

Legal Practice | 法律实践

2024-01-09
202401/050

Inside this issue:

- Formulation of Emergency Response Plan for Work-Related Injuries 1
- Formulierung eines Notfallplans für arbeitsbedingte Verletzungen 3
- Élaboration d'un plan d'urgence en cas d'accident du travail 5
- 《员工工伤事件应急预案》的制定 7

Formulation of Emergency Response Plan for Work-Related Injuries

Work-related injuries happen from time to time in enterprises, especially in operation process. It can happen to a worker on the assembly line of a manufacturing company who suffers a physical injury due to an operational error or a senior sales manager of a trading company who suffers a heart attack in a hotel while on a business trip or even a secretary of a consulting company who is involved in an automobile accident on her way to the office. Employee-employer disputes arising out of work-related injuries are often a special type of labor dispute due to the variety of causes of work-related injuries, the heavier responsibility of the enterprise, and more departments involved. Therefore, it is necessary for enterprises to be familiar with the key points of disputes arising from work-related injuries and to set up methods and processes in advance in order to minimize property losses, personnel injuries or potential reputational damages caused by work-related injuries.

I. Main Processes in work-related Injuries

Although the occurrences of workplace accidents are unpredictable, we summarize the main steps involved in dealing with work-related injuries based on our experience as follows for the information of enterprises.

1. Treating the employee and placating the family members: The Enterprise should seek medical treatment for employees as soon as possible after they are injured at work, and in order to simplify the billing process, Enterprise should choose designated medical institutions for work-related injuries as far as possible; at the same time, enterprises should also do a good job of placating their employees and their families, so as to avoid creating or intensifying conflicts.

2. Declaration and identification of work-related injuries: Information and materials required for the declaration of work-related injuries need to be collected to evaluate whether a work-related injury should be declared, and if so, the enterprise should submit the relevant materials to the relevant authorities for determination of work-related injuries.
3. Labor capacity appraisal: After the employee's injury is stabilized or recovered, labor capacity appraisal should be carried out immediately. Labor capacity assessment is conducted by the Labor Capacity Assessment Committee. The enterprise shall urge the employee to carry out the labor capacity appraisal, and shall track and learn about the appraisal process and results in a timely manner.
4. Claims and compensation for work-related injuries: Based on the results of the labor capacity appraisal, the enterprise shall confirm the compensation plan for the employee and apply for or pay the relevant compensation fees to the employee.

II. Main Points of Dispute in Work-Related Injury Disposition

The main points of the disputes in work-related injury incidents are centered on which party should bear the costs incurred by the work-related injury as well as the compensation of the employees. According to the relevant provisions of Chinese labor law, we summarize the above costs and compensation into three categories based on the subject of the payment of the costs and compensation: 1. Fees that should

be borne by the Work Injury Insurance Fund 2. Fees that should be borne by the enterprise; and 3. Fees that are not payable by the Work Injury Insurance Fund but are not explicitly stipulated by the law to be borne by the enterprise, such as self-paid items/medicines.

From the above categorization, the first two categories of costs are not so controversial as they are clearly stipulated in the law. It is the third category of costs that is highly controversial in practice. For example, in a work-related injury case we handled before, during the treatment of the employee, the enterprise and the employee's family members could not reach an agreement on the party responsible for the self-paid items/medicines as well as the calculation of the nursing fees for the family members. For instance, although the law clearly stipulates that the nursing fees of the injured employee shall be borne by the enterprise, it does not specify whether the enterprise needs to pay a certain amount of the nursing fees for a family member if the family member of the injured employee takes care of him/her additionally under the condition that he/she has already entrusted the nursing staff of the hospital to take care of him/her and there is no clear criterion. In this case, due to the seriousness of the employee's injuries, the family member believes that a hospital nursing staff cannot complete the nursing work, so the family member also participated in taking care of the employee. Therefore, the employee's family member asked the enterprise to pay additional nursing fees. As for the self-paid items/medicines, the family member believed that since the injury occurred due to the employee's performance of duties, the fees should be borne by the enterprise. However, in fact, for the above two disputed costs, the current laws and regulations do not explicitly require the company to bear. If the company agrees to give the employee compensation beyond the legal requirements out of care and humanitarian concerns for the employee, how should the boundaries be set? For example, how should the standard of rehabilitation treatment (e.g., rehabilitation program or choice of medication) for an injured employee be determined? If the family member of an employee who is away from home goes to the hospital to take care of him or her, should the company compensate for the travel and accommodation expenses? How to compensate? Are there certain standards?

