两者之间的关系仍然是明确的。笔者将两者的关系绘制成简图（见图1），从图中可以看出，并非所有因事故造成的伤害都是工伤，也并非所有的工伤都是由事故造成的。

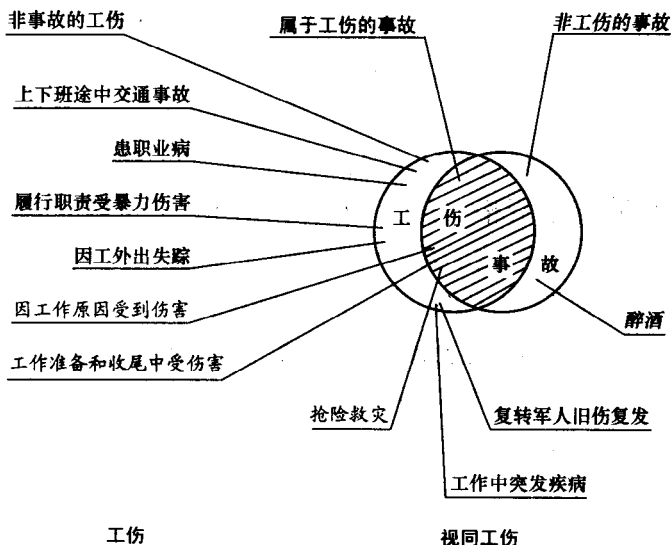


图1 工伤与事故的关系

如果我们正确地理解了“工伤”与“事故”的关系，就能明白：“工伤认定”也并非指“事故

认定”，而是指对享受工伤保险待遇资格的确认，属于劳动保障部门的职能范围，在铁路企业大多由社会保险中心承担。这是在生产性事故和非生产性伤害调查结束后才能进行的步骤。而“事故认定”通常指事故调查处理工作程序中的一个环节，包括3项内容，即：对事故性质的认定，对事故原因的认定，对事故责任者及责任等级的确认。它认定的结果可能是事故（包括责任事故和非责任事故），也可能不是事故，如自然灾害、刑事案件或疾病等，这项工作属于职业安全卫生监察部门的职能。

综上所述，“伤亡事故”的本质是在生产经营过程中发生的违反劳动者意愿的伤害事件，是职业安全卫生监察部门工作的核心；而“工伤”的本质是保险待遇资格，是劳动保障部门社会保险工作的一部分。简言之：安全部门管“事故”，社保部门管“待遇”，“工伤”不等于“事故”。

2.2 对《工伤保险条例》部分条文的解读

2.2.1 关于上下班途中发生交通事故

《条例》第十四条，应当认定为工伤的条件中的第六款规定：在上下班途中，受到机动车事故伤害的，应当认定为工伤。与原《办法》比较，删掉了“在规定时间内和必经路线上”，“无本人责任或者非本人主要责任”两个限制性条件。这一规定将享受工伤保险的范围扩大了，这主要是借鉴了日本等

几个国家的作法（日本将这种事故称为“通勤事故”），更有利于保障劳动者的切身利益。这就是说，劳动者一旦在上班、下班途中因交通事故受到伤害，不论是何种原因，都应享受工伤保险待遇。

2.2.2 关于在工作过程中因病死亡

《条例》第十五条，视同工伤的条件中的第一款规定：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，视同工伤。与原《办法》中的规定比较，增加了“在48小时内经抢救无效死亡”这个限制性条件，这样就将该款限制在突发致命性的、难以治愈的急性病之内，排除慢性病晚期、感染造成恶化、住院后治疗等情况。这样规定，既保障了在生产工作中突发疾病的劳动者的利益，又排除了难以确认为与生产和工作有关的慢性病，以及因救治中的问题和医疗事故造成伤者死亡等情况。

2.2.3 关于不得认定为工伤的条件

《条例》第十六条，不得认定或视同工伤的条件中，取消了原《办法》中规定的“蓄意违章”这种情况。关于“蓄意违章”的定义，原《办法》没有作出解释，我个人认为，可以解释为“明知属于违章，可能造成严重后果，但不听劝阻，执意而为”。但在实际认定中，较难以操作，究竟是属于“蓄意”还是属于“无意”、“无知”，较难准

确认定。况且，不管是否“蓄意”，既然是“违章”，就属于生产性事故的范畴，不给予受伤者工伤保险待遇，就属于一种惩罚性规定，而《工伤保险条例》作为实施社会保障的行政规章，似不应创设惩罚性条款。

