# 工伤医疗合同范本(10篇)

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-06-09

*工伤医疗合同范本1工伤和解协议效力一、劳动者发生工伤后，如果用人单位既未向主管部门上报，又未向\_门申请认定工伤，在这种情况下双方达成的协议，应属无效协议。因为该行为属隐瞒不报，逃脱了劳动监管部门的监管，最终破坏了国家的劳动安全制度，也损害了...*

**工伤医疗合同范本1**

工伤和解协议效力

一、劳动者发生工伤后，如果用人单位既未向主管部门上报，又未向\_门申请认定工伤，在这种情况下双方达成的协议，应属无效协议。因为该行为属隐瞒不报，逃脱了劳动监管部门的监管，最终破坏了国家的劳动安全制度，也损害了劳动者的健康权利，违反了法律强制性和禁止性规定，依据《\_合同法》第52条第(五)款规定，该协议自始无效。

劳动合同法及工伤条例规定：国家建立伤亡事故和处理制度，县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况进行统计、报告和处理。该法条规定用人单位对待工伤的行为标准是“应当……进行统计、报告和处理”是强制性的。

安全生产法规定：单位负责人接到事故报告后应当迅速采取有效措施组织抢救……并按照国家有关规定立即如实报告当地负有安全生产监督管理职责的部门，不得隐瞒不报、谎报或拖延不报，不得故意破坏事故现场，毁坏有关证据。该法条规范用人单位的强制性和禁止性行为是“单位负责人……立即如实报告……，不得隐瞒不报，谎报或者拖延不报……”。

《企业职工伤亡事故报告和处理规定》第6条规定：企业负责人接到重伤、死亡轻伤等事故报告，应当报告企业主管部门和企业所在地劳动部门、\_门、人民检察院、工会。该法条规定用人单位对待工伤的行为标准是“……应当立即报告企业主管部门及所在地劳动部门……”同样是强制性的。

《工伤认定办法》第17条规定：职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。该法条同样规范用人单位行为标准是“应当……提出工伤认定申请”属强制性规定。

二、发生工伤后，如果用人单位及时向行政主管部门上报，并启动工伤认定程序，这种情况下达成的.和解赔偿协议，如果赔偿金额低于法定工伤待遇标准的，此协议是可以申请变更或撤销的;申请变更或撤销前协议是有效的。

如：劳动者发生工伤后，法定工伤待遇应是17万元，协议赔偿金额是8万元，那么劳动者可以申请法院或仲裁机构变更或撤销，追要应该得到而没有得到的另外9万元。因为根据《\_合同法》的54条规定：

下列合同当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更撤销的有，

(一)因重大误解订立的，

(二)在订立合同的显示公平的;同时最高人民法院司法解释《关于审理劳动争议案件若干问题的解释》第22条规定：对于追索劳动报酬、养老金、医疗费及工伤保险待遇、经济赔偿金及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院予以变更。

三、工伤发生后，如果用人单位及时向行政主管部门上报，并启动工伤认定程序。这种情况下的私了协议代表双方真实意思表示，并未违反法律强制性规定，因此可以是有效的。因为劳动法赋予用人单位与劳动者自行和解的权利，这种权利的行使是在遵守国家安全劳动制度的前提下完成的。

劳动合同法及工伤条例规定：“用人单位与劳动者发生劳动事故，当事人可以依法申请调解、仲裁，也可以协商解决”。“企业与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理”。从以上规定可以看出，法律是允许用人单位和劳动者对劳动纠纷(自然包括工伤纠纷)协商调解的;法律之所以允许协商调解是因为这种协商既体现了双方当事人的意思自治原则，又节省了大量的仲裁或诉讼的成本，节约了社会资源，对社会的进步发展是有利的;同时《\_民法通则》第55条规定：民事法律行为应当符合以下条件：

(一)行为人具有相应的民事行为能力，(二)意思表达真实，(三)不违反法律或者社会公共利益。因此说，只要双方具有完全民事行为能力，协议的内容又是真实的，在用人单位上报主管部门的前提下，工伤私了协议是合法有效的。

