

# 劳动者主张工伤需提供哪些证据？

工伤保险是基于对工伤劳动者的法定赔偿责任而设立的社会保险制度，核心在于无过错责任原则下的医疗救治与经济赔偿。现实中却存在个别用人单位为逃避应当承担的赔偿责任，在劳动者遭受事故伤害后以各种理由否认工伤，进而使之失去享受工伤待遇的机会。在这种情况下，劳动者及其亲属要维护自身合法权益，只能依靠证据来证明自己应该享受的待遇。以下结合具体案例详解工伤维权必备证据及其对应的法律依据，帮助劳动者依法维权。

## 案情回顾

2022年8月，方女士入职公司担任盘带工，双方未签订书面劳动合同，公司未为她缴纳工伤保险。2025年11月14日，方女士在上班途中遭遇交通事故受伤，交警部门出具的事故认定书确认肇事司机承担主要责任。经住院治疗伤情相对稳定后，方女士认为自己情形符合工伤认定标准，遂向公司主张工伤待遇，但公司拒不认可双方存在劳动关系，拒绝承担任何工伤赔偿责任。

为维护自身合法权益，方女士向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请，请求确认其与公司存在劳动关系。为证明自己的主张，方女士提交了考勤记录、工作群聊天记录、同事证人证言、日常工作派工单等证据，证明其长期接受公司的管理，从事公司安排的工作，并由公司发放劳动报酬。经审理，仲裁机构裁决公司与方女士在相应期间存在劳动关系。

裁决生效后，方女士自行提起工伤认定申请。经审查，人社部门结合交通事故认定书、医疗诊断材料及仲裁裁决书，依法认定方女士所受伤害为工伤。公司不服该裁决，向法院提起诉讼要求撤销工伤认定书。法院认为，人社部门受理方女士提出的工伤认定申请后，及时向公司送达了举证通知书，在工伤认定程序规定的期限内及诉讼过程中，公司均未提交相关证据证明方女士所受伤害不是工伤，故应承担举证不能的责任。人社部门根据方女士提供的证据和依职权调查取得的证据，依法做出工伤认定，适用法律正确，符合法定程序。据此，判决驳回公司的诉讼请求。

## 法律评析

劳动争议纠纷应当遵循“谁

主张、谁举证”原则。《劳动争议调解仲裁法》第6条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”现实中，有的劳动者误以为只要发生受伤事故就能认定工伤并领取相应待遇，实则不然。《工伤保险条例》第18条规定：“提出工伤认定申请应当提交下列材料：（1）工伤认定申请表；（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）……”这一规定明确了劳动关系证据的首要地位。由此可知,通常情况下,劳动者与用人单位之间存在劳动关系是认定工伤并依法享受工伤待遇的前提。

本案中，通过方女士积极收集并提供证据，在仲裁机构裁决其与公司存在事实劳动关系的基础上，依据《工伤保险条例》第19条第2款“职工或其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任”规定，此时本案的举证责任转移到公司，但公司未提交证据证明方女士所受伤害不是工伤，故其撤销工伤认定的诉讼请求缺乏事实及法律依据。

根据《工伤保险条例》第14条第6项规定，职工在上下班途中，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，应当认定为工伤。本案中，方女士的情形符合该规定，故其所受交通事故伤害属于工伤。

## 维权提示

工伤维权的核心是证据。因此，发生工伤事故后，劳动者本人及其亲属应从劳动关系、工伤事实、所受损失三个方面着手，收集提供主张工伤待遇所需要的

证据。

首先，劳动关系（包含事实劳动关系）证据是基础。

与用人单位存在劳动关系，是认定工伤的前提和基础。特别是在未订立书面劳动合同、用人单位又否认与劳动者存在劳动关系的情况下，劳动者应当收集以下证据：工资卡（折）、工资条或工资发放流水、职工花名册；用人单位向职工发放的工作证、服务证、上岗证、外派证等能够证明职务职位身份的证件；职工填写的用人单位招工招聘登记表、报名表等招用记录；用人单位的考勤记录（考勤表、出勤卡、刷卡电子档案等）；载有职工名字的用人单位的各种文件，如各种通知、派工单、任命通知书、介绍信、签到表等；职工代表用人单位与其他组织或个人签署的文件，如订立合同、签收快递等；同事的书面证言；录音、录像、照片等视听资料；电子信息，如单位网页发布的公告或消息，QQ、微信、短信等即时聊天记录。

其次，工伤事故事实证据是关键。

该类证据用于证明受伤情形符合工伤认定标准，对应《工伤保险条例》第14条、15条法定工伤情形，主要包括：在工作时间和工作场所内因工作原因受到事故伤害，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相关证据；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，提交公安机关的出警记录、法院的判决书或者其他证明；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，提交公安机关或者相关部门的证明；在上下班途中，受到机动车事故伤害的，提交公安

交警部门或相关部门的证明；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，提交医疗机构的抢救证明；属于在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，提交应急救援部门或者其他相关部门的证明；原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的，提交《革命伤残军人证》及医疗机构对旧伤复发的诊断证明等官方材料。

