

M&L
企业管理与法律实用系列

工伤认定

王勤伟 | 著

典型案例解析 与实务指南

解决实务中的工伤认定问题，防范化解纠纷
依法处理工伤事故，提高用人单位管理效能

语言通俗易懂

帮助用人单位和劳动者正确认识和处理工伤认定问题

内容全面翔实

围绕工伤认定标准、认定时间、认定程序等展开

72个典型案例

案例经典实用，可作为法务工作者的办案参考

必备操作指南

全面展现工伤认定全过程，指引解决各类难题

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

工伤 认定

典型案例解析 与实务指南

解决实务中的工伤认定问题, 防范化解纠纷
依法处理工伤事故, 提高用人单位管理效能

王勤伟 | 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

工伤认定典型案例解析与实务指南 / 王勤伟著. —

北京: 中国法制出版社, 2022. 9

(企业管理与法律实用系列)

ISBN 978 - 7 - 5216 - 2758 - 9

I. ①工… II. ①王… III. ①工伤事故 - 认定 - 案例
- 分析 - 中国 - 指南 IV. ①D922. 545 - 63

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2022) 第 114394 号

法律资料分享, docsriver.com

策划编辑: 杨 智

责任编辑: 马春芳

封面设计: 周黎明

工伤认定典型案例解析与实务指南

GONGSHANG RENDING DIANXING ANLI JIEXI YU SHIWU ZHINAN

著者/王勤伟

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/730 毫米 × 1030 毫米 16 开

版次/2022 年 9 月第 1 版

印张/ 16.75 字数/ 302 千

2022 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5216 - 2758 - 9

定价: 59.80 元

北京市西城区西便门西里甲 16 号西便门办公区

邮政编码: 100053

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 010 - 63141612

传真: 010 - 63141600

编辑部电话: 010 - 63141822

印务部电话: 010 - 63141606

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系。)

序 言

在用人单位生产经营活动中职工工伤事故时有发生，如何保障工伤职工的合法权益，使他们在受到事故伤害后及时获得帮助和补偿，是一个重要的社会话题。我国在20世纪50年代初即建立了工伤保险制度，为保障工伤职工的合法权益提供了重要的法律依据和制度保障。2020年5月28日，第十三届全国人民代表大会第三次会议表决通过了《中华人民共和国民法典》，自2021年1月1日起施行。这是中华人民共和国成立以来第一部以“法典”命名的法律，是新时代社会主义法治建设的重大成果。民法典的立法目的是“保护民事主体的合法权益，调整民事关系，维护社会和经济秩序，适应中国特色社会主义发展要求，弘扬社会主义核心价值观”，囊括了各类民事主体，即自然人、法人、非法人组织在社会生活中所涉及的方方面面，规范民事主体的人身关系和财产关系，既凸显社会的进步、观念的进步，更体现了“人民至上”的立法精神。它的诞生顺应时代发展要求，维护人民切身利益，正深刻影响我们每个人。

在新形势下，解决工伤认定问题如何体现以人民为中心的法治理念，更好地维护职工的合法权益，需要我们进行深入研究。《工伤保险条例》施行于2004年1月1日，在2010年12月8日，国务院第136次常务会议通过《关于修改〈工伤保险条例〉的决定》，自2011年1月1日施行。十余年来，我国社会经济生活发生了翻天覆地的变化，我们已经全面建成小康社会，步入了一个新时代，社会经济水平、人们的生活水平都有了显著的提升，新的就业形态也不断涌现。如何适应“以人为本”的社会理念，如何保障新就业形态下劳动者的合法权益，特别是在劳动者因工作遭受事故伤害时更好地保护他们的权益，使他们不致因工伤导致个人甚或家庭生活水平降低，而获得更好的社会医疗救治和经济补偿，是摆在我们面前的一个现实问题。每个法律工作者在司法实务中都应注意把握《工伤保险条例》的立法精髓，体现以人民为中心的法治理念，切实维护、保障工伤职工的合法权益。