由此可见，工伤和解协议会因违反法律强制性规定而导致出现有效、无效、可变更或撤销三种情况，用人单位与劳动者在私下达成和解协议时应当谨慎、仔细，不能因自身处于优势地位而滥用自身的权利，否则，完全会有可能因滥用权力，违反法律禁止性规定而导致和解协议无效或被撤销。对此，将给用人单位带来行政处罚、停业整顿、吊销资质、吊销营业执照等严重后果!所以，希望各用人单位领导及相关负责人在与劳动者及其近亲属达成工伤赔偿和解协议时一定要综合考虑，全面分析，正确理解法律，达成有效协议。

相关知识

可从工伤赔偿款性质、和解协议效力、举证责任及处分原则四个方面来分析认定赔偿协议的效力：

一、工伤赔偿款性质。工伤事故在理论上被认为是特殊侵权事故与社会保险事故的结合，皆可归于民事关系范畴。对于工伤赔偿款的性质可认定为债权债务请求权关系，与《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》规定的人身侵权赔偿款范围性质是一样的。

二、和解协议效力分析。和解协议在实践中普遍认定为民事协议，只要当事人具备完全行为能力，未违法强制性法律规定，未损害社会公共利益和第三人合法权益，就应遵循意思自治原则，认可其效力。同时，劳动法律法规及程序法规定当事人可通过和解、协商方式达成和解协议处理工伤争议，具有法律支持，认定其效力合法有据。

三、处分原则。如当事人在仲裁或诉讼程序中只请求裁定或判令公司按照《工伤保险条例》规定的待遇赔偿差额，并未请求确认协议无效或撤销协议，则仲裁庭或法院则无权超出请求范围作出撤销协议或确认协议无效的判决或裁定，否则将违反程序法上的处分原则，构成判决或裁定错误。

四、举证责任。当事人在仲裁或诉讼程序中有请求撤销协议或确认协议无效，则应由请求方根据劳动仲裁或民事举证规则对协议无效或可撤销情形提供证据证明，仲裁庭或法院应保持客观中立地审查其提供的相关证据能否证明协议确实存在无效或可撤销情形，否则请求方应承担举证不能的后果。

**工伤医疗合同范本2**

申请人：xxx，女，19xx年x月xx日出生，汉，籍贯江苏，

住：xxxx

工作单位：xx市xx小学

请求事项

请求依法认定申请人在XX年x月xx日受伤为工伤，并报销相关费用。

事实及理由：

申请人是xx小学教师，1983年8月进入学校就职，担任教师工作至今。在XX年x月xx日上午x点上班路上，申请人骑电瓶车路过青山高速公路颜岗立交桥，在下坡时，因路面潮湿，导致申请人摔倒，致使申请人左腿膝盖受伤。申请人受伤后，在xx乡卫生院治疗，现已治疗近2个月，花费医药费1300多元。

因申请人属于事业单位职工，故列明相关法律规定如下：

根据《工伤保险条例》第62条的规定，“国家机关和依照或者参照国家公务员制度进行人事管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由\_劳动保障行政部门会同\_人事行政部门、财政部门规定”。

根据江苏省《机关事业单位工作人员工伤（亡）认定的暂行办法》，教师负伤、致残、死亡的原因，有下列情形之一者，应认定为工伤（亡）：

1、教师从事与本单位工作有着直接关系或为从事由本单位负责人临时指派的工作，教师本人不能预见或抵抗而造成的伤亡；

2、在紧急情况之下从事对单位、对社会有益的工作或为维护国家和集体利益坚持原则而导致的人身伤害事故；

3、教师在规定的上下班时间内、在必经路线上或教师在出差、调动工作赴任途中，发生主要责任不在自己的交通事故；

4、教师为参加单位组织的文体活动（比赛）而导致的意外伤亡事故；5。教师因工作而负伤，在治疗或抢救过程中发生医疗事故而致残或死亡的；

6、因紧急任务加班至深夜，不能回家休息，临时在工作地点睡眠，遭到意外事故而伤亡，又非本人应负主要责任的；

7、国家法律、法规规定的其他情形。

根据江苏省《机关事业单位工作人员工伤（亡）认定的暂行办法》，教师工伤的认定工作，其具体程序包括：

1、负伤教师应在工伤事故发生之日起十日内由本人向所在单位提出书面申请，说明致伤的原因及过程，同时还应向所在单位提供医院的诊断书或诊断证明，因交通事故致伤的应有交警部门对事故的处理意见等材料；