For the responsibility of such costs, given that there are no clear provisions in the law and no uniform opinions in the judicial precedents, it is often necessary to make adjustments on a case-by-case basis.

III. Formulation of Emergency Response Plan for Work-Related Injuries

Even if a company is familiar with the main processes involved in work-related injuries, since the work-related injuries incidents are unpredictable and may involve multiple departments and different personnel within the company and in order to avoid missing the best time to deal with the work-related injuries incidents due to the unclear role and lack of coordination within the company, we highly recommend that the enterprise should formulate a contingency plan for work-related injuries incidents in advance, so as to deal with such

incidents in a structured and organized manner when they occur.

In our past cases, we have formulated relevant contingency plans for our clients based on the type of business, organizational structure and scale of the enterprise, etc. In the plans, we have clarified the basic principles for handling the accident, the responsible departments and their corresponding duties, the emergency handling process, as well as the early warning and preventive mechanism for the accident.

We believe that the formulation of the emergency response plan for work-related injuries is a necessary system design work for enterprises. With such plans, the enterprise can effectively avoid the decline of employees' trust in the employer, eliminate potential labor conflicts, and maintain the normal business order of the enterprise.

Formulierung eines Notfallplans für arbeitsbedingte Verletzungen

Arbeitsbedingte Verletzungen kommen in Unternehmen immer wieder vor, insbesondere im Betrieb. Ein Arbeiter am Fließband eines Fertigungsunternehmens, der aufgrund eines Arbeitsfehlers eine körperliche Verletzung erleidet; ein Senior Verkaufsmanager eines Handelsunternehmens, der auf einer Geschäftsreise in einem Hotel einen Herzinfarkt erleidet; eine Sekretärin einer Unternehmensberatungs, die auf dem Weg ins Büro in einen Autounfall verwickelt wird – all dies sind mögliche Fälle arbeitsbedingter Verletzungen. Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die sich aus arbeitsbedingten Verletzungen ergeben, sind oft eine besondere Art von Arbeitskonflikten, da die Ursachen für arbeitsbedingte Verletzungen vielfältig sind, die Verantwortung des Unternehmens größer ist und viele Abteilungen beteiligt sind. Daher ist es für Unternehmen notwendig, die wichtigsten Punkte von Streitigkeiten aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen zu kennen und im Voraus Maßnahmen und Verfahren festzulegen, um durch arbeitsbedingte Verletzungen verursachte Sachschäden, Personalschäden oder potenzielle Rufschädigungen zu verringern.

I. Die wichtigsten Prozesse bei arbeitsbedingten Verletzungen

Obwohl das Auftreten von Unfällen am Arbeitsplatz nicht vorhersehbar ist, fassen wir die wichtigsten Schritte im Umgang mit arbeitsbedingten Verletzungen auf der Grundlage unserer Erfahrungen wie folgt zusammen, um den Unternehmen einen informativsten Leitfaden zu geben.

1. **Behandlung des Arbeitnehmers und Beschwichtigung der Familienangehörigen:** Die Unternehmen sollten für die Arbeitnehmer so schnell wie möglich nach einer arbeitsbedingten Verletzung nach ärztlicher Behandlung suchen und zur Vereinfachung der Abrechnung so weit wie möglich medizinische Einrichtungen für die Behandlung wählen, die sie mit der Behandlung arbeitsbedingter Verletzungen beauftragt haben; gleichzeitig sollten die Unternehmen auch gute Arbeit leisten, ihre Arbeitnehmer und deren Familien zu beschwichtigen, um Konflikte gänzlich vermeiden zu können oder abzuschwächen.
2. **Erklärung und Identifizierung von arbeitsbedingten Verletzungen:** Die für die Erklärung von arbeitsbedingten Verletzungen erforderlichen Informationen und Materialien müssen gesammelt werden, um zu beurteilen, ob eine arbeitsbedingte Verletzung gemeldet werden sollte. In einem solchen Fall, sollte das Unternehmen die entsprechenden Materialien bei den zuständigen Behörden

zur Bestimmung der arbeitsbedingten Verletzungen einreichen.