在司法实践中，劳动者因工作遭受事故伤害或者患职业病而申请工伤认定，会存在这样那样的情形，有时也会伴随一些特殊的事由，这就给工伤认定带来一系列的问题，如确认劳动关系、进行司法鉴定等，而每一个环节、每一道程序都需要一定的时间，从而导致工伤认定要经历比较长的时间，个别案件甚至出现行政部门作出的决定被法院撤销、重新作出决定后又向法院撤销等多次反复的情形。工伤职工的合法权益不能及时得到保障，用人单位有时也疲于应对。笔者撰写、出版本书，旨在通过通俗易懂的语言，全面介绍与工伤认定相关的法律知识，让读者对工伤的性质、认定标准、认定程序、特殊情形下工伤的认定、不服工伤认定决定的救济、工伤赔偿计算标准等

问题有一个清晰的认识，轻松了解和掌握工伤相关法律法规，能够对劳动者遭遇事故伤害是否属于工伤作出比较准确的判断，帮助广大用人单位和劳动者正确认识工伤，依法依规处理发生的事故，统筹兼顾，既要维护职工的合法权益，使遭遇事故伤害的职工得到及时的医疗救治和经济补偿，也要维护用人单位的合法权益，防范员工过度维权及不合理的要求，保证国家有关工伤法律法规的正确实施。

本书具有以下几个特点：

一是面向公众，通俗易懂。本书虽然介绍的是工伤认定方面的专业知识，但面向广大读者群众，尽量使用通俗易懂的语言，即便是专业术语，读者在阅读时也能轻松理解。

二是知识点全面，内容翔实。笔者力求体现有关工伤认定的各个方面，使广大读者朋友在实际运用中，能够比较轻松地把握工伤认定的实质及认定工伤的关键点，准确作出判断；围绕法律法规规定的认定工伤的各种情形，一一列举相关案例，展开分析，案件事实介绍清楚，法理分析力求到位，帮助读者轻松掌握相关知识。

三是案例典型，指导性强。书中选取的案例，绝大多数是地方高级人民法院审判监督的案例，有的还是经过最高人民法院再审的案例，这些案例都具有典型性，具有很高的指导价值，可以作为法律实务工作者办案的参考。

四是实用性强，读者可以参照相关案例，自己操作。在案例解析部分，结合对案件情况的介绍，比较全面地展现了工伤认定案件从申请到作出决定、再到行政复议、最后到法院审判这一全过程，方便广大读者朋友在研习相关案例后，可以自己按照程序要求进行实际操作，依法及时维权。

本书对工伤认定案例的介绍，虽言简意赅，但基本保留了案例的全貌，便于读者在学习、参考案例时，能够对案件的实质有一个全面的把握。通过学习案例、分析案例、研究案例，去区别案件的不同要点、特殊情形，真正把握案例的裁判要旨，正确运用典型案例指导司法实践，减少工伤纠纷认定难、耗时长、解决难等问题。如果本书能够给用人单位、劳动者以及法律工作者带来些许裨益，笔者就知足了。

在本书成书过程中，中国法制出版社和编辑杨智老师给予了支持和帮助，提出了一些中肯的修改、完善意见，在此表示谢意！同时，也感谢我的同事、朋友，他们给了我莫大的支持和帮助；还要感谢我的家人对我工作的不懈支持和付出。笔者水平有限，书中错误在所难免，希望广大读者朋友能够不吝赐教，并致谢意。