2、所在单位应根据教师申请对其负伤原因及过程进行调查，形成书面材料并提出初步的处理意见，于事故发生后二十日内上报教育行政主管部门；

3、主管部门在接到下属单位报告后，对事故的原因作进一步调查核实，对照现有政策，符合文件精神的应于事故发生后三十日内向同级人事部门提出书面申请；

4、各级人事部门对申报的教师工伤认定材料要根据有关文件精神进行认真的复核。正常情况下，应在接到申请报告的一个月内作出是否属于工伤的书面答复。

申请人列明相关法律规定，希望校领导能够体谅申请人作为一名老员工的辛劳，能够按照国家法律相关规定，认定申请人受伤一事为工伤，并报销相关费用。

xx市xx小学

申请人（签字）：

XX年x月xx日

**工伤医疗合同范本3**

协议人：\_\_\_\_\_\_\_(以下简称甲方)

协议人：\_\_\_\_\_\_\_(以下简称乙方)

乙方于\_\_\_\_年被甲方聘为该厂工人。\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_，乙方在工作的车间厂房盖瓦时，不慎从房顶上摔下致头部受伤。事发后，甲方将乙方送到医院进行治疗15日，并支付了全部医疗费用。\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，乙方再次到医院做后续医疗手术，现已痊愈。为解决乙方工伤事宜，甲、乙双方方本着平等协商、互谅互让的原则，依据《工伤保险条例》，经协商达成协议如下：

一、由甲方一次性赔偿乙方后续医疗费、工伤伤残补助金、一次性医疗和就业补助业、工伤期间工资、护理费、伙食费、交通费、经济补偿等各项费用共计\_\_\_\_\_\_\_元整(小写\_\_\_\_\_\_\_);

二、乙方领取上述各项费用后，双方劳动关系立刻解除;

三、乙方领取上述各项费用后，乙方自愿放弃赔偿差额权利;

四、乙方自愿放弃基于双方劳动关系发生及解除所产生的各项权利;

五、本协议一式叁份，双方各持一份，律师事务所留存一份备查，自双方签章之日起生效。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**工伤医疗合同范本4**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方因乙方工伤事故赔偿问题，经自愿、平等协商一致，签订本协议，并严格按照本协议书条款执行：

1、乙方于今年进入甲方维修队任职杂工员工。于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日在\_\_市\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工程施工时，由于乙方擅自操作抽水机并导致其右手被严重挤伤（第2—5指毁损伤）。后甲方及时送往深圳市\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人民医院理解治疗，治疗期间甲方派专人对乙方进行护理，并已支付其在工伤治疗期间的.一切费用（含医疗费）。现已愈合出院。

2、现乙方要求甲方就上述工伤事故给予其赔偿并提出离职。双方经协商一致，确定由甲方支付给乙方一次性工伤赔偿款（包括后续医疗费、工伤伤残补助金、一次性医疗和就业补助金、工伤期间工资、护理费、经济补偿等各项费用）共计人民币贰拾万元整（现金付款），以终结双方有关工伤事故赔偿问题的一切权利义务关系，并放弃追究甲方的一切法律职责。自签订本协议之日起，乙方不得就上述赔偿问题另行主张任何权利，甲方也不再承担任何义务。如乙方违背上述约定给甲方造成损失，甲方将依法追究乙方赔偿职责。

3、甲方应在签订本协议后三天内一次性向乙方支付上述赔偿费，乙方自收到甲方的赔偿款之日搬离甲方维修队。

4、本协议自签订时生效。

甲方（签字）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（签字按手模）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日

附：乙方身份证复印件

**工伤医疗合同范本5**

用人单位：

劳动者： ，身份证号： ，电话： 根据《\_劳动法》、《\_劳动合同法》、《\_劳动争议调解仲裁法》、《工伤保险条例》等法律、法规的规定，用人单位与劳动者在平等、自愿的基础上，就劳动者伤残补偿事宜，达成如下协议，以共同遵守、履行。

第一条\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日\_\_\_\_时左右，\_\_\_\_\_在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，做\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作时，发生\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第二条经双方充分协商，劳动者同意放弃申请工伤伤残评定的权利，由用人单位参照有关标准给予劳动者相应的一次性补偿。

第三条经用人单位与劳动者双方的充分协商，劳动者同意由用人单位给予其如下工伤待遇：

(1)医疗费及后续治疗费用为：\_\_\_5000元（伍仟圆整）\_\_\_\_\_\_\_;

(2)误工费(含医疗期间及出院之后的康复期)为：45000元（肆萬伍仟圆整）\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

(3)其他费用(含住院伙食补助费、护理费、一次性伤残补助金、一次性伤残医疗补助金、一次性伤残就业补助金等)...

