

职业病治疗过程中双方达成“私了”协议 伤残等级认定后员工维权10余年再获赔偿

职业病“私了”未必能了

实践中处理涉及职业病问题时，不少单位图方便大都希望与患职业病员工“私了”，即通过签订“私了”协议，一次性解决劳资双方的诸多争议。那么，员工患了职业病，单位想“私了”真的能“了”吗？

近日，一件因“私了”而争议13年的职业病案例，终审画上了句号。为此，笔者对这起具体案例做一简要分析。

基本案情

员工职业病治疗过程中 劳资双方达成私了协议

阳某、陈某、张某、伍某、代某5人曾先后入职L宝石厂，属“三来一补”即来料加工、来样加工、来件装配和补偿贸易加工厂（由香港L公司与某经济发展公司共同设立），从事切粒工作，工作中接触较多粉尘。

2002年前后，5人以及同厂的多名工人相继被诊断为尘肺病。2003年开始，L宝石厂开始向外地搬迁，此时，多数职业病人尚在持续治疗中，并未鉴定劳动能力等级，部分患者甚至尚未进行工伤认定。多名职业病人为治疗及后续保障问题与厂方交涉。

最终，经当地相关部门介入调处，L宝石厂与多位职业病人签署了赔偿协议，约定按照各职业病人当时的病情分别一次性支付赔偿款，并明确约定患者领取此赔偿款后，即表明厂方对患者“造成的所有损害（含工伤赔偿待遇，此后治疗，诊断晋级，病情加重，死亡等），一次性全部（含可能产生的所有赔偿项目）赔偿完毕”，患者即与厂方“终止和永久不再以任何形式发生经济纠纷”“永久不得以任何理由”再向厂方及其关联企业“提起任何赔偿要求及诉讼”。此协议签订后，L宝石厂如约将相应的赔偿款支付给各职业病人，阳某、陈某等5人领取赔偿款后也如约离职，返回四川及重庆老家。

职业病致残等级获认定 员工依法维权重新索赔

2004年，L宝石厂完全搬迁至新址，并先后注册成立新的宝石生产企业L1公司和L2公司。搬迁过程中，L宝石厂外方投资企业香港L公司还与中方合作企业某经济发展公司签署了一份协议，约定今后L宝石厂一切债务均由香港L公司承担，且因此引起的诉讼均由L宝石厂所在地法院管辖，同时L1公司书面承诺自愿代香港L公司承担L宝石厂在经营期间和搬厂前后发生的所有债权债务（含依法直接支付职业病赔偿的款项），另外，根据L宝石厂另一名职业病患者的诉讼结论、已生效的判决认定：L1公司与L2公司实际上为同一公司，属公司人格混同。

2012年开始，阳某、陈某等5人相约再次到职业病防治院进行职业病诊断，结果5人分别被诊断为尘肺病二期至三期，后经当地劳动能力鉴定委员会依据《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》（GB/T16180-2006）分别鉴定为四级至一级伤残。



拿到职业病晋级诊断结论后，阳某、陈某等5人又一起向原L宝石厂所在地提起劳动仲裁，要求L1公司、L2公司、香港L公司及某经济发展公司连带赔偿其职业病工伤待遇及人身损害，但当地劳动争议仲裁委员会决定不予受理。

阳某、陈某等5人随即起诉至当地法院，诉讼请求与仲裁请求一致，其中阳某（尘肺三期、工伤一级）的诉求包括：要求四被告向原告连带支付245万余元。一审过程中，法院委托当地某鉴定机构对原告所需后续治疗费用进行了鉴定。

法院判决

私了协议计算方式不当 公司依照法律进行赔偿

一审法院认为，原告阳某经依法确认为工伤并被鉴定为劳动功能障碍（伤残）一级，其依法应当享受工伤待遇，同时依据《职业病防治法》第59条规定，阳某还可享主张民事赔偿。一审法院同时确认香港L公司、某经济发展公司与L2公司间的债务安排协议，认定原告的诉求应由L1、L2公司承担连带赔偿责任。

关于工伤待遇，根据《工伤保险条例》第35条的规定，原告因此次工伤享有的工伤赔偿为：一次性伤残补助金；伤残津贴等诉求获得支持。原告诉请的一次性工伤医疗补助金不予支持。关于民事赔偿，原告女儿的生活费用、精神损害抚慰金获得相应支持，原告诉请的残疾赔偿金不予支持。关于后续治疗费，一审法院暂予支持10年，根据鉴定结论计算此费用，此后发生的新费用可另行主张。

综上，扣除已付费用之后，L1公司和L2公司还应向原告支付工伤伤残补助金、伤残津贴、抚养人生活费、精神损失费、劳动能力鉴定费、职业病诊断检查费、交通费、医疗费共计26万余元，后续治疗费42万余元。

2013年9月，法院一审判决确认L1公司与L2公司连带支付阳

某、陈某等5人48万至68万不等的补偿或者赔偿款。之后，被告不服提出上诉。

近日，二审法院作出终审判决，驳回上诉，维持原判。

法律评析

职业病不完全等同工伤 员工享受待遇不尽相同

有关职业病待遇问题，现实中存在普遍的认识的误区，包括一些法律工作者因为缺乏相关经验也存在一定的误解。人们习惯认为，职业病不就是工伤吗，认定了工伤再鉴定出劳动能力等级，然后按相应的级别享受相应的工伤待遇不就完了吗？

