



“十二五”职业教育国家规划教材
经全国职业教育教材审定委员会审定

职业健康 与职业安全

(第2版)

主 编 许曙青 方健华



江苏凤凰教育出版社 凤凰职教



“十二五”职业教育国家规划教材
经全国职业教育教材审定委员会审定

职业健康 与职业安全

(第2版)



扫码获取更多资源

主 编 许曙青 方健华
副主编 姜汉荣 刘炜杰 张利海



江苏凤凰教育出版社 凤凰职教

图书在版编目 (CIP) 数据

职业健康与职业安全 / 许曙青, 方健华主编. —2
版. —南京: 江苏凤凰教育出版社, 2023.7 (2023.12 重印)
ISBN 978-7-5743-0165-8

I. ①职… II. ①许…②方… III. ①劳动卫生②劳
动安全 IV. ①R13 ②X92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2022) 第 207765 号

书 名 职业健康与职业安全 (第2版)

主 编 许曙青 方健华
责任编辑 王 颖
出版发行 江苏凤凰教育出版社
地 址 南京市湖南路1号A楼, 邮编: 210009
出 品 江苏凤凰职业教育图书有限公司
网 址 <http://www.fhmooc.com>
照 排 江苏凤凰制版有限公司
印 刷 天津市蓟县宏图印务有限公司
厂 址 天津市蓟县天津专用汽车产业园福山大道14号
电 话 022—29140509
开 本 787 毫米 × 1 092 毫米 1/16
印 张 14.25
版次印次 2023年7月第2版 2023年12月第2次印刷
标准书号 ISBN 978-7-5743-0165-8
定 价 49.80元
批发电话 025-83677909
盗版举报 025-83658893

如发现质量问题, 请联系我们。

【内容质量】电话: 025-83658873 邮箱: sunyi@ppm.cn

【印装质量】电话: 025-83677905

序

在我国经济社会发展大军中，职业学校的毕业生已成为不可或缺的主力军中的一支。根据教育部公布的数据，我国每年有700多万职校生走上工作岗位，他们为地方经济的发展做出了巨大贡献。然而，由于职业健康与安全教育管理滞后，监管和专业服务体系不健全，职业健康和安全存在着很大的隐患，也日益成为社会关注的焦点。

因此，对即将进入职场的新生代开展职业健康与安全教育，对学生、家庭、企业和社会无疑都具有重要的现实意义和战略意义。在职业学校开展职业健康与安全教育已成为职业教育领域刻不容缓的重要任务。

《职业健康与职业安全》教材的编写，充分体现了国家最新颁布的《中华人民共和国职业病防治法》（2018年修正）、《中华人民共和国安全生产法》（2022最新）和职业学校教学改革文件的有关精神，在借鉴国内外职业健康与职业安全教育先行经验的基础上，深入把握我国职业健康与职业安全课程建设现状，从职业学校人才培养目标出发，将教学内容与职业学校的教学实际相结合，突出教材的知识性、趣味性、新颖性、操作性等特点。本教材汇聚多年来从事职业教育教学研究的专家、行业职业健康和职业安全技术能手及骨干教师的智慧，作为职业学校的素质教育通识教材和专业教材，具备较强的针对性和实用性。



中国职业安全健康协会党委书记、理事长
原国家安全生产监督管理局党组副书记、副局长
兼国家安全生产应急救援指挥中心主任、党委书记

前言

《职业健康与职业安全》课程，旨在增强职业学校学生职业健康与职业安全意识，辨识和消除职业岗位上的危险源，从而防患于未然，具有很强的针对性和实用性。职业健康与职业安全教育具有深厚的通识意义、行业意义及岗位意义，既有“工作前”的“预防”，也有“工作中”的“控制”及“工作后”的“治理”与“保障”，也就是说“防、控、治、护”构成了职业健康与职业安全教育内在的一个逻辑体系，其不仅是促进学生掌握职业健康与安全技能，知晓劳动者在职业健康与安全方面的权利与义务，能够消除和控制职业危害，预防安全事故的发生，保障自身合法权益；也教会学生正确使用个人劳动防护用品，了解事故现场救护的基本步骤，最终掌握现场救护通用技术以及个人的逃生、避险、自救的方法。