**工伤医疗合同范本6**

被诉人：某市食品有限公司。

法定代表人：王某，公司经理。

案情：

申诉人9月工作期间发生工伤，被诉人没有及时按规定上报，并且同其父签订了一个有关伤后待遇的协议。申诉人认为其父代签协议无效，向市仲裁委提出仲裁请求，要求报销医疗费、支付工伤津贴、护理费、交通费、解除劳动关系并一次性支付伤残补助金、抚恤金。

调查核实情况：

申诉人李某，1980年2月出生，198月21日到被诉人单位工作，双方签订了无固定期限的劳动合同，工作岗位为消毒工，第一个月支付工资379元。年9月22日下午，申诉人在消毒车间工作时因劳累过度不慎头朝下掉进热水池中，被诉人速将其送往市友谊烧伤医院，并预交医疗费3000元。经诊断，烫伤面积为75%.9月26日，被诉人让其转到钢厂医院治疗，又预交医疗费3000元，11月5日出院。现还有两处烫伤未痊愈。两次共用医疗费元，被诉人只报销医疗费8000元，剩余元未予报销；申诉人受伤后，被诉人未支付工伤津贴。申诉人在住院期间多次昏迷，需要护理，其父母和姐轮流护理，父母亲计护理30天，在农村的平均收入为400元（有村委会证明为证）；其姐在被诉人单位工作，日工资为14元，护理45天，往返交通费588元。1997年10月3日，被诉人要求申诉人的父亲达成协议，否则不再支付有关待遇，其父只好在协议书上代申诉人签字。协议书中规定，被诉人再付给申诉人7000元后概不负责。申诉人经医治后，神志清楚。

市仲裁委委托市劳动行政部门的社会保险机构和劳动鉴定委员会对其进行工伤认定和伤残等级鉴定，被认定为工伤，伤残等级为九级，

分析意见：

根据劳动部《企业职工工伤保险试行办法》第十七条、十八条、十九条、二十条、二十四条的规定：职工因工负伤治疗，享受工伤医疗待遇。工伤职工治疗工伤或职业病所需的挂号费、住院费、医疗费、药费、就医路费全额报销。工伤职工需要住院治疗的，按照当地因公出差伙食补助标准的2/3发给住院伙食补助费；职工因工负伤或者患职业病需要停止工作接受治疗的实行工伤医疗期，医疗期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇；工伤职工在工伤医疗期内停发工资，改为按月发给工伤津贴。工伤津贴标准相当于工伤职工本人受伤前12个月内平均月工资收入。工伤医疗期满或者评定伤残等级后应当停发工伤津贴，改为享受伤残待遇；工伤职工经评残并确认需要护理的，应当按月发给护理费，工伤护理费依照护理等级分别按上年度当地职工月平均工资的50%、40%、30%发给；职工因工致残被鉴定为五级至十级的，按伤残等级发给一次性伤残补助金，…职工本人愿意自谋职业并经企业同意的`，或者劳动合同期满终止合同后本人另行择业的，可以发给一次性伤残就业补助金。

本案被诉人对因工伤残职工李某只报销部分医疗费、不支付工伤津贴、护理费、交通费的行为违法，应予补发。申诉人要求与被诉人解除劳动关系，领取一次性伤残补助金和伤残就业补助金的请求于法有据，应予支持。申诉人的父亲非本案劳动关系的当事人，又未经申诉人委托，无权利代理申诉人签订协议、处分申诉人享受工伤保险的权利。被诉人胁迫申诉人之父代签协议的行为违法。所签工伤保险协议应为无效协议，从签订之时就不具法律效力。

