**一、在工作时间和工作场所内，非因工作原因受到伤害的**

依据《工伤保险条例》第十四条第（一）规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的应当认定为工伤，这就是所谓的“三工”。

“三工”中最核心的因素是“工作原因”，是构成工伤的充分条件，“工作场所”和“工作时间”更多的是证明工作原因的辅助因素，同时也对工作原因起补强作用。根据最高法院司法解释规定，在工作时间和工作场所内受到伤害，用人单位或者社会保险行政部门没有证据证明是非工作原因导致的，则推定为工作原因，亦可认定为工伤。

当然，如果用人单位有证据证明员工在工作时间和工作场所内受到伤害并非因工作原因导致，则不能认定为工伤。

**二、在工作时间和工作场所内，不是履行工作职责受到暴力伤害的**

工伤保险条例规定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”可认定为工伤，包括两层含义，一层是指职工因履行工作职责，使某些人的不合理的或违法的目的没有达到，这些人出于报复而对该职工进行的暴力人身伤害；另一层是指在工作时间和工作场所内，职工因履行工作职责受到的意外伤害，诸如地震、厂区失火、车间房屋倒塌以及由于单位其他设施不安全而造成的伤害等。

“因履行工作职责受到暴力等意外伤害”强调的是受到的伤害与履行工作职责之间存在有因果关系。

如果员工因个人利益、个人私怨等原因受到暴力伤害，显然无法认定为工伤。

**三、因工外出期间从事个人活动受到伤害的**

因工外出期间一般包括以下情形：1、员工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所以外从事与工作职责有关的活动期间；2、员工受用人单位指派外出学习或者开会期间；3、员工因工作需要的其他外出活动期间。

工伤保险条例规定职工因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的，应当认定为工伤，这里强调的是“工作原因”。

如果员工在因工外出期间从事个人活动，则不能认定为工伤。

最高人民法院在《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》中对此亦进行了明确，“职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害，社会保险行政部门不认定为工伤的，人民法院应予支持”。

**四、在上下班途中发生交通事故但本人负主要责任或全部责任的**

上下班交通事故是工伤认定的常见类型，但并非所有在上下班途中发生交通事故都能认定为工伤，这里需考虑员工在交通事故中的责任大小。

工伤保险条例规定上下班途中受到“非本人主要责任的交通事故”可认定为工伤，“非本人主要责任”如何理解？具体是指“无责任”、“次要责任”、“同等责任”。

如果交警部门出具的事故认定结论为员工个人承担事故的“主要责任”或“全部责任”，则不能认定为工伤。

**五、在工作时间和工作岗位，突发疾病抢救无效在48小时后死亡的**

工伤保险条例规定“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”视同工伤。

“突发疾病”包括各类疾病，不要求与工作有关联。实务中较为常见的病是心脏病、脑出血、心肌梗塞等突发性疾病。

“48小时”的起算时间，以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。

员工虽然是在工作时间和工作岗位突发疾病，但经过抢救无效48小时之后才死亡的，不属于视同工伤的情形。

有些童鞋说这条规定无人性，是“催人早死”法，其实我们可以反过来思考，条例中规定的是“视同工伤”，也就是说本来不属工伤的，将其视为工伤，这样想想是不是会释然一些？

**六、工作时间和工作岗位突发疾病请假回家后再到医院救治或死亡的不能视同工伤**

人力资源社会保障部法规司《关于如何理解<工伤保险条例>第十五条第（一）项的复函》认为，对条例第十五条第（一）项视同工亡的理解和适用，应当严格按照工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医院抢救等四要件并重，具有同时性、连贯性来掌握，具体情形主要包括：（一）职工在工作时间和工作岗位突发疾病当场死亡；（二）职工在工作时间和工作岗位突发疾病，且情况紧急，直接送医院或医疗机构当场抢救并在48小时内死亡等。至于其他情形，如**虽在工作时间、工作岗位发病或者自感不适，但未送医院抢救而是回家休息，48小时内死亡的，不应视同工伤。**