笔者认为，职业病与一般工伤，一为“病”，一为“伤”，二者无论是在发生原因、临床表现、后续治疗与康复等方面均存在明显不同，其差异表现在：职业病的发病具有潜伏期，且因工作环境存在职业危害因素、相应职业防护欠缺所致，而一般工伤多为即时性的发生，与劳资双方的主观过错并无必然关联；职业病被认定工伤需要经过专门的诊断、鉴定，而一般工伤则在受伤后即可直接申请工伤认定；职业病一经罹患，多数即终身难以治愈且会持续加重晋级，因此需要长期甚至终身治疗，而一般工伤则往往经过一段时间的治疗后病情即归于稳定、愈合，虽同样会留下终身残疾但毕竟不再存在后续的治疗依赖。

例如，职业性尘肺病一期患者，若肺功能正常，则可能鉴定为七级伤残，按照《工伤保险条例》第37条第（二）项规定，劳动、聘用合同期满终止，除非职业病人尚处于医疗期内，用人单位即可当然地终止双方劳动关系。如此一来，终止劳动关系之后，职业病人的后续治疗谁来负责呢？作为我国现阶段最主要也是患病人数最多的职业病，尘肺病具有典型的无法治愈、持续加重且终身存在治疗依赖的职业病特点。今年还是尘肺一期的职业病人，可能过不了一两年其病情



就会晋级到尘肺二期甚至三期，但在二期阶段被终止的劳动关系以及相应被终止的社会保障，此后如何向更需要保障的二期、三期尘肺病人提供最起码的保障呢？

这是从职业病的病理特性来看，我们会发现，统一工伤保险制度下，职业病人的某些重要保障会面临不合理的被终结，也是我们考量用人单位一次性了结职业病人全部应享待遇这种“私了”模式是否合理合法的一个最基本的标准。

职业病大都要后续治疗 一次性“私了”或欠公平

社会保险在我国属于强制性保险，参加社会保险乃是用人单位的强制性法定义务，这种参保义务贯穿于劳动关系的始终，无论是双方建立劳动关系之初，还是劳动关系维持期间，抑或是出现特殊事件，如劳动者罹患职业病或者遭受工伤，用人单位均应依法为劳动者投缴社会保险。如前所述，一般工伤因其治疗相对较短且一般不存在后续治疗问题，故而在劳动者伤情痊愈后，双方均可直接按其伤残等级协商处理相应的补偿。但在劳动者罹患职业病时，因完全可能产生的病情晋级，用人单位能否仍采取一次性“了断”患者全部权益，殊难定论。

从优先保护劳动者合法权益的立法宗旨出发，结合职业病特有的病理表现，并考虑到引发职业病的特定环境因素（即用人单位存在引发职业病的违法过错），不宜提倡或者支持用人单位一次性了结与职业病人的劳动关系与社会保障关系，尤其是当用人单位所提供的一次性赔偿条件相比于职业病人所需相关保障过于低廉时。否则，职业病人后续治疗、生活的沉重负担将主要由患者自行承担，并因此而给社会带来诸多问题，这显然有失公允。或许正是从这个意义上，本案一审判决才断然排除了涉案一次性“私了”协议的障碍，转而支持了5位职业病人病情晋级后的待遇主张。

【法律咨询台】

老太就诊被撞伤 医院担责全赔偿

男护士碰撞在卫生院护士台咨询的老太太，老太太倒地受伤，致左股骨近端骨折，后鉴定为8级伤残，产生各类损失6.7万余元。近日，重庆市永川区人民法院对此纠纷作出一审判决，认定男护士在工作中撞倒老太太行为应由用人单位负责，判决卫生院承担赔偿残疾赔偿金、精神损害抚慰金等全部损失共计67512元。

案情

2014年年初，近八十岁的王老太因眼睛不舒服到重庆市永川区某乡镇卫生院就医，王老太入院后行白内障手术并继续住院治疗。

2014年2月底的某天早上，王老太在护士台咨询输水事宜时被行色匆匆的男护士碰撞后倒地受伤，医生诊断为左股骨近端骨折。

后因内固定手术失败，王老太辗转到重庆医科大学附属永川医院就医。四个月后，王老太伤情稳定又回到卫生院继续治疗。

2015年5月份，王老太从卫生院出院回家。

经鉴定，王老太腕关节置换后活动功能存在障碍，被评定为8级伤残，目前需要部分护理依赖。

因王老太家属与卫生院就赔偿事宜未能达成一致意见，故起诉卫生院至重庆市永川区人民法院，要求赔偿残疾赔偿金、精神损害抚慰金等各项损失共计约7万元。

庭审中，卫生院提出，王老太自己未注意安全，也应承担部分责任。

法院审理认为，卫生院的工作人员某护士在工作时疏忽大意撞倒王老太致其受伤，卫生院作为用人单位应承担赔偿责任。卫生院无证据证明王老太对其受伤后果存在过错，故王老太的损失应由卫生院全部承担。据此，法院遂作出了上述判决。

说法

用人单位工作人员执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。

王老太到卫生院就医，双方形成了医疗服务合同关系，卫生院作为医疗单位，除了向患者王老太提供优质医疗服务外，还应保障王老太在就医时的生命健康、财产安全不受侵害。

《侵权责任法》第34条第一款规定，用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。

本案中，卫生院男护士在工作中造成王老太损害，用人单位卫生院应承担赔偿责任。王老太对自身受伤的后果无任何过错，卫生院所述的应减轻其单位赔偿责任的意见不能成立。故卫生院应对王老太受伤的全部损失承担赔偿责任。