3. **Bewertung der Arbeitsfähigkeit:** Nachdem sich die Verletzung des Arbeitnehmers stabilisiert oder sich der Arbeitnehmer gänzlich erholt hat, sollte unverzüglich eine Bewertung der Arbeitsfähigkeit durchgeführt werden. Die Bewertung der Arbeitsfähigkeit wird vom Komitee zur Bewertung der Arbeitsfähigkeit durchgeführt. Das Unternehmen muss den Arbeitnehmer zur Bewertung seiner Arbeitsfähigkeit auffordern und den Prozess und die Ergebnisse der Bewertung rechtzeitig verfolgen und sich darüber informieren.
4. **Ansprüche und Entschädigung für arbeitsbedingte Verletzungen:** Auf der Grundlage der Ergebnisse der Arbeitsfähigkeitsbeurteilung soll das Unternehmen den Entschädigungsplan für den Arbeitnehmer bestätigen und die entsprechenden Entschädigungsgebühren für ihn beantragen oder diese an den Arbeitnehmer zahlen.

II. Hauptstreitpunkte bei der Behandlung arbeitsbedingter Verletzungen

Die Hauptpunkte der Streitigkeiten bei arbeitsbedingten Verletzungen drehen sich darum, welche Partei die durch die arbeitsbedingte Verletzung entstandenen Kosten sowie die Entschädigung der Arbeitnehmer zu tragen hat. Gemäß den einschlägigen Bestimmungen des chinesischen Arbeitsrechts fassen wir die oben genannten Kosten und Entschädigungen in drei Kategorien zusammen, die sich nach dem Gegenstand der Kosten- und Entschädigungszahlung richten: 1. Kosten, die vom Work Injury Insurance Fund zu tragen sind; 2. Kosten, die vom Unternehmen zu tragen sind; und 3. Kosten, die nicht vom Work Injury Insurance Fund zu tragen sind, aber auch nicht ausdrücklich vom Gesetz vorgeschrieben sind, wie z. B. selbst bezahlte Gegenstände/Medikamente, die vom Unternehmen zu tragen sind.

Aus der oben genannten Kategorisierung geht hervor, dass die ersten beiden Kostenkategorien kaum umstritten sind, da sie im Gesetz klar geregelt sind. Es ist vielmehr die dritte Kostenkategorie, die in der Praxis sehr umstritten ist und Nährboden für zahlreiche arbeitsrechtliche Streitigkeiten bietet. Bei einem Fall einer arbeitsbedingten Verletzung, mit der wir schon einmal in der Vergangenheit betraut wurden, konnten sich das Unternehmen und die Familienangehörigen des Arbeitnehmers während der Behandlung des Arbeitnehmers nicht darüber einigen, wer für die selbst bezahlten Gegenstände/Medikamente sowie für die Berechnung der Pfl-

gekostet für die Familienangehörigen zuständig ist. So sieht das Gesetz zwar eindeutig vor, dass die Kosten für die Pflege des verletzten Arbeitnehmers vom Unternehmen zu tragen sind, es ist jedoch nicht klar festgelegt, ob das Unternehmen einen bestimmten Anteil der Kosten für die Pflege eines Familienangehörigen übernehmen muss, wenn der Familienangehörige des verletzten Arbeitnehmers diesen zusätzlich unter der Voraussetzung pflegt, dass er bereits das Pflegepersonal des Krankenhauses mit der Pflege beauftragt hat. Darüber hinaus gibt es für einen solchen Fall keine klaren Kriterien. In dem konkreten uns vorliegenden Fall war er Familienangehörige aufgrund der Schwere der Verletzungen des Arbeitnehmers der Ansicht, dass das Pflegepersonal eines Krankenhauses die Pflegearbeiten nicht vollumfänglich erledigen kann, sodass sich der Familienangehörige auch an der Pflege des Arbeitnehmers beteiligte. Infolgedessen hat der Familienangehörige des Arbeitnehmers das Unternehmen aufgefordert, zusätzliche Pflegekosten zu übernehmen. Was die selbst bezahlten Gegenstände/Medikamente betrifft, so war der Familienangehörige der Ansicht, dass die Kosten vom Unternehmen zu übernehmen seien, da die Verletzung auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zurückgeführt werden könne. Für die beiden oben genannten umstrittenen Kosten sehen die geltenden Gesetze und Vorschriften jedoch keine ausdrückliche Verpflichtung des Unternehmens zur Übernahme vor. Wenn sich das Unternehmen bereit erklärt, dem Arbeitnehmer aus Fürsorge und humanitären Erwägungen für den Arbeitnehmer eine Entschädigung zu gewähren, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, wie können dann die Grenzen festgelegt werden? Wie sollte zum Beispiel der Standard der Rehabilitationsbehandlung (z. B. Rehabilitationsprogramm oder Wahl der Medikamente) für einen verletzten Arbeitnehmer festgelegt werden? Wenn sich ein Familienangehöriger eines Mitarbeiters, der fern von zu Hause ist, in das entfernt gelegene Krankenhaus begeben muss, um sich dort um den Arbeitnehmer zu kümmern, sollte das Unternehmen die Reise- und Unterbringungskosten des Angehörigen erstatten? Wie und in welchem Umfang sind die Kosten zu erstatten? Gibt es hierfür bestimmte Standards?