仲裁结果：

仲裁委员会裁决如下：

1.被诉人给申诉人报销工伤医疗费元，从1997年9月22日至12月4日支付申诉人工伤津贴元；护理费元，交通费588元；

2.双方解除劳动关系，被诉人按伤残九级一次性支付申诉人伤残补助金元和伤残就业补助金元，并从中扣除已支付的7000元；

3.仲裁费500元，由被诉人负担。

上述案例仅供参考，如和现行法律、法规不一致，以现行法律、法规为准。

**工伤医疗合同范本7**

甲方：

乙方： 身份证号码：

乙方是甲方的员工，于 年 月 日在工作期间发生受伤事故，后经\*\*市劳动和社会保障局认定为工伤，经\*\*市劳动能力鉴定委员会鉴定为 级伤残。现乙方与甲方就补偿其受伤事宜，经协商达成一致意见，由本会根据《劳动争议仲裁调解法》第十四条的规定，制作此调解协议书：

一、 甲方已为乙方参加社保，社保基金支付乙方的医疗费及一次性伤残补助金。另，乙方受伤休息期间，甲方每月一直支付其工资。

二、 甲、乙双方现协商一致，乙方继续留在甲方工作，甲方提前将乙方离职时的应得的一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金支付给乙方，乙方在离职时不得再提出一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗金的请求。根据《广东省工伤保险条例》的相关规定，双方协商由甲方支付人民币 元[大写 ]给乙方(该款包含《广东省工伤保险条例》中规定应付的所有工伤待遇项目：一次性伤残补助金差额、一次性伤残就业补助金、一次性工伤疗补助金、停工留薪期间等全部工伤保险待遇项目)乙方收到该笔款项后，不得再向甲方追索其他任何费用。否则，由此影响甲方生产经营，造成甲方损失的，乙方需赔偿。

三、 乙方在收取以上补偿款时，须出具收款凭证。

四、 本协议是甲、乙双方在平等、自愿基础上签订的，是双方真实意思表示，任何一方未受胁迫。

五、 根据《劳动争议仲裁调解法》第十四条的规定，调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，应当履行。

六、 本协议生效后，甲、乙双方解除工伤保险关系，乙方以后不得就此次工伤事故提出一切法律程序。

七、 本协议一式三份，甲、乙双方各执一份，劳动部门备案一份。

甲方(盖章)：

乙方(签名)：

代表签名：

年 月 日

**工伤医疗合同范本8**

浅谈工伤私了协议的法律效力

刘顺涛

如今劳动者在生产工作中发生工伤以后，用人单位私下与劳动者就工伤赔偿问题达成协议的情况越来越多。那么这种工伤私了的协议（以下简称协议） 究竟法律效力如何呢？一种观点认为协议无效，理由是工伤认定、赔偿是国家强制执行的范围，必须通过\_门来处理，协议破坏了国家关于伤亡事故报告和处理制度，应属于无效；另一种观点认为协议有效，理由是劳动法和企业劳动争议处理条例等法律，赋予用人单位与劳动者自行和解的权利，如果赔偿额合理合法，协议应属有效。严格讲这两种观点都有道理，但都不全面，笔者认为认定工伤私了的协议有效或无效，要具体问题具体分析。并认为情况大致有三种：

一、劳动者的工伤发生后，如果用人单位既未向主管部门上报，又未向\_门申请认定工伤，在这种情况下双方达成的协议笔者认为是无效的。因为该行为属隐瞒不报，逃脱了劳动监管部门的监管，最终破坏了国家的劳动安全制度，也损害了劳动者的健康权利，违反了法律强制性和禁止性规定，依据《\_合同法》第52条第（五）款规定，该协议自始无效。

《\_劳动法》第57条规定：国家建立伤亡事故和处理制度，县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的`伤亡事故和劳动者的职业病状况进行统计、报告和处理。该法条规定用人单位对待工伤的行为标准是“应当……进行统计、报告和处理”是强制性的。

《\_安全生产法》第70条规定：单位负责人接到事故报告后应当迅速采取有效措施组织抢救……并按照国家有关规定立即如实报告当地负有安全生产监督管理职责的部门，不得隐瞒不报、谎报或拖延不报，不得故意破坏事故现场，毁坏有关证据。该法条规范用人单位的强制性和禁止性行为是“单位负责人……立即如实报告……，不得隐瞒不报，谎报或者拖延不报……”。

《企业职工伤亡事故报告和处理规定》第6条规定：企业负责人接到重伤、死亡轻伤等事故报告，应当报告企业主管部门和企业所在地劳动部门、\_门、人民检察院、工会。该法条规定用人单位对待工伤的行为标准是“……应当立即报告企业主管部门及所在地劳动部门……”同样是强制性的。

