

本人力资源通讯是 FINEX 金隽以电子版的形式, 免费给客户、人才和合作伙伴发布的人力资源资料的简报。目的为使收件人在中国人力资源的重要发展方向和法规方面得到快速和简短的资讯, 俾使其能获得及时的更新资料和分析, 帮助其更好地在中国管理人力资源和合规要求。

新工伤保险案件审理规定提供明确指引

前言

中国为保护工伤职工的合法权益而提供的法律依据《工伤保险条例》在十年前开始施行后, 历经修订及纳入《社会保险法》, 其复盖面不断增大, 相应的行政案件亦急速增加。但因劳动关系交叉、工伤认定等问题日趋复杂, 社会亟需较详细的阐释和定义, 据以合理作出判定, 解决纠纷。

最高人民法院于8月20日公布了《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》(简称《规定》), 并举行了新闻发布会。《规定》已于2014年9月1日起实施。

要点

《规定》共有10个条文, 内容确定了国内普遍遇见的不同劳动关系下应承担工伤保险责任的用人单位, 阐释了工伤认定中各种问题, 更明确了由于第三人的原因造成工伤的处理方式。

工伤保险责任主体

《规定》第三条第一款专门对几类比较特殊的工伤保险责任主体作了规定:

- (1.) **双重劳动关系**: 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;
- (2.) **派遣**: 劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的, 派遣单位

为承担工伤保险责任的单位；

(3.) **指派**: 单位指派到其他单位工作的职工因工伤亡的, 指派单位为承担工伤保险责任的单位；

(4.) **转包**: 用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人, 该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的, 用工单位为承担工伤保险责任的单位；

(5.) **挂靠**: 个人挂靠其他单位对外经营, 其聘用的人员因工伤亡的, 被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

在上述非法转包和挂靠情形中, 承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后, 有权向相关组织、单位和个人追偿。

工伤认定

最高人民法院在发布会中说明《规定》细化了工伤认定中的“工作原因、工作时间和工作场所”、“因工外出期间”以及“上下班途中”等问题, 并且在会上列举了案例。

最高人民法院说明《规定》关于“工作原因、工作时间和工作场所”的认定思路:

(1.) **工作原因的认定**: 应当考虑是否履行工作职责、是否受用人单位指派、是否与工作职责有关、是否基于用人单位的正当利益等因素；

(2.) **工作时间的认定**: 应当考虑是否属于因工作所需的时间；

(3.) **工作场所的认定**: 应当考虑是否属于因工作涉及的区域以及自然延伸的合理区域。

关于“因工外出期间”的工伤认定, “因工外出期间”属于“工作时间”的一种特殊情形, 应当从职工外出是否因工作或者为用人单位的正当利益等方面综合考虑。《规定》职工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所以外从事与工作职责有关的活动期间, 包括受指派外出学习或者开会期间, 认定为‘因工外出期间’, 只要不属于职工从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害的, 原则上应当认定为工伤。

关于“上下班途中”的认定, 是否在“合理时间”和“合理路线”内是主要的考虑点。《规定》第六条包括了往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍, 以及与配偶、父母、子女居住地等以及从事属于日常工作生活所需要的活动。

第三人造成工伤

在《社会保险法》中规定，由于第三人的原因造成工伤，但第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付后，其后基金可向第三人追偿。

按照这一精神，《规定》第八条明确不予支持社会保险行政部门以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼或者获得民事赔偿为由，作出不予受理工伤、不予认定工伤或拒绝支付工伤保险待遇等的做法。反之，职工或者其近亲属未对第三人提起民事诉讼或者尚未获得民事赔偿，起诉要求社会保险经办机构支付工伤保险待遇的，《规定》要求人民法院应予支持。

影响

厘清责任、尽快解决争议和获取工伤保险或赔偿，对职工来说往往是最迫切的需要。《规定》对于越趋复杂、急速增加的工伤纠纷个案来说，肯定能提供更多指引，从而更有效、更快速解决争议。我们预期类似的规定将按需要陆续出台，这对巩固劳资关系以及建立一个有法可循的工伤保险制度有着积极的影响。

另一方面，《规定》亦按实际情况考虑，多面地、人性化地细化了工伤认定的原则和合理性考虑。相信这会受到社会的普遍认同和接受。

人力资源行动

人力资源管理层应积极主动了解《规定》的精神，并与职工保持沟通，这样可提高员工的安全感以及归属感。另一方面，《规定》更清晰地确定了工伤保险责任主体，例如业务转包、承包人用工主体的资格、用工关系的确认等。人力资源部门应审视企业的相关安排，以确定企业自身工伤保险主体责任，及承担相应合规责任。

FINEX 金隽 专为跨国公司在中国提供专业的**金融投资、咨询、管理营销、资讯科技、医药、制造业和其它人才招聘服务**部门。在**资深和专业**的管理层领导和管理下，团队及其网络在**上海、北京和香港**助您在全国解决专业和管理人才的需求。如果您想了解更多的信息，欢迎来电或者约见。

免责声明：本通讯仅旨在向客户提供简要的一般性参考信息，不构成我公司对客户的咨询建议，我公司不承担可能因使用该通讯而构成的任何损失责任。