是为序。

王勤伟

2022年7月于泉城济南

目 录

第一章 工伤是怎么回事儿	001
一、工伤概述	001
(一) 什么是工伤	001
(二) 工伤的法治进程	001
二、工伤认定中的用人单位有哪些	002
(一) 一般劳动关系中的用人单位	002
案例 1	002
(二) 双重劳动关系中的用人单位	004
案例 2	004
(三) 劳务派遣和借调、借用关系中的用人单位	006
案例 3	007
(四) 承包经营中的用人单位	008
案例 4	009
(五) 企业合并、分立、转让中的用人单位及分支机构	010
案例 5	011
(六) 居委会、村委会等群众性自治组织	013
案例 6	013
(七) 挂靠关系中的用人单位	015
案例 7	015
(八) 违法发包、转包中的用人单位	017
案例 8	018
(九) 无营业执照或者未依法登记、备案的单位以及被吊销营业 执照或者撤销登记、备案的单位	020
案例 9	020
三、工伤认定中的员工有哪些	022
(一) 一般劳动关系中的职工	022
案例 10	022

(二) 双重劳动关系中的职工	024
案例 11	024
(三) 达到或者超过法定退休年龄的人员	025
案例 12	027
(四) 家政服务人员	029
案例 13	030
(五) 实习生和勤工助学人员	032
案例 14	032
(六) 非法使用的童工	035
案例 15	036
(七) 公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员	038
案例 16	038
第二章 工伤认定标准是怎样的	043
一、工伤认定的标准是什么	043
(一) 应当认定为工伤的情形	043
(二) 视同工伤的情形	044
(三) 排除工伤的情形	044
案例 17	044
二、什么是工作原因	046
(一) 工作原因的含义	046
案例 18	047
案例 19	049
(二) 从事与工作有关的预备性或者收尾性工作	051
案例 20	051
(三) 因履行工作职责受到暴力等意外伤害	053
案例 21	054
(四) 因工外出期间受到伤害或者发生事故下落不明	056
案例 22	057
(五) 从事用人单位临时指派的工作	059
案例 23	059
(六) 参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动	060
案例 24	061
(七) 工作过程中满足吃饭、喝水或者工间休息等人体正常生理、生活需要的活动	062
案例 25	063

(八) 为了用人单位的正当或者合法利益处理重大、紧急情况的活动	065
案例 26	065
(九) 职业病	066
案例 27	066
三、工作时间怎么认定	069
(一) 法律规定、劳动合同约定或者用人单位规定的工作时间	071
案例 28	071
(二) 完成用人单位临时指派的工作的时间	073
案例 29	073
(三) 各种加班加点延长工作的时间	076
案例 30	076
(四) 在工作场所从事与工作有关的准备性或收尾性工作的时间	079
案例 31	079
(五) 在工作场所满足吃饭、喝水或工间休息等人体正常生理、生活需要的时间	081
案例 32	081
(六) 在工作场所换班、代班或者备班的时间	083
案例 33	083
(七) 为完成工作任务从事与本单位工作性质相关的活动的时间	085
案例 34	085
(八) 因工外出期间(包括职工往返在内)的全部外出时间	087
案例 35	087
四、工作场所包括哪些	089
(一) 与职工工作相关的、用人单位能够对其日常生产经营活动进行有效管理的区域及自然延伸的合理区域	091
案例 36	091
(二) 职工为完成其特定工作所涉及的单位内或者单位外的相关区域以及自然延伸的合理区域	094
案例 37	094
(三) 因工外出所涉及的区域以及由此自然延伸的合理区域	097
案例 38	097
(四) 职工往来于多个与其工作相关的工作场所之间的必经区域	100
案例 39	100

