

工伤保险责任不以劳动关系为前提

——劳动者与无劳动关系公司工伤保险待遇纠纷（二审终审）

WORK-RELATED INJURY BENEFITS WITHOUT LABOR RELATIONSHIP

提供律师：孙政（河北坤文律师事务所） | 案号：（2025）冀1082民初8483号 → （2026）冀10民终2814号 | 审级：劳动争议 · 二审终审

为保护当事人隐私，本文当事人均作匿名化处理（某供应链公司、劳动者、自然人承包人、股东甲/乙）。

本案焦点

- 用人单位将业务转包给不具备用工主体资格的自然人，"无劳动关系"并不当然免除工伤保险责任。
- 生效工伤认定决定（经复议、行政诉讼维持）对民事诉讼具有既判力，可作为定案依据。
- 工伤待遇计算基数、护理费与后续治疗费的支持边界。
- 认缴出资期限未届满的股东，诉讼阶段直接判令承担补充赔偿责任难以获得支持。

案情简介

CASE FACTS

某供应链公司将"多多买菜"网格仓分拣业务整体承包、转包给不具备用工主体资格的自然人承包人，承包协议约定由承包人自行招聘人员、发放薪酬、开展用工管理。劳动者由该承包人招用从事分拣工作，劳动报酬由承包人按每小时20元发放，某供应链公司不直接考勤、不人事管理，双方未建立劳动关系。

2022年5月，劳动者在分拣作业过程中受伤，诊断为胸12椎体压缩性骨折。人社局作出《认定工伤决定书》，认定某供应链公司为承担工伤保险责任的单位。该工伤认定经行政复议、行政一审、行政二审诉讼均予维持，已发生法律效力；劳动能力鉴定委员会鉴定劳动者构成九级伤残，停工留薪期5.5个月，无生活护理依赖。

某供应链公司未为劳动者缴纳工伤保险。劳动仲裁以主体不适格出具不予受理通知书后，劳动者向法院起诉，请求判令某供应链公司支付医疗费、一次性伤残补助金、医疗补助金、就业补助金、停工留薪期工资、护理费、后续治疗费等合计 **267749.48元**，并请求股东甲、股东乙在未出资范围内承担补充赔偿责任。

某供应链公司抗辩其与劳动者不存在劳动关系、劳动者系承包人雇佣，公司不应承担工伤赔偿责任；两位股东抗辩股东不应对公司债务直接承担责任。



一审法院认为

- ▶ 生效工伤认定决定书经行政复议、行政诉讼维持，具有法律效力，某供应链公司应当承担工伤保险责任；公司未缴纳工伤保险，全部工伤待遇由公司承担。
- ▶ 劳动者无法证明其主张的月工资4800元，核算其实际工资低于统筹地区职工平均工资60%，故以河北省全口径城镇单位就业人员平均工资60%作为工伤待遇计算基数。
- ▶ 股东认缴出资期限尚未届满，本案无证据证明公司财产不足以清偿债务，直接判决股东承担补充赔偿责任不符合法律规定，驳回对该两位股东的诉请。

一审核定支持的各项工伤待遇（合计 168,103.23 元）

项目	金额（元）	计算说明
医疗费	166.10	复查发生费用
一次性伤残补助金	31,259.25	3473.25 × 9个月（按60%基数×九级9个月）
一次性工伤医疗补助金	81,042.50	5788.75 × 14个月（九级14个月）
一次性伤残就业补助金	34,732.50	5788.75 × 6个月（九级6个月）
停工留薪期工资	19,102.88	3473.25 × 5.5个月（按60%基数）
住院伙食补助费	1,000.00	100元/天 × 10天
劳动能力鉴定费	600.00	实际发生
交通费	200.00	酌情支持（原主张2000元）
合计	168,103.23	—

不予支持 护理费、后续治疗费、对两位股东的诉请；原主张的交通费2000元酌情核减为200元。

一审判决：①某供应链公司五日内支付各项工伤待遇 **168,103.23元**；②驳回劳动者其他诉讼请求。保全费、案件受理费由某供应链公司负担。



二审审理与法院裁判观点

APPEAL COURT REASONING

劳动者不服一审判决提起上诉，主张应适用2019年非私营单位工资标准、应支持护理费与后续治疗费、股东应承担补充赔偿责任；某供应链公司上诉主张双方不存在劳动关系、不应承担工伤保险责任。二审法院查明事实与一审一致，驳回双方上诉，维持原判。