最高人民法院（2017）最高法行申3687号裁定书认为，《工伤保险条例》第十五条第一款第(一)项规定，职工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，视同工伤。上述条款主要是针对在工作时间、工作岗位上突发疾病，不能坚持工作，需要紧急到医院进行抢救的情况而设定的。如果是在回家之后再到医院救治或突发疾病死亡的，就不属于这一条规定的适用范围。

本案中，张海生在工作时间和工作岗位感到身体不适，请假回家后卧床休息，至次日被家人发现、经抢救无效死亡。虽然该不幸后果值得同情，但并不属于《工伤保险条例》上规定的视同工伤情形，省人力社保厅作出不予认定工伤决定于法有据。一、二审法院认定事实清楚，适用法律法规并无不当。

——《代秋燕、河北省人力资源和社会保障厅劳动和社会保障行政管理(劳动、社会保障)再审审查与审判监督行政裁定书》（2017）最高法行申3687号

**七、非因工作原因对遇险者实施救助导致伤亡又未经有关部门认定为见义勇为的**

《工伤保险条例》第15条第（二）项规定在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的视同工伤，这里需注意司法实践中的做法。

《最高人民法院关于非因工作原因对遇险者实施救助导致伤亡的情形是否认定工伤问题的答复》（【2014】行他字第2号）中意见如下：非因工作原因对遇险者实施救助导致伤亡的，如未经有关部门认定为见义勇为，似不属于《工伤保险条例》第十五条第一款第（二）项规定的视同工伤情形。考虑到请示所涉案件中张诗春舍身救人的行为值得提倡，建议你院与下级法院协调当地有关部门，尽可能通过其他方式做好相关安抚工作，以妥善化解争议。

**八、故意犯罪导致伤亡的**

依据《工伤保险条例》第十六条的规定，职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；

明知自己的行为会发生危害社会的结果，并且希望或者放任这种结果发生，因而构成犯罪的，是故意犯罪。故意犯罪的社会影响恶劣，对国家、社会和公民的财产、利益等损害较大，本着引导公民遵纪守法的精神，对于故意犯罪的恶劣情形，法律设定了不利后果，将其排除在工伤保险制度之外，不予认定工伤。

“故意犯罪”的认定，应当以刑事侦查机关、检察机关和审判机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

需特别注意的是，**过失犯罪导致的伤亡不影响工伤认定，**比如交通肇事罪、重大责任事故罪。

**九、醉酒或者吸毒导致伤亡的**

法律将因醉酒导致伤亡的情形排除在工伤认定的范围之外，主要是考虑国家的一些法律规定禁止醉酒后工作、醉酒后驾车等，因此，由于醉酒导致行为失去控制而引发的各种事故不能作为工伤处理，这样规定也是为了在一定程度上控制职工酒后工作，减少工伤事故的发生。

对于醉酒标准，可以参照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》国家标准(GB19522-2004）。这一标准规定：驾驶人员血液中的酒精含量大于 （等于） 20毫克／100毫升、小于80毫克／100毫升的行为属于饮酒驾车，含量大于（等于） 80毫克／100毫升的行为属于醉酒驾车。公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料，可以作为认定醉酒的依据。

吸毒在医学上多称药物依赖和药物滥用，吸毒对人的身体健康造成了严重损害，造成社会财富的巨大损失和浪费，毒品交易活动加剧了各种违法犯罪活动，扰乱了社会治安，给社会稳定带来巨大威胁。相比醉酒，吸毒在行为人的主观过错、社会危害性等方面，有过之而无不及，借鉴国际公约相关规定，我国亦将吸毒排除工伤认定范围之外。

**十、自残或者自杀的**

“自残”是指通过各种手段和方式伤害自己的身体，井造成伤害结果的行为。

“自杀”是指通过各种手段和方式结束自己生命的行为。有的自残或者自杀是员工精神状态导致的，但也有的不能排除是为了获得工伤待遇导致的，自残或者自杀与工作没有必然联系，员工应对其主观故意承担责任，因此，不能认定工伤。

实务中比较难做得到的是怎么证明员工是自残或者自杀？毕竟不是人人都会留下遗书的，这个举证责任在用人单位。