第三章 常见情形工伤的认定	102
一、上下班途中受伤都是工伤吗	102
(一) 上下班途中受伤的工伤认定要件	102
(二) 影响“上下班途中”认定的因素	103
1. 空间因素	103
案例 40	104
2. 时间因素	106
案例 41	106
3. 目的因素	108
案例 42	109
(三) 合理性的判断	111
1. 上下班途中的路线是否合理	111
案例 43	111
2. 上下班途中的时间是否合理	115
案例 44	115
案例 45	117
3. 上下班途中的目的是否合理	120
案例 46	120
(四) 单方交通事故能否认定为工伤	123
案例 47	124
二、突发疾病死亡都能构成工伤吗	125
(一) 突发疾病死亡的工伤认定要件	125
1. 在工作时间和工作岗位	125
案例 48	126
2. 突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡	128
案例 49	129
案例 50	132
案例 51	134
(二) 主动放弃治疗能否认定工伤	138
案例 52	138
三、工作中遭受暴力就属于工伤吗	142
案例 53	143
案例 54	144
四、因工外出期间伤亡如何认定工伤	147
案例 55	148

案例 56	149
第四章 特殊情形工伤的认定	151
一、超过法定退休年龄还能认定为工伤吗	151
案例 57	152
二、挂靠单位聘用人员发生工伤怎么认定	158
案例 58	158
案例 59	161
三、违法分包或转包中的工伤如何认定	164
案例 60	164
案例 61	168
四、原因不明的工伤如何认定	173
案例 62	173
第五章 例外情形工伤的认定	176
一、醉酒就不能认定为工伤吗	176
案例 63	176
案例 64	180
案例 65	182
二、吸毒不得认定为工伤	188
案例 66	188
三、自杀能否认定为工伤	191
案例 67	191
案例 68	193
四、故意犯罪情形的工伤认定	196
案例 69	196
案例 70	198
五、没有证据证明是非工作原因导致的伤害能否认定为工伤	200
案例 71	200
案例 72	205
第六章 工伤认定的程序是怎样的	208
一、工伤认定申请	208
(一) 申请主体	208
1. 用人单位	208
2. 工伤职工或者其近亲属、工会组织	208
(二) 申请时限	208

1. 用人单位的申请时限	208
2. 职工或者其近亲属、工会组织的申请时限	208
3. 对“事故伤害发生之日”的理解	209
4. 申请时限的延长、中止、中断	209
(三) 申请材料	210
二、工伤认定	211
(一) 工伤认定的受理	211
1. 受理机构	211
2. 受理审核	211
(二) 作出决定的时限	212
1. 法律规定的时限	212
2. 时限的中止	212
(三) 工伤认定决定	212
1. 决定的作出	212
2. 决定书的内容	212
(四) 决定书的送达	213
1. 送达时限	213
2. 送达方式	213
三、不服工伤认定决定如何救济	213
(一) 申请行政复议	214
(二) 提起行政诉讼	214
四、劳动能力鉴定	214
(一) 申请主体	215
(二) 申请时间	215
(三) 申请材料	215
(四) 劳动能力鉴定期限	215
(五) 劳动能力鉴定结论	215
(六) 不服劳动能力鉴定结论的救济	216
(七) 伤残情况发生变化的劳动能力鉴定	216
第七章 工伤赔偿那些事儿	217
一、工伤待遇有哪些	217
(一) 工伤医疗待遇	217
(二) 停工留薪期待遇	217
(三) 生活护理待遇	218
(四) 一次性伤残补助	218

1. 一级至四级伤残	218
2. 五级至六级伤残	218
3. 七级至十级伤残	219
(五) 配置辅助器具待遇	219
(六) 因工死亡待遇	219
1. 具体内容	219
2. 供养亲属的范围	220
3. 申请供养亲属抚恤金的资格	220
4. 停止享受抚恤金待遇的情形	220
(七) 特殊情形工伤待遇	221
1. 下落不明	221
2. 工伤复发	221
3. 再次发生工伤	221
(八) 停止享受工伤待遇的情形	221
二、工伤保险赔偿与民事侵权损害赔偿可以兼得吗	221
(一) 因第三人造成工伤的赔偿	221
(二) 用人单位的民事赔偿	222
三、用人单位未缴纳工伤保险费怎么办	223
(一) 用人单位支付工伤待遇	223
(二) 限期参加工伤保险	223
四、用人单位逾期申请工伤认定的责任	224
五、工伤职工的劳动关系能否解除	224
六、工伤可以“私了”吗	225
附录：有关工伤的主要法律法规等	230
中华人民共和国社会保险法	230
(2018年12月29日)	
工伤保险条例	239
(2010年12月20日)	
工伤认定办法	247
(2010年12月31日)	
非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法	249
(2010年12月31日)	
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定	250
(2011年6月29日)	