Da es keine eindeutigen gesetzlichen Bestimmungen und keine einheitliche Meinung in der Rechtssprechungspraxis gibt, ist es oft erforderlich, die Kostenverantwortung für den konkreten Einzelfall individuell zu entscheiden.

III. Formulierung eines Notfallplans für arbeitsbedingte Verletzungen

Selbst wenn ein Unternehmen mit den wichtigsten Prozessen im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen vertraut ist, empfehlen wir dennoch dringend, einen Notfallplan für arbeitsbedingte Verletzungen zu formulieren. Grund hierfür ist, dass arbeitsbedingte Verletzungen in der Regel unvorhersehbar sind und mehrere Abteilungen und verschiedene Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens davon tangiert sein können und miteinbezogen werden müssen. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass der maßgebliche Zeitpunkt für den Umgang mit arbeitsbedingten Verletzungen aufgrund unklarer Zuständigkeitsverteilung und mangelnder Koordination innerhalb des Unternehmens verpasst wird und solche Vorfälle – sollten sie denn auftreten -vielmehr strukturiert und organisiert behandelt werden können.

In der Vergangenheit haben wir für unsere Kunden entsprechende Notfallpläne formuliert, die an die jeweilige Geschäftsform, die Organisationsstruktur und die jeweilige Größe des Unternehmens etc. angepasst sind. richten. In diesen Plänen haben wir unter anderem die Grundprinzipien für den Umgang mit einem solchen Notfall, die zuständigen Abteilungen und ihre entsprechenden Pflichten, den Prozess der Notfallbewältigung sowie den Frühwarn- und Präventionsmechanismus für den Fall eines arbeitsbedingten Unfalls dargelegt.

Wir sind der Meinung, dass die Ausarbeitung eines Notfallplans für arbeitsbedingte Verletzungen eine notwendige Systementwicklungsarbeit für Unternehmen ist. Mit Hilfe solcher Pläne kann das Unternehmen wirksam vermeiden, dass das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Arbeitgeber schwindet, effektiv potenzielle Arbeitskonflikte verhindern und den normalen Geschäftsgang des Unternehmens aufrecht erhalten.

Élaboration d'un plan d'urgence en cas d'accident du travail

Les accidents du travail sont monnaie courante au sein des entreprises. Il peut s'agir d'un ouvrier sur la chaîne de production qui subit une blessure physique à la suite d'une erreur opérationnelle, d'un directeur des ventes d'une société commerciale qui est victime d'une crise cardiaque dans un hôtel lors d'un voyage d'affaires, ou d'une secrétaire d'une société de conseil qui est victime d'un accident de voiture sur le chemin de son travail. Les litiges entre employés et employeurs résultant d'accidents de travail constituent souvent un type plus spécifique de litige social en raison de la diversité des causes de ces accidents, de la responsabilité plus lourde de l'entreprise et des nombreux départements concernés. Il est donc nécessaire que les entreprises se familiarisent avec l'objet des litiges liés aux accidents du travail et qu'elles mettent en place leurs solutions et leurs procédures à l'avance afin de minimiser les dommages matériels, corporels ou les atteintes potentielles à la réputation causés par les accidents du travail.

I. Principaux processus impliqués dans les accidents de travail

Bien que les accidents de travail surviennent de manière inattendue, nous avons décrit, sur la base de notre expérience, les principales étapes d'un accident de travail, à titre de référence pour les entreprises.