《职业健康与职业安全》是一个强调“做中学、学中做”，理论与实践高度统一的课程，“做中学”即强调在学生实践中观察和思考，以悟得新知，而“学中做”则强调学生应将习得的知识运用到实践中去，学以致用，活学活用，所以职业健康与职业安全从知识的属性上来说，应该是可感知、可探究、可应用、可迁移的。职业健康与职业安全是职业素养的重要组成部分，同时也是现代文明社会的一种标志。

本书是编者在认真研读《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》（2022最新）《职业病防护法》（2018修正）以及相关职业健康与职业安全条例规定的基础上，立足于全面、实用、创新的目标，将全书共分为四个模块二十九个话题，模块一是“职业健康与职业安全相关法律法规”，包括“劳动者的权利与义务”“职业健康与职业安全的法律纠纷”两个话题；模块二是“职业健康”，包括“职业健康概述”“职业病的防护”“工作压力的防护”“工业噪声的防护”“工业防尘”“工业防毒”“振动危害与防护”“辐射危害与防护”八个话题；模块三是“职业安全”，包括“职业安全概述”“用电安全”“用火安全”“生产运输安全”“搬运和起重安全”“信息安全”“机械作业安全”“化学危险物质防护”“仓储安全”“矿山安全”“特种设备安全”和“高处坠落防护”十二个话题；模块四是“个人防护”，分别从头部、呼吸器官、面（眼）部、听觉器官、手（臂）足（腿）、躯体和皮肤七个方面介绍个人防护的知识与技能。

全书图文并茂、案例新颖、体例活泼、文字浅显，融知识性与实用性、趣味性与教育性于一体，每一话题首先明确了学习目标，引出知识点，通过“案例事故”设置“情境导入”，贯穿“探究与体验——知识拓展——综合演练——综合评价”环节，帮助学习者学习职业健康与职业安全普适性知识，增强职业健康与职业安全意识，掌握安全技能，提高实际应用能力，形成良好的职业健康与职业安全素养。

本教材是国家示范性职业学校建设项目成果，也是国家职业教育精品课程资源共建共享项目配套教材，是普及与推进职业健康与职业安全素质教育的通识教材，有利于职业学校根据地区、学校实际和学生所学专业以及即将从事的职业岗位群的需要，进行选择和组合，适用于职业学校各专业，也可作为普通劳动者的上岗培训教材。

本教材的编写得到了江苏省教育厅职业教育处和江苏省职业教育与终身教育研究所领导的关心与支持，特别感谢南京师范大学教育科学学院原党委书记顾建军教授给予的大力支持与帮助。

为确保本书内容能更加贴近学生、贴近职业、贴近实际，我们多次将目录和书稿发给在校师生、企业技术人员阅读，听取他们意见，并认真修改完善，几易其稿。在本书的编写过程中，我们还参阅了部分专家、学者和同仁们的教材、专著和论文，吸收了诸多精华，在此表示深深的谢意！由于本书涉及内容广泛，加之编者水平有限，书中错误和不足之处在所难免，请广大读者朋友不吝赐教。

申请加入QQ群（696894489），获取本书更多资源。

编辑服务热线：025-83658887，许老师。

编者

目 录

模块一 职业健康与职业安全相关法律法规

话题一 劳动者的权利与义务	3
话题二 职业健康与职业安全的法律纠纷	9

模块二 职业健康

话题一 职业健康概述	19
话题二 职业病的防护	21
话题三 工作压力的防护	27
话题四 工业噪声的防护	35
话题五 工业防尘	43
话题六 工业防毒	51
话题七 振动危害与防护	59
话题八 辐射危害与防护	67

模块三 职业安全

话题一 职业安全概述	75
话题二 用电安全	78

话题三 用火安全	86
话题四 生产运输安全	96
话题五 搬运和起重安全	103
话题六 信息安全	112
话题七 机械作业安全	119
话题八 化学危险物质防护	127
话题九 仓储安全	134
话题十 矿山安全	141
话题十一 特种设备安全	148
话题十二 高处坠落防护	156