人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见 (2013年4月25日)	253
人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二) (2016年3月28日)	255
劳动和社会保障部关于实施《工伤保险条例》若干问题的意见 (2004年11月1日)	256
最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定 (2014年6月18日)	257

第一章 工伤是怎么回事儿

一、工伤概述

（一）什么是工伤

工伤是工作伤害的简称，有广义和狭义之分。广义的工伤，是指劳动者在工作中或者法定的特殊情况下因意外事故所造成的负伤、致残、死亡或者患职业病；狭义的工伤，仅指劳动者在工作中因意外事故所受的伤害，不包括职业病。职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病（《中华人民共和国职业病防治法》第二条规定）。我国对工伤的认定适用广义的工伤概念。

（二）工伤的法治进程

20世纪50年代初，我国就建立了工伤保险制度。1995年1月1日，《中华人民共和国劳动法》施行，以法律的形式明确规定了国家工伤保险制度，保障了劳动者的工伤保险权。《中华人民共和国劳动法》第70条规定：“国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”第73条第1款规定：“劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：……（三）因工伤残或者患职业病……”1996年8月，劳动部颁布了《企业职工工伤保险试行办法》（已失效），第一次将工伤保险作为单独的保险制度统一进行规定。同年，国家技术监督局发布了《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》（GB/T 16180-1996）。2006年，国家质量监督检验检疫总局（已撤销）、国家标准化管理委员会又发布了《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》（GB/T 16180-2006），代替前者。2014年9月3日，国家质量监督检验检疫总局、国家标准化管理委员会联合发布了《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》（GB/T 16180-2014），代替GB/T 16180-2006。

2003年4月27日，国务院颁布了《工伤保险条例》，自2004年1月1日起施行。这标志着我国的工伤保险立法进入一个新的阶段。2010年12月20日，国务院发布了《关于修改〈工伤保险条例〉的决定》，对《工伤保险条例》进行了修订。劳动和社会保障部（现为人力资源和社会保障部）陆续颁布了《工伤认定办法》《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》《因工死亡职工供养亲属范围规定》《关于农民工参加工伤

《工伤保险条例》等《工伤保险条例》等一系列部门规章和规范性文件，进一步完善了工伤立法及相关保险制度。

二、工伤认定中的用人单位有哪些

（一）一般劳动关系中的用人单位

《工伤保险条例》第2条第1款规定，中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。

根据本条的规定，企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织、有雇工的个体工商户都可以成为工伤认定中的用人单位。但是，这些组织和个体工商户要成为工伤认定中的用人单位，必须具备合法经营资格。无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位并不具备组织性的法定要件，难以成为劳动关系的主体，根据《工伤保险条例》第66条的规定，这些单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇。同时，可参照《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》（人力资源和社会保障部令第9号）的规定进行赔偿。

公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由国务院社会保险行政部门会同国务院财政部门规定。这类单位不属于《工伤保险条例》规定的用人单位，不适用《工伤保险条例》的规定。



案例1^①

2016年4月12日，罗某向某市人社局提交工伤认定申请表，称其是李某经营的某木器店的员工，在2015年8月9日上午9时左右上班期间，使用铣床机时被割伤左手食指和中指，后到某医院进行治疗，请求认定其受到的伤害为工伤。

