

关于伤残鉴定,工伤职工应了解这些知识

职工发生工伤,经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的,或者停工留薪期满,应当及时进行劳动能力鉴定即伤残等级鉴定,鉴定后的伤残等级共分为一至十级。若工伤职工拒绝伤残等级鉴定,将对其产生不利后果。因伤残鉴定的结果关系到工伤职工的切身利益,包括能否享受伤残待遇、用人单位可否解除或终止劳动关系等,所以,为了更好地保护自己的合法权益,工伤职工有必要了解有关劳动能力鉴定方面的规定。本文结合具体案例,对有关问题进行法理剖析。

【案例1】 为何进行劳动能力鉴定?如何申请劳动能力鉴定?

汤某系建筑公司的水电工,与公司签订了无固定期限劳动合同。2025年3月,汤某在一次施工中不慎跌倒,医院诊断结果为多根肋骨骨折以及软组织挫伤。随后,经公司申请,汤某被认定为工伤。在1年的停工留薪期满且伤情基本稳定后,公司让汤某接受劳动能力鉴定。

此时,若汤某不接受劳动能力鉴定又会产生什么后果?其应当如何申请劳动能力鉴定?

【评析】

所谓劳动能力鉴定,是指对劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的技术性等级鉴定。进行劳动能力鉴定,既是工伤职工的权利也是其法定义务。工伤职工只有在接受劳动能力鉴定确定伤残等级后,才能确定其应享受的伤残补助金标准,以及应否享受伤残津贴、是否可以退出工作岗位等。根据《工伤保险条例》第四十二条规定,工伤职工拒不接受劳动能力鉴定的,停止享受工伤保险待遇。因此,工伤职工应当及时申请或者积极配合劳动能力鉴定。

根据《劳动能力鉴定管理办

法》规定,劳动能力鉴定申请应当向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出。工伤职工或其近亲属、用人单位均可作为申请人,及时提出劳动能力鉴定申请。申请时应当提交下列材料:劳动能力鉴定申请表;有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整病历资料;工伤职工的有效身份证明原件。

【案例2】 对伤残等级鉴定结论有异议怎么办?

黄某是一家化工厂的职工。半年前的一天,黄某在工作时,液氨喷溅到他脸上,造成双眼视力下降,鼻子丧失嗅觉,咽喉塌陷,肺功能中度减退,人社部门认定其所受伤害属于工伤。经化工厂申请,黄某接受了劳动能力鉴定,鉴定结论为七级伤残。经查阅资料和咨询相关专家后,黄某认为自己至少应构成五级伤残。

黄某想知道:在其对劳动能力鉴定结论有异议的情况下,能否向法院起诉?

【评析】

劳动能力鉴定是一种纯技术性和专业性的工作,不属于行政机关实施的具体行政行为,加之工伤职工与劳动能力鉴定委员会之间不存在劳动关系,因此,工伤职工对劳动能力鉴定结论不服的,既不能申请行政复议或者劳动仲裁,也不能起诉,而只能依法申请再次鉴定。

对此,《工伤保险条例》第二十六条规定:“申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的,可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动

能力鉴定结论为最终结论。”另外,《劳动能力鉴定管理办法》第十九条也作出了相同的规定。

【案例3】 作出伤残鉴定结论1年后可否要求重新鉴定?

2023年10月,小谭在工作过程中不幸被物件砸伤头部等部位,人社部门认定小谭受到的伤害为工伤。2024年12月,经劳动能力鉴定委员会鉴定,小谭构成九级伤残。之后,小谭领取了伤残待遇。最近,小谭头痛得厉害,遂到医院就医。经医院复查,其头部伤情变重。

那么,小谭现在能否申请重新进行伤残等级鉴定呢?