模块④ 个人防护

话题一 头部防护	165
话题二 呼吸器官防护	174
话题三 面（眼）部防护	183
话题四 听觉器官防护	191
话题五 手（臂）足（腿）防护	197
话题六 躯体防护	205
话题七 皮肤防护	212

模块一

职业健康与职业 安全相关法律法规

学习目标

1. 掌握劳动者的权利；
2. 掌握劳动者的义务；
3. 识记劳动法中的特殊保护规定；
4. 确立正确的权利与义务观念，遵法、学法、守法、用法。

话题一 劳动者的 权利与义务

刚刚踏入职场的职业院校毕业生，对岗位和工作环境不熟悉，容易产生好奇、紧张、侥幸、逞能、莽撞等一些不安全的心理，在工作中表现为一些不安全的行为（违章作业），进而导致事故发生。为了降低安全事故的发生几率，提高安全意识，本话题从劳动者的权利和义务入手，从法律角度分析“怎么办”的问题，为职业院校毕业生初入职场提供法律安全保障。



情境导入

2016年9月1日，郑某入职广州某食品检验所，任技术研发部检验员，成为一名合同制非在编职工。双方连续四次签订一年期的劳动合同，最近一期劳动合同期限至2020年8月31日。

2019年，郑某报考该单位事业单位工作人员招聘考试，顺利通过笔试、面试，但在体检过程中检查出HIV抗体阳性。该单位据此决定让郑某离岗休息。郑某离岗休息期间，该单位向其正常发放工资待遇（加班工资除外）至2020年8月31日。在双方劳动关系终止前，郑某提出续签无固定期限劳动合同的请求遭到拒绝，且被告知将终止双方劳动合同。

（一）案例事故原因分析

2021年6月19日下午，市中级人民法院对该起备受关注的艾滋病就业歧视案进行了审理，并当庭宣判，确认用人单位以员工HIV抗体阳性为由要求当事人离岗休息的决定违法。法庭认为，因员工感染艾滋病而不让其正常工作构成歧视。

（二）案例事故教训识别

艾滋病本身并不可怕，可怕的是对艾滋病的无知和偏见，以及对艾滋病感染者的歧视。同时，在当事人连续签订四次书面劳动合同之后，用人单位拒绝与当事人续签无固定期限劳动合同，构成违法终止劳动关系。

小贴士

《艾滋病防治条例》第三条 任何单位和个人不得歧视艾滋病病毒感染者、艾滋病病人及其家属。艾滋病病毒感染者、艾滋病病人及其家属享有的婚姻、就业、就医、入学等合法权益受法律保护。

国家卫生行政主管部门认为，目前艾滋病不属于需要隔离治疗的传染病，我国艾滋病免费抗病毒治疗坚持自愿原则，所有感染者和病人开始治疗前均需签署知情同意书，不强制实施。

查一查?

艾滋病患者不适合哪些工作?



探究与体验

(一) 劳动者安全生产的权利

“生产经营单位的从业人员有依法获得安全生产保障的权利，并应当依法履行安全生产方面的义务。”作为法律关系内容的权利与义务是对等的，从业人员依法享有权利，同时必须履行法定义务，承担法律责任。

1. 劳动保护权

劳动合同应当载明有关保障从业人员劳动安全、防止职业危害的事项，以及依法为从业人员办理工伤社会保险的事项。

查一查?

《中华人民共和国安全生产法》

提示：该法自2002年11月1日起施行，并于2021年6月10日通过修正。

2. 知情权、建议权

从业人员有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施，有权对本单位的安全生产工作提出建议。

3. 批评、检举、控告权和依法拒绝权

从业人员有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。

4. 紧急避险权

从业人员发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。

5. 工伤保险和民事索赔权

因生产安全事故受到损害的从业人员，除享有工伤保险外，依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的，有权向本单位提出赔偿要求。