市人社局经调查，于2016年6月7日作出工伤认定申请不予受理决定书，认为罗某没有提供有效的劳动关系证明材料，没有证据显示罗某与木器店存在劳动关系，不

^① 案号：(2017)粤行申543号。

符合《广东省工伤保险条例》第14条第1款第2项的规定^①，决定不予受理。

罗某不服市人社局作出的工伤认定申请不予受理决定书，向法院提起行政诉讼。

一审法院认为，市人社局作为该市行政区域内的社会保险行政部门，依法享有对该市行政区域内的工伤事故进行处理和认定的法定职权。市人社局作出工伤认定申请不予受理决定书并送达罗某和李某，其执法主体适格，程序合法。综合本案的证据来看，尚未有充分的证据可以证明罗某与李某经营的木器店之间存在劳动关系。因此，市人社局对于罗某的工伤认定申请不予受理，适用法律正确，并无不当。判决：驳回罗某的全部诉讼请求。

罗某不服一审判决，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，本案的争议焦点在于罗某与李某经营的木器店之间是否存在劳动关系。纵观全案证据材料，只有作为甲方的木器店与蔡某（案外人）、罗某共同作为乙方所签订的结算单能够最为直接地反映两者之间的实际用工关系。根据结算单记载内容显示，蔡某、罗某承包木器店的缅花餐椅之加工工作，后者根据前者的工作完成进度及验收情况支付相应人工费。可见两者之间符合承揽合同的法定构成要件，并不属于劳动关系。市人社局决定不予受理罗某的工伤认定申请并无不妥。罗某主张结算单系事后被迫签订，但无证据证明，其该项主张不能成立。罗某在二审期间才提出证人出庭作证申请书，业已超出法定举证期限，二审法院不予准许。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，处理结果亦无不当。判决：驳回上诉，维持原判。

罗某不服二审判决，向广东省高级人民法院申请再审。

再审法院认为，罗某申请工伤认定时未能提供充分证据证明其与李某经营的木器店之间存在劳动关系，一、二审法院认定市人社局以现有证据不能证明罗某与木器店存在劳动关系为由，对罗某的工伤认定申请不予受理，适用法律正确，据此判决驳回罗某的诉讼请求，并无不当。裁定：驳回罗某的再审申请。

在工伤认定中，遭受伤害的职工与用人单位之间存在劳动关系（包括事实劳动关系）是进行工伤认定的基本条件。《广东省工伤保险条例》第14条^②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）用人单位与劳动者存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料……”本案中，罗某仅提供了与木器店签订的结算单，而该结算单不能反映出罗某与木器店之间的劳动关系。根据法院查明的事实，罗某与李某经营的木器店之间是承揽合同的关系，不属于劳动关系。因此，市人

^① 此处为2011年修订版《广东省工伤保险条例》。现行有效的《广东省工伤保险条例》为2019年修订版，相同内容的规定为第13条第1款第2项。

^② 此处为2011年修订版《广东省工伤保险条例》。现行有效的《广东省工伤保险条例》为2019年修订版，相同内容的规定为第13条。

社局不予受理罗某的工伤认定申请是正确的。

（二）双重劳动关系中的用人单位

双重劳动关系，是指一个劳动者具有双重身份和享有两个劳动关系。我国现有的劳动法律法规并未禁止双重劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第39条第4项规定，劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位可以解除劳动合同；第69条第2款规定，从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第32条第2款规定，企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

从上述规定来看，我国允许双重或多重劳动关系存在。那么，在双重或多重劳动关系中如果劳动者发生工伤，由哪个用人单位承担工伤保险责任呢？

根据《劳动和社会保障部关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》（劳社部函〔2004〕256号）第1条的规定，职工在两个或两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时其工作的单位依法承担工伤保险责任。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》（法释〔2014〕9号）第3条第1款第1项规定，职工与两个或两个以上单位建立劳动关系，工伤事故发生时，职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位。因此，职工依法在两个或两个以上用人单位工作，或者职工离岗或下岗后依法受聘于新的用人单位，受到伤害时其工作的单位为工伤认定中的用人单位。