《工伤认定办法》第17条规定：职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。该法条同样规范用人单位行为标准是“应当……提出工伤认定申请”属强制性规定。

二、工伤发生后，如果用人单位及时向行政主管部门上报，并启动工伤认定程序。这种情况下的私了协议笔者认为也是有效的，因为劳动法赋予用人单位与劳动者自行和解的权利，这种权利的行使是在遵守国家安全劳动制度的前提下完成的。

《\_劳动法》第77条规定：用人单位与劳动者发生劳动事故，当事人可以依法申请调解、仲裁，也可以协商解决。《企业劳动事故处理条例》第52条规定：企业与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。从以上规定可以看出，法律是允许用人单位和劳动者对劳动纠纷（自然包括工伤纠纷）协商调解的；法律之所以允许协商调解是因为这种协商既体现了双方当事人的意思自治原则，又节省了大量的仲裁或诉讼的成本，节约了社会资源，对社会的进步发展是有利的；同时《\_民法通则》第55条规定：民事法律行为应当符合以下条件：

（一）行为人具有相应的民事行为能力，（二）意思表达真实，（三）不违反法律或者社会公共利益。因此说，只要双方具有完全民事行为能力，协议的内容又是真实的，在用人单位上报主管部门的前提下，工伤私了协议是合法有效的。

三、工伤发生后，如果用人单位及时向行政主管部门上报，并启动工伤认定程序，笔者认为这种情况下达成的赔偿协议，如果赔偿金额低于法定工伤待遇标准的，此协议是可以申请变更或撤销的；申请变更或撤销前协议是有效的。

如：劳动者发生工伤后，法定工伤待遇应是15万元，协议赔偿金额是10万元，那么劳动者可以申请法院或仲裁机构变更或撤销，追要应该得到而没有得到的另外5万元。()因为根据《\_合同法》的54条规定：

下列合同当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更撤销的有，

（一）因重大误解订立的，

（二）在订立合同的显示公平的；同时最高人民法院司法解释《关于审理劳动争议案件若干问题的解释》第22条规定：对于追索劳动报酬、养老金、医疗费及工伤保险待遇、经济赔偿金及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院予以变更。

由此可见，笔者认为同样一份工伤私了协议，可能出现有效、无效、可变更或撤销三种情况，不能一概而论定性为有效或无效。

**工伤医疗合同范本9**

工伤私了协议注意事项

工伤私了协议注意事项

1. 协议中应该明确劳动者的身份

考虑到私了协议签订后，单位不履行或者工伤复发等情形，劳动者有要求变更私了协议的可能，因此为了便于以后的证据收集，在这里最好能体现出劳动者本人的入职时间，工作岗位，工资多少等信息。

2. 应该明确工伤发生的事实

同样为了上面所说的理由，在工伤私了协议中应该能明确确定发生工伤的时间，过程以及原因。这对后来的工伤认定有着至关重要的作用。

3. 赔偿的项目尽量模糊

协议书中约定的是一次性伤残赔偿补助金还是一次性劳动就业补助金?是一次性工伤医疗补助金还是劳动年限的补偿金?是医疗费还是护理费等?这些项目从单位角度来讲，约定的越明确越好，但是对于劳动者来讲，则越模糊越好。具体尺度如何把握，要看双方的法律知识水平和实战经验。

4. 表达意思要模糊。

比如，在法律上赔偿不同于补偿，如协议中用“补偿” 两个字，将无法准确表达企业是基于其过错才给予劳动者的赔偿，劳动者在接受单位的补偿金后，仍可以基于企业的过错，再一次向单位理赔。

5. 建议少写对权利放弃等用语

企业与员工签订赔偿协议，无非是想一次性了解纠纷，避免以后麻烦，所以协议的最后，单位一般要加上“协议双方履行以后，纠纷了结”、“双方无涉”、“不得再向对方主张任何权利”等权利义务终结的字样，这种用语要尽量得少或者不加。

相关知识

用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。《工伤保险条例》第五十二条规定：职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。《企业劳动争议处理条例》第六条规定：劳动争议发生后，当事人应当协商解决;不愿协商或者协商不成的.，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向法院起诉。第二十一条规定：当事人双方可以自行和解。