1. Soins des employés et soutien aux familles : les employés doivent se faire soigner dès le début de l'accident de travail et, afin de faciliter le traitement, choisir dans la mesure du possible les établissements médicaux désigné par l'assurance contre les accidents du travail; de leur côté, les entreprises doivent également faire preuve de compréhension à l'égard des employés et de leurs familles, afin d'éviter de créer ou d'intensifier les conflits.
2. Déclaration et constatation des accidents de travail : collecte des informations et des documents nécessaires à la déclaration des accidents de travail, évaluation de la pertinence de cette déclaration et, le cas échéant, soumission des documents aux services compétents pour la constatation des accidents de travail.
3. Évaluation d'aptitude au travail : une fois que l'état d'un employé s'est stabilisé ou qu'il s'est remis de

sa blessure, il doit immédiatement faire l'objet d'une évaluation de sa capacité à travailler. Elle est effectuée par le comité d'évaluation d'aptitude au travail. L'entreprise doit inciter l'employé à procéder à l'évaluation en question et assurer le suivi et la transparence du processus et des résultats de l'évaluation dans les meilleurs délais.

4. Réclamations et indemnisation des accidents de travail : sur la base des résultats de l'évaluation de la capacité à travailler, l'entreprise confirme le plan d'indemnisation du salarié et sollicite ou paie les indemnités correspondantes au salarié.

II. Principaux points de désaccord lors du traitement d'un accident de travail

Les principaux points de litige en matière d'accidents de travail portent sur la question de savoir quelle partie est responsable de la prise en charge des dépenses encourues par l'employé à la suite de son accident, et de son indemnisation. Conformément aux dispositions applicables du droit du travail chinois, nous avons classé les coûts et les indemnités susmentionnés en trois catégories en fonction du motif de leur prise en charge :

1. les coûts devant être pris en charge par le fonds d'assurance contre les accidents du travail ;
2. les coûts devant être assumés par l'entreprise ;
3. les coûts non pris en charge par le WIIF mais pour lesquels la loi n'impose pas explicitement à l'entreprise de les assumer, comme les frais non remboursables pour des médicaments ou des traitements spécifiques.

Dans le cadre cette classification, les deux premières ne sont pas très controversées car elles sont clairement définies dans la loi. Dans la pratique, les litiges se concentrent effectivement sur la troisième catégorie de coûts. Dans le cas d'un accident de travail que nous avons traité, les désaccords entre l'entreprise et la famille de l'employé concernaient la responsabilité des frais pour les articles ou médicaments non remboursables, ainsi que le calcul des frais de garde de la famille. Par exemple, en ce qui concerne les frais de garde, bien que la loi spécifie que l'entreprise est respon-

sable des soins pour l'employé blessé, elle ne précise pas clairement si l'entreprise doit également payer des frais de garde supplémentaires si un membre de la famille participe aux soins, même si le personnel médical de l'hôpital en assure déjà une partie. Dans ce cas, la famille de l'employé, arguant de la gravité des blessures, estime qu'un seul membre du personnel infirmier à l'hôpital ne peut pas répondre à tous les besoins de soins, et donc la famille a dû participer aux soins, exigeant ainsi un paiement supplémentaire de frais de garde de la part de l'entreprise. Quant aux articles ou médicaments non remboursables, la famille estime que ces dépenses, découlant directement du devoir professionnel de l'employé, devraient être prises en charge par l'entreprise. Cependant, en réalité, la législation en vigueur ne spécifie pas clairement que l'entreprise doit assumer ces coûts litigieux. Si l'entreprise souhaite offrir une compensation supplémentaire au-delà des exigences légales par souci de bien-être pour ses employés, comment établir des limites pour cette compensation ? Par exemple, comment déterminer les critères de réhabilitation pour les employés blessés (tels que le choix des programmes de réhabilitation ou des médicaments) ? Ou, en ce qui concerne les membres de la famille se rendant à l'extérieur pour accompagner un employé blessé à l'hôpital, leurs frais de déplacement et d'hébergement doivent-ils être indemnisés par l'entreprise ? Comment doivent-ils être indemnisés ? Existe-t-il certaines normes ?

toute entreprise. En élaborant ce plan, les entreprises peuvent éviter efficacement une baisse de confiance des employés envers l'employeur, éliminer les conflits potentiels entre les employés et la direction, et maintenir l'ordre dans les opérations de l'entreprise.