其三，工伤待遇损失证据是保障。

该类证据用于核算具体赔偿金额，是申领对应待遇的依据，主要包括：治疗费，包括医院的病历、诊断证明、处方、医药费收据、住院费收据的明细单据等。误工费，如纳税收入证明、工资条。护理费，职工住院期间的护理证明、经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认的证明。残疾赔偿金，职工自己申请伤残等级鉴定的，要出具鉴定费的发票。残疾辅助器具费，出具劳动能力鉴定委员会的确认材料，以及购买这些辅助器具的正规发票。丧葬补助金，提供火化费用的票据。一次性工亡补助金，应提交治疗医院出具的死亡证明书；如果是因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中医学下落不明的，要出具人民法院的宣告死亡判决书；如果未向法院申请宣告死亡，其所供养的亲属由于生活困难一次性预支工亡补助金50%的，要出具当地民政部门的关于生活困难的证明。供养亲属抚恤金，要提交村（居）委会、所在单位、派出所出具的家庭情况、扶养赡养关系证明，包括户口簿、身份证等。

张兆利 律师

## 公司发放高温津贴就能停发防暑物资吗？

编辑同志：

我是公司的一名户外巡线工，往年夏季公司都会为职工发放解暑饮料等物品，从未发放过高温津贴。今年，公司宣布按照国家规定统一发放高温津贴，但随即取消了往年常态化发放的各类防暑降温物品。

请问：公司发放高温津贴后，是否可以不再提供防暑物资，这种抵扣替换的做法是否合法？

姚安全（化名）

姚安全读者：

高温津贴与防暑物资两项义务互为独立，不存在“二选一”的情况，用人单位必须同时予以落实。

高温津贴属于劳动报酬，是对劳动者高温作业额外劳动消耗的货币补偿，必须以现金形式发放，计入工资总额；而防暑饮料、降温药品等物资属于劳动安全保护措施，是保障劳动者身体健康、预防高温中暑的基础劳保条件。对此，《防暑降温措施管理办法》第9条规定：“用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品，并督促和指导劳动者正确使用。”第11条规定：“用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。”

具体来说，防暑降温物资与高温津贴可以从三个方面来区别：一是适用对象不同。防暑降温物资适用于夏季在岗的企事业单位的所有劳动者，对工作环境是否高温并无特别要求，而高温津贴只适用于在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的劳动者。领取了防暑降温物资的劳动者若符合条件，仍可领取高温津贴。二是发放方式不同。防暑降温物资应当以物品的形式发放，比如防暑降温饮料、药品、清凉油等；而高温津贴必须是现金支付，且不得用防暑降温饮料等物品充抵或替代。三是法律属性不同。防暑降温物资是用人单位为劳动者提供的福利待遇，属于劳动安全卫生的范畴；高温津贴则是法定义务，系对特定对象发放的工资性报酬。

综上所述，你所所在的公司虽然发放了高温津贴，但其应尽的劳动保护义务不能免除，仍然应当向从事高温作业的职工提供毛巾、清凉油、清凉饮料等防护用品，以确保劳动者的工作环境安全健康。

张兆利 律师

# 劳务派遣单位应依法为职工缴存住房公积金

## 【案例】

梁先生是一家人力资源公司职工。2025年3月，他被派遣到一家物业公司工作。前几天，梁先生发现自己的住房公积金没有缴存。于是，他先找到工作的物业公司询问，物业公司称其与本单位没有劳动关系，不能为其缴存住房公积金。之后，他找到人力资源公司，该公司承认与梁先生存在劳动关系，但称其为主营劳务派遣业务的企业，每月仅按派遣人数收取几十元的服务费，与用工单位的劳务派遣合同没有约定为职工缴存住房公积金，如需缴存住房公积金也应由用工单位承担，其作为劳务派遣企业不是履行缴存义务的责任主体。

那么，梁先生的住房公积金应当由哪个单位负责缴存呢？

## 【解析】

应当明确的是，人力资源公司与梁先生存在劳动关系。该公司虽系劳务派遣单位，亦应依法为梁先生缴存住房公积金。

劳务派遣是一种特殊用工形式，由劳务派遣企业与职工订立劳动合同，并将职工派遣到用工单位，职工在用工单位从事劳动。这种灵活的用工形式目前广泛存在于制造业、服务业、建筑业、金融业等行业。《劳动合同法》第五十八条第一款规定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。”这一规定明确了劳

务派遣单位的核心法律定位，其与被派遣劳动者签订劳动合同、建立法定劳动关系，是劳动者法律意义上的雇主，必须承担用人单位的全部法定用工义务，而非仅承担人事派遣、人员管理的辅助义务。

本案中，梁先生与人力资源公司具有法定劳动关系，也就是说，梁先生属于这家劳务派遣单位的职工。因此，该公司应严格按照《住房公积金管理条例》规定为梁先生缴存住房公积金。之所以如此，理由是其收取服务费金额高低不能成为免除法定用工义务的理由，其法定责任不因企业经营成本、盈利情况而豁免。再者，劳务派遣协议的约定仅约束派遣单位与用工单位双方，属于民事合同范畴，不能对抗劳动者的法定权益，也不能免除派遣单位对劳动者的法定义务。即便协议未

约定公积金缴存事宜，派遣单位作为法定用人单位，其为职工缴存住房公积金的义务依然存续。

需要指出的是，作为用工单位的物业公司并非完全无责。《劳动合同法》第五十九条规定：“劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。”因此，劳务派遣单位与用工单位可以在劳务派遣协议中约定公积金费用的分担方式，但费用分担的约定，无法改变派遣单位的法定缴存主体责任。若用工单位拒不承担约定费用，派遣单位可另行追偿，但不得以此拒绝为劳动者缴存住房公积金。

程文华 律师