从以上规定可以看出，法律不但允许用人单位和劳动者进行协商解决，而且《企业劳动争议处理条例》第六条规定用人单位和劳动者应当协商解决。上述规定，实际上体现了工伤赔偿的私权性质，尊重了当事人的意思自治原则。

一般情况而言，工伤赔偿的程序有：工伤认定程序，劳动部门根据双方提供的证据以及核实到的情况，在60日内作出工伤认定结论;劳动能力鉴定程序，劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时可以延长30日;工伤赔偿劳动仲裁程序，劳动争议仲裁委员会受理劳动仲裁申请后，应当在组成仲裁庭后60日内作出仲裁裁决。按照以上程序，劳动者得到工伤赔偿一般要4至5个月。因此，如果否决工伤私了协议的效力，根据江苏省劳动仲裁委员会会议纪要，劳动者可以要求用人单位进行补足，那么，用人单位便不会和劳动者进行私了，劳动者只有进行工伤认定、劳动能力鉴定、劳动仲裁后，才有可能获得赔偿。一方面，占用了劳动行政部门、仲裁委员会的社会资源，同时也牵涉了用人单位和劳动者的人力物力，不利于劳动者权益的及时维护。

如果否认工伤私了协议的效力，也会陷入一个怪圈。假定一个工伤事故私了后，劳动者再申请工伤认定、劳动能力鉴定、劳动仲裁，一套程序走完后，劳动者获得的赔偿肯定要比私了要多一些(按江苏省劳动仲裁委员会纪要，不论少多少，劳动者都可以要求用人单位补足，如果不会变多，劳动者也不会再申请仲裁了)，如用人单位对仲裁裁决不服，由于目前劳动争议诉讼案件受理费只有10元，法院适用简易程序的话还减半收取，用人单位很有可能向法院提起诉讼，由于法院强调诉讼调解，劳动者在法院调解时，必然会作出一些让步，很有可能赔偿数额又回到私了的金额。

具有可变更、可撤销情形工伤私了协议的救济途径：

赋予工伤私了协议法律效力，由于有的劳动者未进行劳动能力鉴定，或虽已进行劳动能力鉴定，由于劳动者相对于用人单位而言，处于弱势地位，私了协议很可能存在重大误解、显失公平的情形，劳动者如何获得救济?

《合同法》第五十四条规定：下列合同，当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销：(一)因重大误解订立的;(二)在订立合同时显失公平的。一方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的合同，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。因此，工伤私了协议在具有以上可变更、可撤销情形时，劳动者在进行劳动能力鉴定后，确定工伤私了协议存在重大误解或显失公平时，可申请法院撤销或变更私了协议，如法院撤销私了协议的话，劳动者可以再行申请劳动仲裁委员会进行劳动仲裁。在私了协议未撤销前，劳动者应不得申请劳动仲裁。

**工伤医疗合同范本10**

工伤协议离职

工伤赔偿和解备案书

公司：

员工：（以下简称员工）男，生于年月日。汉族，户籍:，身份证号：

员工于被公司聘为该厂试用期工人。\_\_年\_05\_月\_22日，员工在试用期间工作时不慎自己受伤，伤及左脚脚趾，事发后，公司将员工送到附近的华清医院进行治疗，现已治疗终结。为解决员工工伤事宜，根据《劳动争议调解仲裁法》第四条“发生劳动争议，劳动者与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议”和依据《工伤保险条例》的相关规定，双方方本着平等协商、互谅互让的原则，，经充分协商达成协议如下：

一、由公司一次性赔偿员工医疗费、工伤伤残补助金、就业补助金、工伤期间工资、护理费、伙食费、交通费、经济补偿、剩余的`工资等各项费用共计：贰万元整（元）；

二、员工领取上述各项费用后，双方劳动关系立刻解除；

三、员工领取上述各项费用后，员工自愿放弃赔偿差额权利；双方再无其他纠葛；如以后再此次事情上出现争议，员工必须先退回此次费用两万元并付双倍违约金后方可调解.

四、员工自愿放弃基于双方劳动关系发生及解除所产生的各项权利；

五工伤协议离职、本协议一式两份，一份行政部备案，一份财务部留存，自员工签章之日起生效。 公司： 员工：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 \_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找