注意！

该项权利包含两层含义：一是停止作业马上撤离作业场所；二是在采取可能的应急措施后撤离作业场所。

需要注意的是，行使权利的选择权在从业人员，法律并无规定从业人员应当在采取可能的应急措施后或者在征得有关负责人员同意后撤离作业场所。

典型案例

某日，南京市某电建公司的电梯操作工刘师傅在运行电梯时，突然发现炉顶72.8米处出现火光。他急忙下机观察，发现是炉顶放料平台的广式照明变压器线圈正在燃烧。此时，火焰已将放料平台脚手板引燃，若不及时灭火，火势必将进一步蔓延。刘师傅一边喊人，一边顺着电源线寻找开关，关闭了电源。由于没有灭火器材，他只好用脚将明火踩灭。他又担心其复燃，找来茶水，浇于着火部位。

一名普通员工，深夜值班时，在偶然发现了火光后，能够以强烈的责任感，按照正确的方法进行处理，从而避免了重大火灾事故的发生，为公司避免了损失。为了表彰这种责任意识，根据公司《安全奖罚规定》，项目部对电梯操作工刘师傅给予通报表扬，并进行奖励。

案例分析

刘师傅的行为是对“安全生产，人人有责”的最好诠释，是作为劳动者履行个人义务的集中表现，同时也表现出了他较强的安全意识和处理突发事件的能力，是从业者应该积极学习的榜样。

人是最宝贵、最活跃的生产力，从业人员既是各类生产经营活动的直接承担者，又是安全生产事故的受害者或责任者。只有高度重视和充分发挥从业人员在生产经营活动中的主观能动性，最大限度地提高从业人员的安全素质，才能更好地预防事故发生，减少人身伤亡。

（二）劳动者安全生产的义务

1. 遵章守纪，正确佩戴使用劳动防护用品

从业人员在作业过程中，应当严格遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程，服从



管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

2. 接受安全生产教育和培训

从业人员应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

3. 报告危险

从业人员发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向现场安全生产管理人员或者本单位负责人报告。



知识拓展

劳动者的其他权利

1. 休息休假的权利

《宪法》规定：中华人民共和国劳动者有休息的权利。《劳动法》规定：国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度；用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

(1) 休息休假。休息休假时间是劳动者根据法律法规规定，在企业事业单位、机关团体以及其他组织任职期间内，不必从事生产和工作而自行支配的时间。

休息 休 假 时 间	休息日标准	我国职工的休息时间标准成为工作5天、休息2天
	法定年节假日标准	新年，休假1天（1月1日）；春节，放假3天（农历正月初一、初二、初三）；清明节，放假1天（农历清明当日）；劳动节，放假1天（5月1日）；端午节，放假1天（农历端午当日）；国庆节，放假3天（10月1日至3日）
	年休假标准	职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期
	探亲假标准	1981年国务院发布《关于职工待遇的规定》规定了国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位的职工探亲标准。职工工作满1年，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的假期待遇（每年1次，假期30天），与父亲、母亲都不能住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的假期待遇（未婚职工每年1次，假期20天；已婚职工每4年1次，假期20天）。探亲假期包括公休假日和法定假日在内
	婚丧假标准	职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由单位酌情给予1~3天的婚丧假。另外可根据路程远近，给予路程假

(2) 加班加点。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

延长工作时间的补偿待遇

- ① 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；
- ② 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；
- ③ 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

2. 特殊保护

(1) 女职工特殊保护。

特殊保护类型	特殊保护要求	
劳动过程中的保护	禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动	
生理机能变化过程中的保护	经期保护	不得安排女职工从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动
	孕期保护	不得安排女职工从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动
	产期保护	2012年4月18日，国务院常务会议审议并原则通过《女职工劳动保护特别规定》。该条例调整了女职工禁忌从事的劳动范围，将女职工生育享受的产假由90天延长至98天，并规范了产假待遇
	哺乳期的保护	不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动

(2) 第三级体力劳动强度的劳动保护。第三级体力劳动是指8小时工作日平均耗能为每人7310.2千焦耳，劳动时间率为73%，即净劳动时间为350分钟，相当于重强度劳动。体力劳动强度分级是我国制定的劳动保护工作科学管理的一项基础标准，是确定体力劳动强度大小的依据。应用这一标准，可以明确工人体力劳动强度的重点工种或工序，以便有重点、有计划地减轻工人的体力劳动强度，提高劳动生产率。

