

工伤保险赔偿和侵权赔偿的适用关系研究 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/485/2021\\_2022\\_\\_E5\\_B7\\_A5\\_E4\\_BC\\_A4\\_E4\\_BF\\_9D\\_E9\\_c122\\_485057.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/485/2021_2022__E5_B7_A5_E4_BC_A4_E4_BF_9D_E9_c122_485057.htm) 工伤事故具有双重性。一方面，工伤是在工作中受到的人身伤害事故，受劳动法调整，具有社会保险的性质。同时，工伤事故伤害的是职工的生命权、身体权和健康权，所以也受民法调整。劳动法和民法是两个法律部门，分别调整劳动法律关系和民事法律关系，各自从社会保险和侵权行为的角度，对工伤事故加以规范。这就使工伤事故具有社会保险和民事侵权损害赔偿的双重性质，并产生两种赔偿或补偿机制之间如何协调适用的问题。工伤保险赔偿制度与侵权损害赔偿制度相比，有两大不同。一是法律价值不同。侵权损害赔偿制度属于私法领域的法律制度，其着眼点在于通过损害赔偿等手段达到制裁、教育过错行为人的目的。而工伤保险赔偿制度属于社会法领域的法律制度，其立法目的并不是追究谁的过错，而是通过筹集保险费对受害人的损害提供补偿。其着眼点在于社会整体利益，而非个体利益。二是损害赔偿范围和标准不同。侵权损害赔偿的目的是制裁侵权行为人，填补被害人的损害。各国立法基本上采纳了全面赔偿原则，即包括物质损害赔偿和精神损害赔偿，赔偿的标准也较高。工伤保险赔偿是为了实现社会正义，保障职工最低生活水平，因此工伤保险赔偿的范围仅限于物质损失，而不涉及精神损害赔偿。赔偿的标准结合职工本人的劳动能力和社会最低标准确定，性质上属于补偿性，而不是赔偿性。所以，一般侵权行为损害赔偿之数额高于工伤保险赔偿。对于如何处理工伤保险和民事侵权

损害赔偿的适用关系，世界各国主要有四种处理模式：1、选择模式。即工伤事故受害职工在侵权损害赔偿与工伤保险给付之间，只能选择其一。英国和其他英联邦国家早期的雇员赔偿曾一度采用此种模式，但后来均废止。2、取代模式。即因工伤事故受害的职工只能请求工伤保险给付，而不能依侵权行为的规定，向加害人请求赔偿。但是，侵权责任的排除，并不是绝对的，而是相对的，只适用于特定人(雇主或受雇于同一雇主之人)、特定事故类型(意外事故、职业病或上下班交通事故)、特定损害(通常限于人身损害)及特定意外事故发生原因(通常限于轻过失)。采用这一制度的国家有德国、法国、瑞士、挪威等国。3、兼得模式。即允许工伤事故受害职工同时从雇主和工伤保险机构两个渠道获得赔偿或补偿，并允许获得双重利益。采用这种模式的国家主要有英国。4、补充模式。即工伤事故受害职工可同时主张侵权损害赔偿和工伤保险待遇给付，但其最终所获不得超过其实际所受损害。采用这一模式的国家主要有日本、智利及北欧等国。其中，选择模式表面上看是对受害人利益最大保护，但实际上由于两者适用的构成要件不同，取得赔偿的难易程度不同，早已成为历史的陈迹；取代模式用法定方式剥夺了受害人理应得到的救济，显然不利于保护弱者，采用取代模式的都是发达国家；兼得模式只有少数国家采用，兼得模式授予受害人依侵权和依工伤保险合同要求赔偿，可以得到双份赔偿，但该种救济却忽视了工伤保险立法的目的，会导致受害人获得溢出利益，而且从整个社会保险基金资源的最优化分配来说，并不具有合理性；补充模式有利于保护雇工利益，也符合法理，其优点多、不足少，为众多国家的立法和理论