Concernant la prise en charge de ces coûts, étant donné l'absence de dispositions claires dans la loi actuelle et l'absence d'un consensus uniforme dans la jurisprudence, il est souvent nécessaire d'ajuster les décisions en fonction des circonstances spécifiques de chaque cas.

III. **Élaborer un plan d'urgence pour la gestion des accidents du travail**

Même si une entreprise est familière avec les principaux processus liés aux accidents de travail, ces derniers étant imprévisibles et impliquant plusieurs départements et personnes au sein de l'entreprise, il est conseillé d'établir à l'avance un plan d'urgence pour les accidents du travail. Cela permettrait d'éviter les retards dans la prise des mesures optimales en cas d'accident du travail dus à des responsabilités internes mal définies. Ainsi, en cas d'accident, la gestion pourrait se faire de manière organisée et méthodique.

Dans nos précédentes affaires, en fonction du type d'activité de l'entreprise, de sa structure organisationnelle et de sa taille, nous avons élaboré des plans d'urgence pertinents pour nos clients. Ces plans comprennent des principes fondamentaux pour la gestion des accidents, identifient les départements responsables et leurs fonctions respectives, détaillent les procédures d'urgence et établissent des mécanismes d'alerte et de prévention des accidents.

Nous croyons fermement qu'établir un *Plan d'urgence pour les accidents de travail des employés* est une composante essentielle de la conception des systèmes pour

《员工工伤事件应急预案》的制定

在企业，尤其在运营过程中，员工工伤事故时有发生。这可能是一家生产型企业流水线上工人因操作失误导致身体受伤，也可能是贸易公司高级销售经理出差途中在酒店突发心脏病，也可能是一家咨询公司的秘书上班途中遇到车祸。因工伤而产生的员工与雇主的纠纷往往因工伤原因多样、企业责任较重、涉及部门多而成为劳资纠纷中更为特殊的类型。因此，企业有必要熟悉因工伤产生的争议焦点，并提前设置应对方法和处理流程，以尽量减少因工伤而对其带来的财产损失、人员伤害或者潜在商誉损害。

一. 工伤涉及的主要流程

虽然工伤事故的出现具有突发性，但是我们根据经验将工伤所涉及的主要步骤概括如下，供企业参考。

1. 员工救治及家属安抚：员工工伤后应第一时间就医，为方便结算，应尽可能选择工伤定点医疗机构；同时企业也应做好员工和家属的安抚工作，避免产生或者激化矛盾。
2. 工伤申报以及认定：收集工伤申报所需信息以及材料，评估是否申报工伤，若需要申报的，企业需向相关部门提交材料以待相关部门做出工伤认定。
3. 劳动能力鉴定：员工伤势稳定或者恢复后，应当立即进行劳动能力鉴定。劳动能力鉴定由劳动能力鉴定委员会做出。公司应督促员工进行劳动能力鉴定，并对鉴定过程及结果进行及时跟踪、了解。

4. 工伤理赔及补偿：企业根据劳动能力鉴定结果，确认员工的补偿方案，申请或者向员工支付相关费用。

二. 工伤处置的主要争议点

工伤事故中主要的争议点均围绕于因员工工伤产生的费用由哪方承担以及员工的赔偿。我们根据中国劳动法相关规定，依据费用以及员工赔偿的支付主体，将上述费用和赔偿归纳为三类：1. 应当由工伤保险基金支付的费用；2. 应当由企业承担的费用；以及3. 工伤保险基金不予支付但法律又没有明确规定由企业承担的费用，如自费项目/药等。

从上述分类来看，因前两类费用法律有明确的规定，争议不大。而实践中争议较大的均集中在第3类费用。以我们处理的一起工伤案件为例，员工在工伤治疗过程中，企业与员工家属对于自费项目/药的承担方以及家属的护理费计算无法达成一致。比如对于护理费，法律虽然明确规定了工伤员工的护理应当由企业负责，但是并未言明在已委托医院护理人员护理的情况下，工伤员工家属另行进行护理的，企业是否需要支付一定的护理费，且更没有明确的标准。在该案中，因员工伤势严重，家属认为一位医院护理人员无法完成护理工作，故家属也参与了员工护理，员工家属由此要求企业额外支付护理费用。而对于自费项目/药，家属认为工伤因员工履行职务而发生，该部分费用理应由企业承担。然而事实上，对于上述两项争议费用，现行法律法规均没有明确要求公司承担。如果公司出于对员工的关怀和人道考虑，同意给与员工超出法律规定的补偿，那么这部分的界限应如何设定？比如工伤员工的康复治疗标准（例如康复项目或者药品选择）应当如何确定？再比如，在外地的员工家属