【评析】

伤残等级不同,工伤保险待遇也会有所不同。若伤残等级发生变化,相应的工伤保险待遇也会作出调整。而伤残等级是否已经发生变化,需要再次进行劳动能力鉴定予以确认。为此,《劳动能力鉴定管理办法》第二十条规定:“自工伤职工劳动能力鉴定结论作出之日起1年后,工伤职工、用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的,可以向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请复查鉴定。”此外,《工伤保险条例》第二十八条也作出了相同的规定。

本案中,小谭被鉴定为九级伤残1年后伤情加重,依据上述规定可以申请劳动能力复查鉴定,重新评定伤残等级,并按照新的伤残等级享受相应待遇。如果其伤残等级提高,工伤保险待遇会相应增加。

【案例4】 工伤职工拒绝鉴定,单位可否终止劳动合同?

龚某于2023年3月7日进入公司担任一线操作工,双方签订有

3年期限的劳动合同。2025年1月的一天,龚某在工作时发生事故伤害。经公司申报,龚某被认定为工伤。停工留薪一年期满后,经公司申请,劳动能力鉴定委员会作出了不需要延长停工留薪期的确认书。随后,公司申请劳动能力鉴定,可龚某声称自己仍需治疗,拒绝接受鉴定。2026年3月6日,公司以合同期满为由终止了双方的劳动关系。龚某认为,其系工伤职工,公司终止其劳动关系属于违法。

那么,公司的做法对吗?

【评析】

根据《工伤保险条例》第三十五条至第三十七条规定,对于因工致残被鉴定为一至六级伤残的职工,用人单位不得终止其劳动关系;对于因工致残被鉴定为七级至十级伤残的职工,用人单位可以在劳动合同期满时终止其劳动关系。由此可知,在劳动能力鉴定结论尚未作出前,用人单位不能终止工伤职工的劳动关系。但是,工伤职工如果不履行接受劳动能力鉴定的法定义务,则应当承担不利后果,包括用人单位可以终止劳动关系。

应当指出,由于劳动能力鉴定申请应该是在工伤职工经治疗伤情相对稳定后或者停工留薪期满后提出。因此,在劳动合同期满时,用人单位以工伤职工拒绝劳动能力鉴定为由终止劳动关系的,应当提供充分证据证明工伤职工所受伤情相对稳定或者停工留薪期满,否则将被认定为终止劳动关系违法。

本案中,公司在龚某享受的停工留薪期已满后通知其接受劳动能力鉴定,而龚某拒不配合,最终导致鉴定结论无法作出,应当自行承担不利后果。由于无法确认龚某是否构成伤残以及具体伤残等级的原因是龚某本人造成的,故公司在龚某的劳动合同期满时终止其劳动关系,并不违法。

潘家永 律师

婚前单方全款购房,离婚时升值收益是否应予分割?

【案例】

叶女士与梁某已经结婚10年。两人在婚前看好一套价值50万元的房子,由于梁某当时经济困难,叶女士便拿出自己的全部积蓄,加上父母给的一部分钱凑齐了购房款,并以叶女士的名字办理了房产证。在对房子装修过程中,梁某支付5000元,其他费用亦由叶女士筹措。

近年来,两人感情破裂,决定离婚。在财产分割时梁某提出,房子应当属于夫妻共同财产,因购房时系叶女士出资,故其不再要求与叶女士平分房产。但是,这套房子按目前市场价格至少可卖80万元,已经升值30万元,其必须得到该升值收益的50%,即要求叶女士向他支付15万元。

那么,叶女士婚前单方以全款购买的房子,其收益部分在离婚时是否要进行分割?