案例 2^①

2013年4月2日，蔡某与同事一起被某科技公司派往外地办理验货事宜。4月3日3时20分许，蔡某所乘车辆行至某国道某处发生交通事故，蔡某受伤。交警部门出具的道路交通事故证明载明，案外人王某对该事故负全部责任。

2013年8月12日，蔡某向某区人社局提出工伤认定申请。因该工伤认定需要以交警部门的结论为依据，区人社局于8月15日作出工伤认定中止通知书，中止工伤认定。10月8日，蔡某向区人社局提交了道路交通事故证明等材料。同日，区人社局作出工伤认定申请受理决定书。

^① 案号：（2014）一中行终字第7555号。



更多法律电子书尽在 docsriver.com 商家巨力书店

科技公司向区人社局提交了情况说明等材料，认可蔡某系因工出差途中遭遇交通事故，且未对公司与蔡某之间的劳动关系提出异议，仅认为蔡某的保险手续未转移至公司的原因系蔡某本人不愿意，故蔡某不具有申请工伤认定的资格。

2013年11月6日，区人社局作出认定工伤决定书，认定蔡某于2013年4月3日受到的事故伤害为工伤。

科技公司不服，向某市人社局提起行政复议。市人社局于2014年2月27日作出复议决定，维持区人社局的工伤认定决定。

科技公司不服市人社局的复议决定，向法院提起行政诉讼。

一审法院认为，蔡某被科技公司派遣到外地办理验货事宜，属于因工外出。蔡某在办理验货事宜途中受到交通事故伤害，且其在交通事故中无责任，该情形符合《工伤保险条例》第14条第5项规定的工伤认定情形。此外，在工伤认定过程中，科技公司未向区人社局提供有效证据，以否定蔡某构成工伤的事实。因此，区人社局认定蔡某所受伤害属于工伤，并无不当。关于科技公司提出的蔡某与某发电厂存在劳动关系，与科技公司系劳务关系的主张，一审法院认为，科技公司与蔡某签订的《劳动合同书》可以证明蔡某在受伤时与科技公司存在劳动关系。科技公司在工伤认定过程中未对其与蔡某之间的劳动关系提出异议，其在诉讼过程中提交的证据材料尚不足以证明其与蔡某系劳务关系。区人社局在工伤认定过程中，履行了受案、调查取证、送达等行政程序，符合法律规定，其作出的认定工伤决定书程序合法、适用法律正确。判决：驳回科技公司的诉讼请求。

科技公司不服一审判决，向二审法院提起上诉。

二审法院另查明，生效的劳动仲裁裁决书认定蔡某于2013年3月20日入职科技公司，职务为销售工程师，双方签订有固定期限自2013年3月27日至2015年3月26日的《劳动合同书》，科技公司于2013年8月22日以蔡某存在旷工为由向蔡某提出解除劳动合同，并制作了关于对蔡某同志旷工处理的决定。该裁决书认为，科技公司所持其与蔡某之间应为劳务关系的主张不能成立。裁决：撤销科技公司对蔡某作出的关于对蔡某同志旷工处理的决定，继续履行劳动合同。二审中，科技公司明确表示其仅对认定工伤决定书中关于蔡某与科技公司之间存在劳动关系的认定有异议，对其他认定不持异议。

二审法院认为，根据区人社局在工伤认定程序中取得的证据可以认定蔡某于2013年4月3日所受事故伤害符合《工伤保险条例》第14条第5项之规定，构成工伤。科技公司在工伤认定程序中对事故当日蔡某系因工受伤及蔡某与其之间具有劳动关系并未提出异议，亦未提供相反证据。区人社局作出的认定工伤决定并无不当。一审法院判决正确，应予维持。判决：驳回上诉，维持一审判决。

我国法律法规并没有禁止双重劳动关系，劳动者可以与多个用人单位建立劳动关