在该条不得认定或视同工伤的条件中，还将“酗酒”改为“醉酒导致伤亡”。所谓“醉酒”就是不论饮酒者喝了多少酒，即使是少量非烈性酒，也已经使其丧失了控制能力，即“醉”了，其后果是极易导致事故。而“酗酒”则与“醉酒”有区别，《辞源》将“酗酒”定义为“沉迷于酒，酒醉行凶”，这就包括两种情况。一种情况是指饮酒者无节制地喝酒，但并不一定丧失或完全丧失控制能力，俗语中说的“一二斤不醉”就是指这种人。另外一种情况是指喝醉了耍酒疯。“酗酒”和“醉酒”两者的差别不在于酒的绝对量，而在于酒精作用于人体的后果。“醉酒导致伤亡的”也包括两种情况，一种是酒精中毒致死，一种是醉酒后失控酿成事故导致伤亡。当然，为了避免事故，在企业规章制度中都有“班前和当班中禁止饮酒”的规定，特别是道路交通安全法规对机动车驾驶员的要求是绝对禁止酒后驾车。无论是上述哪种情况，饮酒者的行为都属于无视并故意违反规章纪律的行为，既害己，又害人，明知其后果而为之，造成的事故也就不属

于“非本人意愿的伤害”，这就等于肇事者自己放弃了自己的合法权益。

该条还规定：自残或者自杀的，不能认定为工伤。这就将那些并非属于生产原因、企业管理原因，而属于个人有意造成的伤害排除了。在日本正相反，在职人员自杀是算工伤的，因为在日本，因工作压力大而自残或自杀的现象相当普遍。不过，在我国，不论是社保部门，还是安全监察部门，都要注意一种弄虚作假的情况，即一些企业出了事故后，对上级安全监察部门按照自杀报告，对社保部门则按生产事故报告，以达到既逃避事故责任，又能获得工伤保险抚恤的目的。对这种行为，必须坚决抵制并按照有关规定予以惩处。

2.2.4 实行举证倒置原则

《条例》第十九条规定：职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。这就是举证倒置原则，即伤亡者或其家属认为是工伤，而用人单位认为不是工伤的，用人单位必须提供证据证明自己观点的正确性。这一规定与《医疗事故处理条例》、《工伤认定办法》的规定是一致的，都是为了充分保障劳动者的合法权益。

当然，工伤的认定有时很复杂，有时也要采用举证责任的正置，不能简单地认为：“若不能证明不

是工伤，就一定是工伤”，否则，也会导致不公平和不公正。

2.2.5 关于工伤认定申请期限

原《办法》规定，工伤职工或其直系亲属申请工伤认定（即工伤保险待遇资格认定）的期限为工伤发生之日起15日内，特殊情况可延长至30日内。《条例》则将该期限延长到1年内，这就有可能使得那些应申请工伤，而用人单位不予申请，职工合法权益受到侵害的情况在1年内得以纠正。

2.2.6 关于工伤争议的解决途径

《条例》第五十三条第四款规定：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的，可以申请行政复议；对复议决定不服的，可以依法提起行政诉讼。

该项规定为解决工伤待遇争议提供了两个途径，即行政复议和行政诉讼，提倡依法办事。按照该规定，不论是工伤职工还是用人单位，都有权利通过法律途径保障自己的权益。用人单位对工伤职工的诉求置之不理，或是工伤职工及亲属无理纠缠用人单位，既不是解决争议的办法，也不利于社会稳定，都是不可取的。

《条例》还有很多与《办法》不同之处，如将全国有雇工的4300万个体工商户纳入工伤保险范围等，对保障工伤职工的利益，促进工伤预防和职业

康复，分散用人单位的工伤风险等，是十分有益的。

3. 《伤规》“第一条 为了及时、妥善处理铁路企业人员伤亡事故（以下简称“事故”），依据《中华人民共和国劳动法》（中华人民共和国主席令第28号）、《特别重大事故调查程序暂行规定》（国务院令第34号）、《企业职工伤亡事故报告和处理规定》（国务院令第75号）等有关法律、法规及标准，制定本规则。”

“有关法律、法规及标准”包括所有国家、铁道部发布的有关劳动安全、伤亡事故报告处理的法规、标准、办法等。

4. 《伤规》“第二条 本规则适用于中华人民共和国境内的国家铁路企业和国家铁路企业控股的合资铁路企业。其他合资铁路企业和地方铁路企业可参照本规则执行。”

(1) “国家铁路企业”：系指国家独资铁路企业，包括：

运输企业21个，即18个铁路局（含青藏铁路公司）、3个铁道部直属运输公司，以及上述企业所属各单位。

(2) “由国家铁路企业控股的合资铁路企业”现有19个，包括：

广梅汕铁路公司，三茂铁路公司，石长铁路公司，粤海铁路公司，合九铁路公司，萧甬铁路公司，