【解析】

针对一方婚前单方全款购房,婚后房产升值,另一方主张分割升值收益的纠纷,其处理的

核心是区分房产升值的性质,结合法律法明确财产归属。本案中,叶女士婚前单方全款购买并登记在自己名下的房产,婚后升值的30万元收益,梁某是否有权主张分割50%。答案是:不可以。其理由如下:

首先,涉案房产应认定为叶女士的婚前个人财产,而非夫妻共同财产。

《民法典》第一千零六十三条规定:“下列财产为夫妻一方的个人财产”,其中第(一)项为“一方的婚前财产”。本案中,涉案房产购房款50万元全部由叶女士筹措,来源于其个人积蓄及父母资助,购房行为发生在双方结婚前,且房产证登记在叶女士个人名下,完全符合“婚前个人财产”的认定条件。

同时,《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉婚姻家庭编的解释(一)》第三十一条明确规定:“民法典第一千零六十三条规定为夫妻一方的个人财产,不因婚姻关系的延续而转化为夫妻共同财产。但当事人另有约定的除外。”因此,即

便叶女士与梁某结婚10年,涉案房产的所有权仍归叶女士个人所有,梁某主张房产为夫妻共同财产的理由无法律依据,其自愿放弃房产所有权的主张,不影响房产及相关收益的核心权属判断。

其次,涉案房产的30万元升值收益,应认定为叶女士个人财产的自然增值,梁某无权主张分割。

判断婚前房产婚后升值收益是否属于夫妻共同财产,关键在于区分“自然增值”与“主动增值”,这一区分在法律及司法解释中有着明确界定。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉婚姻家庭编的解释(一)》第二十六条规定:“夫妻一方个人财产在婚后产生的收益,除孳息和自然增值外,应认定为夫妻共同财产。”该规定明确将“自然增值”排除在夫妻共同财产之外,而自然增值是指财产因市场行情、供求关系等外部因素自发上涨产生的价值增加,无需夫妻双方付出共同劳动、投资或管理。

本案中,涉案房产从50万元

升值至80万元,增值原因是房地产市场的正常波动,属于典型的自然增值。梁某仅在房屋装修时出资5000元,该出资金额极低,且装修的核心目的是满足夫妻共同居住需求,并非为了推动房产升值,不能认定为对房产的“共同投资或管理”,也无法构成影响房产增值的主要因素,不符合“主动增值”的认定条件。

实践中,若婚前房产婚后存在夫妻共同还贷、共同出资扩建、用于共同经营等情形,对应的升值部分可能被认定为夫妻共同财产,另一方有权主张分割。但本案中梁某既未参与购房出资,也未对房产升值作出实质性贡献,其仅以“结婚”为由主张分割自然增值收益,不符合法律规定的财产分割原则。

鉴此,叶女士婚前单方全款购买并登记在自身名下的房产,属于其个人财产;婚后房产升值的30万元属于个人财产的自然增值,归叶女士个人所有。梁某主张分割15万元升值收益的请求,缺乏事实和法律依据,不应得到支持。

程文华 律师

劳动合同已约定违约金 普通职工提前离职如何承担?

编辑同志:

我是一家公司的普通职工,平时没有接触公司商业秘密和与知识产权相关保密事项,且公司没有为我提供专项培训费用进行专业技术培训。但是,双方在劳动合同约定:如果我在5年内离职,必须按剩余工作时间以每月4500元的标准向公司支付违约金。

请问:如果我提前离职,公司能据此向我索要违约金吗?

读者:沈丹丹(化名)

沈丹丹读者:

公司不能据此向你索要违约金。

《劳动合同法》第22条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

《劳动合同法》第23条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”

《劳动合同法》第25条规定:“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

上述规定表明,只有在用人单位为劳动者提供了专项培训费用进行专业技术培训、工作岗位涉用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项时,用人单位才可以与劳动者约定并依约定向劳动者索要违约金。

此外,《劳动合同法》第24条规定:“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。”即就涉竞业限制类违约金的设置与索要,还必须受劳动者从业身份的限制。

结合本案,在公司没有为你提供专项培训费用进行专业技术培训,你只是公司的普通职工,平时也没有接触公司商业秘密和与知识产权相关保密事项的情况下,你与公司在劳动合同中有关违约金的约定,无疑因违反该强制性规定而无效,自然不能成为公司向你要索违约金的依据。

廖春梅 法官