(3) 未成年工的特殊劳动保护。未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。国家对未成年工的特殊劳动保护指出，不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、

国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动；用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。



综合演练

结合自己所学知识，以小组为单位完成下列任务：

1. 收集身边真实的案例，运用劳动者的权利与义务知识，以小组为单位，分析评讲，并以PPT、电子小报等多种方式进行交流。
2. 以小组为单位，进行案例情境的角色扮演，现场模拟如何在职场中更好地维护劳动者的权利与义务。



综合评价

内 容		评 价		
学习 目标	评价项目	自我 评价	小组 评价	教师 评价
知识目标	掌握劳动者的权利和义务			
	识记劳动法中的特殊保护规定			
能力目标	学会运用法律武器维护自身的合法权利，正确履行法定义务			
素养目标	重视劳动权益保护，具备初步的防御能力			
	懂得防范于未然，加强安全法律意识			
	养成依法行使权利、履行法定义务的思维方式和行为习惯			
教师建议：		个人努力方向：		
评价总汇				

注：评价结果分为优、良、中、差四个等级。

（参考标准：专业知识与专业技能必须全为优；综合评价得优率 < 60% 的为差；60% ~ 70% 的为中；70% ~ 80% 的为良；> 80% 的为优）

学习目标

1. 了解工伤认定的范围；
2. 掌握工伤纠纷中的各种特殊规定并能够解决问题；
3. 能够正确掌握劳动纠纷的处理方式；
4. 能够区分工伤赔偿和民事赔偿的关系；
5. 自觉守法，遇事找法，解决纠纷靠法。

话题二 职业健康与职业 安全的法律纠纷

劳动争议是现实中较为常见的纠纷。劳动纠纷的发生，不仅使正常的劳动关系得不到维护，还会使劳动者的合法权益受到损害，不利于社会的稳定。因此，为防患于未然，了解产生劳动纠纷的原因、掌握工伤的认定范围及基本的应对方法，十分重要。



情境导入

某日，武汉一竹制品公司员工张某在裁锯竹片时，机器出现故障。他在检修机器时严重违章，未切断电源，检修过程中被电击伤。

劳动部门认定其为工伤，张某要求公司参照工伤保险相关法规，给予工伤待遇，但该公司则认为张某属严重违章操作，拒绝给予工伤待遇。咨询律师认为，根据《劳动法》《工伤保险条例》规定，职工只要因工作原因受到伤害的均“应认定为工伤”。双方各执一词，官司从劳动争议仲裁委员会转到市中院。二审法院判决该公司给予张某工伤待遇，并支付相关补偿金。

（一）案例事故原因分析

张某因为严重违章，在机器出现故障时，未切断电源就检修，结果被电击伤，当事人申请工伤认定，要求进行工伤赔偿。

（二）案例事故教训识别

（1）工作场所中务必强化职业安全意识，进行操作规范学习，珍爱生命，有隐患一定要及时发现并解决；

（2）劳动者加强对工伤知识的学习，了解工伤认定的范围，维护个人合法权益。

查一查？

《工伤保险条例》知多少？



探究与体验

(一) 产生纠纷的原因

现代化的工业生产在给人类带来了丰富的物质生活的同时，也带来了风险危害。当前，工伤事故的发生是比较频繁的，直接影响和冲击着生产安全及经济的发展。在人民法院审理的劳动争议案件中，工伤保险赔偿纠纷居于突出地位，在此主要就工伤进行阐述。



1. 关于工伤的争议

- (1) 职工和用人单位对工伤认定问题发生的争议；
- (2) 职工发生工伤事故后，因要求进行伤残等级和护理依赖程度鉴定与用人单位发生的争议；
- (3) 职工因工伤保险待遇给付与用人单位发生的争议。