二审法院认为（主要裁判观点）

- ▶ **待遇计算基数：**一次性伤残补助金以本人工资为基数（低于统筹地区平均工资60%的按60%计算）；医疗、就业补助金以解除劳动关系时本省上一年度全口径平均工资为基数。一审采用2021年河北省全口径城镇单位就业人员年平均工资69465元计算，符合河北省工伤保险计发规则；冀人社字〔2020〕368号文件仅为待遇计发基数过渡指引，不强制适用2019年非私营单位工资，劳动者该项上诉不予支持。
- ▶ **护理费、后续治疗费：**劳动能力鉴定委员会未确认劳动者存在生活护理依赖，护理费不予支持；后续治疗费尚未实际发生、无确定鉴定意见，不予支持。
- ▶ **无劳动关系不等于免除工伤保险责任：**某供应链公司将业务转包给不具备用工主体资格的自然人，依司法解释规定，此种情形不以存在劳动关系为前提，具备用工主体资格的转包单位需承担工伤保险责任；生效行政裁判文书确认的事实对民事诉讼具有既判力，某供应链公司以不存在劳动关系抗辩免责，不予支持。
- ▶ **股东补充赔偿责任：**股东认缴出资期限尚未届满，本案无证据证明公司财产不足以清偿本案债务，直接判令股东承担补充赔偿责任不满足法定条件，一审驳回该项诉请适用法律正确。

二审判决：驳回上诉，维持原判；二审案件受理费20元，劳动者与某供应链公司各负担10元，本判决为终审判决。

以下条文均已核对现行有效版本：劳社部发〔2005〕12号、人社部发〔2013〕34号、最高法执行变更追加规定（2020年修正）、劳动争议解释（二）等现行有效；《河北省工伤保险实施办法》为2022年修正版。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第四项：用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位。

劳社部发〔2005〕12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条：建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

人社部发〔2013〕34号《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条：具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》第一条：具备合法经营资格的承包人将承包业务转包或者分包给不具备合法经营资格的组织或者个人，该组织或者个人招用的劳动者请求确认承包人为承担用工主体责任单位、承担支付劳动报酬及认定工伤后的工伤保险待遇等责任的，人民法院依法予以支持。

《工伤保险条例》第三十条、第三十三条、第三十七条、第六十四条；**《河北省工伤保险实施办法》**第十一条、第二十七条、第二十八条、第三十四条。

《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定》第十七条：追加未届出资期限股东为被执行人，以公司财产不足以清偿生效法律文书确定的债务为前提；诉讼阶段直接判决股东承担补充责任，需满足法定条件。（本案中劳动者上诉主张依《公司法》第五十四条、公司法解释三第十三条第二款加速到期，二审未予采信）

劳动者一方视角

WORKER'S COUNSEL

- **工伤保险责任不以劳动关系为前提**：业务转包给无资质自然人，包工头招用工人受伤，即便没有劳动合同、工资由包工头发放，仲裁可能无法确认劳动关系，但依然可将具备用工主体资格的发包、转包企业作为工伤责任主体申请工伤认定，不必强行先打确认劳动关系仲裁诉讼。
- **工伤认定行政程序至关重要**：工伤认定决定若经行政复议、行政一、二审维持，在后续民事工伤赔偿诉讼中具有很强证明效力（既判力），企业再以“不存在劳动关系”抗辩，法院一般不采信。
- **护理费主张要点**：停工留薪期护理费需劳动能力鉴定委员会出具存在护理依赖的鉴定意见；仅自行提交护理期鉴定申请、劳动能力鉴定未认定护理依赖，法院一般不予支持。后续治疗费可优先保留实际发生后另行起诉的权利。
- **股东加速到期、补充赔偿诉讼风险提示**：认缴制下股东出资期限未届满，诉讼阶段直接判决股东承担补充赔偿责任难度大；实务通常进入执行程序、公司无财产可供执行后，再申请追加未届出资期限股东为被执行人。
- **工资基数举证**：应保存工时记录、工资转账记录；无法证明实际工资的，法院按统筹地区平均工资60%核定工伤待遇。

企业法律顾问视角

CORPORATE COUNSEL

- **业务外包不等于用工风险隔离**：将业务转包给自然人包工头属高风险模式，即便承包协议约定工人全部由包工头管理发薪，工人一旦发生工伤，企业仍要承担工伤保险待遇赔偿责任，不能以不存在劳动关系免责。
- **业务外包建议**：尽量发包给具备营业执照、用工主体资格的服务商，签订规范服务合同，要求服务商为其雇佣人员购买工伤保险、商业意外险，并留存投保凭证。
- **证据风险**：业务承包协议应留存原件，证据应在一审举证期限内提交；逾期提交、无原件核对的证据，法院可不予采信。
- **企业救济路径**：企业承担工伤保险责任后，可依据承包协议向实际雇佣工人的包工头追偿。

结语

本案经行政复议、行政诉讼一审、二审及民事仲裁、民事诉讼一审、二审，最终二审驳回双方上诉、维持原判，劳动者依法获得全部工伤待遇，充分体现了“无劳动关系不免除工伤保险责任”的裁判规则——转包给不具备用工主体资格的自然人，用工单位仍需承担工伤保险责任。该案对劳动者的维权路径选择，以及企业（尤其是将业务转包分包的企业）用工合规均具有典型参考意义。