赶赴医院陪护，那么他们的差旅、住宿费用是否应当由企业补偿？应该如何补偿？是否有一定的标准？

对于该部分费用的承担，鉴于目前法律没有明确规定，司法判例也没有统一的观点，往往需要根据个案情况做出调整。

三. 制定工伤事故应急处理预案

即使企业熟悉了工伤涉及的主要流程，但因为工伤事故具有突发性，且所涉流程涉及企业内部的多个部门以及不同人员，为避免出现产生工伤事故时因公司内部职责不清而延误最佳处置时机的情形，我们建议企业应该提前制定好工伤应急预案，以备事件发生时可以有章法、有条理地处理。

我们在过往的案件中根据企业的业务类型、组织架构和规模等特点，为客户制定了相关的应急预案，并在预案中明确了事故处理的基本原则、负责部门和对应的职责、应急处理流程以及事故的预警、预防机制。

我们相信，制定《员工工伤事件应急预案》，是企业必要的制度设计工作。由此，企业方可以有效地避免员工对雇主信任的下降，消除潜在的劳资冲突，维护企业正常的经营秩序。

Shanghai 上海

10F Jinmao Tower, 88 Century Avenue, Pudong New District, Shanghai City, PR China, 200121

上海市浦东新区世纪大道88号金茂大厦10楼

+86 21 5010 6580

Taicang 太仓

Room 1613B, German Centre, 319 Middle Zhenghe Road, Taicang City, Jiangsu Province, PR China, 215400

中国江苏省太仓市郑和中路319号兰德集团东亭大厦德国中心1613B

+86 512 5398 5389

shanghai@shaohe-lawfirm.com

www.shaohe-lawfirm.com

Your Contact 联系人



QIN Anqi | Partner 秦安琪 | 合伙人

+86 21 5010 6018

qin.anqi@shaohe-lawfirm.com

- Employment Law 劳动法
- Complex Disputes 争议解决
- Compliance & Internal Investigations 合规和内部调查

Languages: Chinese, English 语言: 中文、英文



YUAN Man | Associate 袁满 | 律师

+86 21 5010 6587

yuan.man@shaohe-lawfirm.com

- Real Estate & Construction Law 知识产权保护法
- IP Law 房地产和建筑法
- Anti-unfair Competition Law 反不正当竞争

Languages: Chinese, English 语言: 中文、英文

About Shaohe Law Firm 关于劭合

Shaohe Law Firm is a full-service Chinese law firm with local expertise and global reach. Founded in 2007, Shaohe Law Firm has become one of the most trusted legal service providers for foreign, especially European, business in China.

- Shaohe Law Firm is a **PRC-licensed law firm**. We support clients in negotiations with Chinese counterparts, deal with government departments and represent clients in Chinese courts and arbitration.
- Shaohe Law Firm provides **full range of legal services** to foreign companies entering and developing in China.
- With more than 20 international and local lawyers, Shaohe Law Firm is one of the largest **German-speaking** law firms in the country.
- As an independent law firm headquartered in Shanghai, we support you **all over China and cross borders**. We maintain a close cooperative relationship with other local firms in China and in other jurisdictions.

劭合律师事务所是一家在中国注册的律师事务所。我们拥有本地专业知识和全球视野。劭合律师事务所成立于2007年，目前已成为外资企业（特别是欧洲企业）在中国最信赖的法律服务提供者之一。

- 劭合律师事务所是一家在中国注册的律师事务所。我们代表客户与中国合作伙伴谈判，与政府部门进行磋商，同时也代理诉讼和仲裁。
- 劭合律师事务所帮助外资企业开拓中国市场以及在中国获得长久的发展提供全方位的法律服务。
- 劭合律师事务所拥有20多名中国律师和持其他国家执业许可的境外法律顾问，是全国以德语为工作语言的最大律师事务所之一。
- 作为一家总部位于上海的律所，我们可以为您提供全国范围以及跨境法律服务。我们与其他值得信赖的本土律所以及其他司法管辖领域的律所保持紧密的合作。

Welcome to follow our WeChat account where you will find the updated legal insights and news.

欢迎扫码关注我们的微信公众号，在这里您可以获取最新的法律资讯和新闻。