2. 工伤的认定

(1) 工伤认定范围。

工伤认定	认定范围
工伤	在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的
	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
	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
	罹患职业病的
	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
	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（新修订）
	法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形
视为工伤	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
	在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的
	劳动者原在军队服役，因战争、因公共利益活动负伤致残，已取得革命伤残军人证书，到用人单位后旧伤复发的
不得认定为工伤或者视同工伤	故意犯罪的
	醉酒或者吸毒的
	自残或者自杀的

(2) 工伤认定的几种特殊规定。

① 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。“工作时间”和“工作场所”是两个必须同时具备的条件，同时还必须是“因工作原因”而受到的负伤、致残或者死亡。

事故伤害是指职工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故等类似伤害。

② 关于“工作时间前后”“与工作有关”的规定。“工作时间前后”是指非工作时间内，具体讲是开工前或收工后的一段时间，譬如上班时间为9点到12点然后又14点到18点结束一天的工作，但是职工提前在8点30分到岗或者下班后做完收尾工作时间到18点半等等，均可以认定为“工作时间前后”。

“与工作有关”，即必须是从事预备性或收尾性工作，比如为启动机器做准备工作，或者关闭机器后收拾与工作有关的机器、工具等。

③ 关于“在上下班途中，受到机动车事故伤害的”，应认定为工伤。“上下班途中”，应指劳动者的住所（包括临时住所）到工作场所内的途中，即从居住的住所到工作区域之间的必经路途，以及劳动者中途顺便为单位购买或寄发物品的途中。

“上下班”既包括劳动者在法定正常工作时间的上下班，也包括其加班加点的“上下班”。

“受到机动车事故伤害”，既包括劳动者因其他机动车事故造成的伤害，也包括劳动者乘坐的机动车发生事故造成的伤害，还包括劳动者自己驾驶的机动车发生事故造成的伤害。在此必须是机动车事故，对于非机动车事故造成的伤害，不能认定为工伤。此外，受到机动车事故伤害的，还应该增加关于非法驾驶的问题，这种问题一般是在驾驶二轮摩托车时出现，对于非法驾驶（无证驾驶的）的，不能认定为工伤。

④ 关于“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”，应视同工伤。

3. 工伤事故处理

(1) 提交鉴定材料。

用人单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请；用人单位未提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织可以于1年内提出申请。

① 工伤认定申请表，工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况；

② 与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

③ 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

(2) 追究刑事责任。如果事故调查表明，工伤事故发生的原因，是有人忽视安全生产、违章指挥、违章操作、玩忽职守，或者是发现事故隐患、危急情况，不采取有效措

施，则对责任者给予必要的惩处，直至追究刑事责任。

(3) 承担民事损害赔偿。职工因工受伤，单位未参加工伤保险，也未在法定期限内申请工伤认定，职工本人及其直系亲属也未在一年内申报工伤，超过工伤认定申请时效后，社会保险行政部门不予认定工伤，致使职工无法获得工伤保险待遇赔偿，职工在诉讼时效期内可直接通过诉讼手段请求用人单位承担民事损害赔偿责任。

4. 工伤保险待遇

工伤保险待遇包括三个类型，分别是一般工伤医疗待遇、因工致残待遇以及因工死亡待遇。

小贴士

《工伤保险条例》第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

(一) 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；

相对于“工作场所”而言，“工作岗位”是一个更宽泛的概念，强调更多的不是工作的处所和位置，而是岗位职责、工作任务。

随着互联网的快速发展，劳动者的工作方式正日益呈现灵活化、碎片化的特点，工作地点不再拘泥于单位的办公场所，一些员工选择在家或图书馆、咖啡馆等公共场所办公，工作场所的概念进一步模糊，外延进一步扩大。把在家加班纳入在岗上班的范畴，是对新型劳动关系、加班关系的理性正视和认可，有利于减少工伤认定纠纷，降低工伤当事人或其家属的维权成本，提高工伤认定效率和司法审理效率，有助于进一步保护员工的加班权益和工伤权益。

典型案例

2019年4月，王某入职某公司，某天王某下班后驾驶电动自行车回家，途中顺路前往市场买菜，在路上发生交通事故。经医院救治，诊断为右手第四掌骨基底部骨折。后经公安局交通巡逻警察大队认定，王某不承担涉案事故责任。后公司向人力资源和社会保障局申请工伤认定。人社局受理后作出《工伤认定决定书》，认定王某受伤属工伤。



议一议?