所接受。1996年劳动部颁布的《企业职工工伤保险试行办法》第28条规定，对于交通事故赔偿和工伤保险补偿关系的处理采用补充模式，但以侵权赔偿优先，即先按照侵权予以赔偿，不足部分按照工伤规定补足。但是，此规定仅限于第三方责任引起的交通事故赔偿。2002年，我国颁布《中华人民共和国安全生产法》和《中华人民共和国职业病防治法》。对前者第48条规定和后者第52条规定的理解有两种意见：一种观点认为，发生生产安全事故或者职业病以后，劳动者首先依照劳动合同和工伤社会保险合同的约定，享有相应的赔付金。如果工伤保险金不足以补偿受害人的人身损害及经济损失，依照有关民事法律应当给予赔偿的，劳动者或其近亲属有要求生产经营单位给付赔偿的权利；另一种观点认为，工伤保险和民事赔偿不能互相取代，从业人员可以享受双重的保障。显然，前一观点为补充模式，后一观点为兼得模式。2003年国务院公布《工伤保险条例》。条例对工伤保险和民事损害赔偿之间的适用关系未作规定。而近几年来，最高人民法院颁布的有关人身损害赔偿的司法解释逐步提高了损害赔偿标准，导致工伤保险与工伤民事赔偿的数额差距逐渐增大。这样就出现同样的工伤事故，没有参加工伤保险的职工反而比参加工伤保险的职工获得更多赔偿的情形。为了解决工伤保险与工伤侵权赔偿的适用关系，最高人民法院于2003年12月发布的《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》，其第12条规定：“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理。因用人单位以外的第三

人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事责任的，人民法院应予以支持。”实际上是“内外有别”即如果事故发生在企业内部，工伤职工只能依“取代模式”处理，即只能按工伤保险条例规定处理，从而剥夺了工伤职工依“人身伤害”向雇主索赔的权利。但因第三方伤害造成的工伤，则可以采用“兼得模式”，同时依工伤和人身伤害获得双伤赔偿。但此司法解释招致了法学界的一片批评声，主要问题如下：（1）民事损害赔偿的数额高于工伤保险给付，尤其是关于非财产损害的精神抚慰金，受害职工不得向工伤保险机构提出请求，实际上剥夺了职工获得完全赔偿的权利。（2）目前许多用人单位并未参加工伤保险统筹，这些职工既未享受工伤保险待遇，又不能对用人单位提起民事赔偿，而只能先申请劳动仲裁，不服仲裁决定才能提起诉讼，经过漫长的诉讼后，最好的结果也只是比照工伤保险予以赔偿，若用人单位无力赔偿，仍将一无所获。（3）如果工伤事故系由第三人责任所致，受害职工可从工伤保险机构和侵权责任人处获得双重补偿。而对于雇主或属于同一雇主的其他受雇人的原因导致的工伤事故，则只能按工伤待遇赔偿。仅因责任主体不同，就有不同的赔偿结果，显失公平。（4）在取代模式之下，用人单位对工伤事故所负的责任仅限于支付保险费，实际上免除了用人单位的民事损害赔偿责任，因而起不到制裁民事侵权责任人的作用，也就未起到积极预防工伤事故发生的作用。笔者认为，我国针对不同侵权行为人而采取了内外有别的立法方法十分不足取，而且规定得相当模糊，使当事人权利义务处于不确定状态。为此，笔者建议采用互为补充模式，即单一按工伤赔偿或单一按侵权民事赔偿应得的最

高额为雇工所得赔偿；保险机构的赔偿额为最高额与侵权赔偿额的差额部分(不包括侵权精神损害赔偿部分)。受害职工可以选择先请求保险机构按工伤保险予以赔偿，社会保险机构在赔偿后即取得对侵权人的追偿权，该追偿权应仅限于社会保险机构支付给职工部分。如果社会保险机构的赔偿少于侵权损害的赔偿，则职工有权再向侵权人赔偿。受害职工也可以先选择向侵权人要求侵权损害赔偿，如赔偿不足或得不到实际赔偿时，受害人还有权向保险机构要求赔偿其差额部分。鉴于以上分析，笔者对我国采用工伤事故补充救济模式提出以下立法建议：(1) 在《劳动法》和《社会保险法》等法律层面规定工伤事故补充救济模式。(2) 工伤保险给付优先。即发生了工伤事故，用人单位已参加工伤保险统筹的，受害职工有权要求工伤保险机构先行给付，保险理赔之后对与民事损害赔偿之间的差额部分，有权要求用人单位赔偿。(3) 防止双重给付。受害职工从工伤保险机构、雇主或侵权第三人处获得补偿或赔偿的数额总和，不得超过受害职工因工伤事故伤亡依法可获得的民事损害赔偿金额。工伤保险机构先行给付后，受害职工只能向雇主或责任人要求赔偿与民事赔偿金额的差额部分。受害职工要求雇主先行赔付的，雇主就其赔偿的金额中与工伤保险给付相当的部分，有权要求工伤保险机构归垫。受害职工从侵权第三人处获得赔偿的，工伤保险机构在给付时有权予以扣除其已获得的赔偿。(4) 代位求偿。工伤保险机构给付保险金后，有权在给付金额范围内对侵权第三人或有故意行为的雇主或其他受雇人追偿。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)