如王某下班后绕道很远去买菜，是否仍可以认定为“工伤”？

小贴士

劳动纠纷的处理机构：
企业设立的劳动争议调解委员会、地方各级政府设立的劳动争议仲裁委员会以及各级人民法院劳动争议处理机构。

小贴士

劳动争议调解的期限是15日，自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未能达成调解协议的，当事人可以依法申请劳动仲裁。

是说，只要有一方当事人申请仲裁，且符合受案条件，仲裁委员会给予受理；当事人如果要起诉到法院，必须先经过仲裁程序，未经过仲裁程序的劳动争议案件，人民法院将不予受理。

4. 法院审判程序

当事人如果对仲裁裁决不服，可以向当地基层人民法院起诉。目前法院是由民事审判庭依民事诉讼程序对劳动争议案件进行审理，实行两审终审制。也就是说当事人若不服一审判决，仍可向上级法院上诉。法院审判程序是劳动争议处理的最终程序。

(二) 劳动纠纷的处理

1. 双方自行协商解决

双方通过协商方式自行和解，是当事人首先争取解决争议的途径。当然协商解决是以双方自愿为基础的，不愿协商或者经过协商不能达成一致的，当事人可以选择调解程序或仲裁程序。

2. 调解程序

当事人可以向用人单位所在地劳动争议调解委员会申请调解。调解程序是自愿的，只有双方当事人都同意申请调解，调解委员会才能受理该案件；当事人可不经调解而直接申请仲裁。另外，工会与用人单位因履行集体合同发生争议，不适用调解程序，当事人应直接申请仲裁。

3. 仲裁程序

若经过调解双方达不成协议，当事人一方或双方可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁程序是强制性的必经程序，也就

小贴士

注意事项：① 申诉时效，应当在规定的一年的期限内及时提出仲裁申请；② 申请形式上要采用书面形式，按规定提交申诉书，并且要依照被诉人数提交副本；③ 要向有管辖权的仲裁委员会申诉，不能自行选择仲裁委员会。



知识拓展

其他职业健康与职业安全纠纷

1. 因处理违纪职工发生的争议

我国的工伤认定适用无过错责任原则。根据我国《工伤保险条例》的规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定工伤。只有职工因故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀导致死亡的才不得认定为工伤。也就是说，工伤保险不考虑劳动者是否有过错，只要发生工伤，不管受伤者是否违反了操作规程，用人单位都应按法律法规办理工伤的相关事宜。

2. 因工资发生的争议

劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

3. 因社会保险、福利发生的争议

关于工伤争议部分难点问题的处理方法：

(1) 劳动者与用人单位因工伤认定及可否享受工伤待遇发生争议，并向仲裁委员会申请仲裁的，仲裁委员会确定其申诉时效时，不能一概将职工工伤之日认定为争议发生之日，应依据具体情况确定争议发生之日。

(2) 发生工伤认定争议，当事人可以向当地劳动行政部门的社会保险行政机构申诉，也可以向劳动争议仲裁委员会申诉。由社会保险行政机构处理的，当事人不服，可依法提起行政复议或行政诉讼；由仲裁委员会处理的，应先委托劳动部门的社会保险行政机构进行认定，然后依据认定结论和有关规定进行处理，当事人不服，可向法院提起诉讼，诉讼当事人仍是争议双方。

(3) 发生伤残鉴定劳动争议，当事人可以申请仲裁。仲裁委员会应先委托当地劳动鉴定委员会进行伤残鉴定，然后依据鉴定结论及国家有关规定进行处理。

(4) 职工对劳动鉴定委员会作出的伤残鉴定结论不服，可依法提起行政复议或行政诉讼。但是对仲裁委员会委托劳动鉴定委员会所作的鉴定结论不服，不能提起行政复议或行政诉讼，应按劳动争议仲裁程序进行。

(5) 职工因工伤待遇给付问题与用人单位发生的争议，属于劳动争议，可向仲裁委



员会申请仲裁。但是职工与社会保险机构发生的工伤待遇给付争议，不属于劳动争议，仲裁委员会不予受理。职工可向社会保险机构的上一级主管部门申请行政复议。

4. 因劳动保护、培训发生的争议

(1) 关于协商加班加点问题争议的处理方法。用人单位根据生产经营情况安排职工加班加点，应当与工会和劳动者协商。当协商不一致时，就会发生劳动争议。在协商不成的情况下，对企业《劳动法》限定的延长工作时数内决定加班加点的，应要求劳动者服从单位的决定；对企业违反法律规定决定加班加点的，应要求企业撤销该决定，职工也有权拒绝执行该决定。

(2) 关于企业追索职工培训费争议的处理方法。这类争议比较多见，往往是当职工要求调动、解除劳动关系、违约出走时发生。处理时应注意以下几点：

① 享有向职工追索培训费权利的用人单位，必须是有支付货币凭证的出资对职工进行各类技术培训的用人单位；否则，不能享有追索培训费的权利；

② 在试用期内，即使用人单位出资培训了职工，若职工要求解除劳动关系，用人单位也不得要求职工支付培训费用；

③ 如果合同期满，职工要求终止劳动合同，用人单位也不得要求劳动者支付培训费；

④ 只有在试用期满，合同期内，职工要求解除劳动关系时，用人单位方可要求职工支付培训费用。

5. 因履行劳动合同发生的争议

关于劳动者解除劳动合同争议的处理方法：

(1) 职工按照《劳动法》第31条规定，提前30日书面通知用人单位，届时即可解除劳动合同；用人单位应当予以办理相关手续；

(2) 职工在合同期内按照《劳动法》第31条规定解除劳动合同的，实际上已经违反了《劳动法》第17条的规定，也违反了劳动合同的约定；因此，应依据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》要求职工承担赔偿责任或合同约定的违约责任；

(3) 职工依据《劳动法》第24条与用人单位协商解除劳动合同，用人单位不应支付职工经济补偿金；

(4) 职工违约出走下落不明，企业申请仲裁的，仲裁委员会立案后可采用邮寄送达或公告送达方式通知职工应诉，届时不应诉者，仲裁委员会可作缺席裁决，当然，如有可能循线索找到职工，也可尽力找到本人，直接送达应诉通知书，这样可将争议解决得更为彻底。

6. 因经济补偿、赔偿发生的争议

劳动者在劳动过程中因生产安全事故受到伤害，或者被诊断患有职业病，已经享受工伤保险待遇后，又请求用人单位承担精神损害赔偿责任的，人民法院应予支持。



综合演练

王某到某公司从事木工工作，双方未签订劳动合同，口头约定试用期为1个月。工作第五天时，王某不慎被电锯切断右手食指、中指。该公司将王某送医后，就未再过问和关注过其病情。王某手术后其家人要求公司为王某申请工伤并享受工伤待遇，但该公司称王某现在处于试用期，单位还没有与其签订正式劳动合同，因此不能享受工伤待遇。



议一议?

1. 该公司与王某之间是否构成劳动关系?
2. 王某能否被认定为工伤?



综合评价

内 容		评 价		
学习 目标	评价项目	自我 评价	小组 评价	教师 评价
知识目标	了解工伤认定的范围			
	掌握工伤纠纷中的各种特殊规定并能够解决问题			
能力目标	能够初步识别并解决一般工伤认定问题			
	能够依法解决一些简单的工伤争议			
素养目标	自觉遵守劳动纪律和规章制度，加强自我防护			
	增强法律意识，在遭遇劳动纠纷时能依法办事，运用法律武器保护自身合法权益			
教师建议：		个人努力方向：		
评价总汇				

注：评价结果分为优、良、中、差四个等级。

（参考标准：专业知识与专业技能必须全为优；综合评价得优率 < 60% 的为差；60% ~ 70% 的为中；70% ~ 80% 的为良；> 80% 的为优）