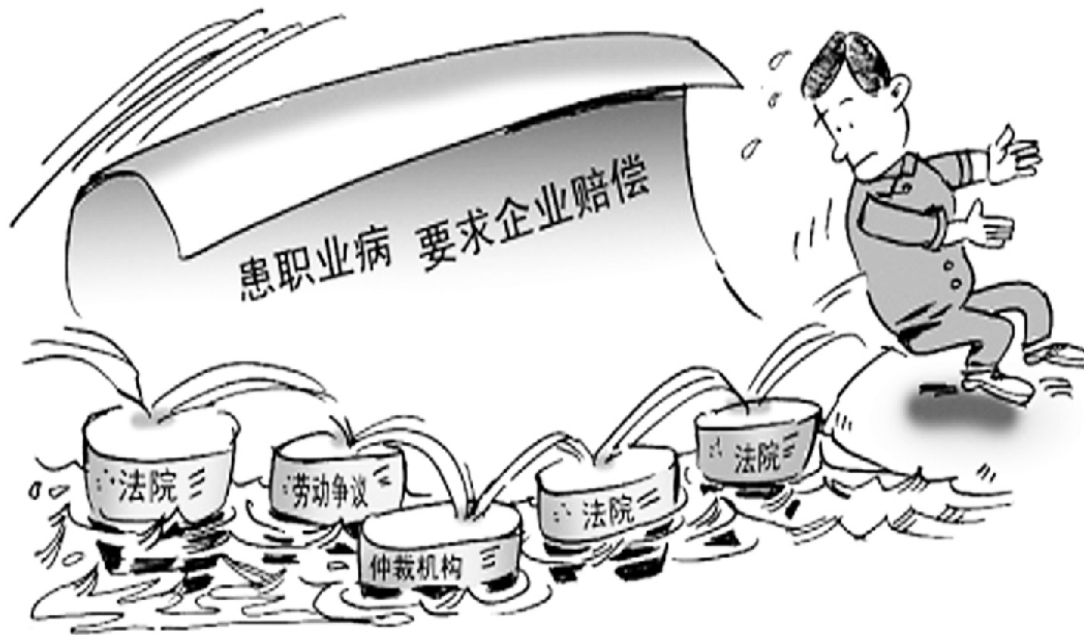


# 挖煤十几年离职未体检 罹患职业病多年难确定 尘肺农民工维权4年终胜诉

□本报记者 赵新政

作为挖煤工，患尘肺病容易但确诊难。而河北滦平人牛风祥遇到的这个“难”，确实超乎想象。其一，他没有劳动合同，不能确定劳动关系，没有劳动关系就不能认定职业病，此时想让煤矿再为其出具存在劳动关系的证明，等于是与虎谋皮，难上加难！其二，他所在煤矿关闭了，找不到矿主，想获得赔偿，安监、劳动等政府主管部门也无能为力。多次上访告状，均不能如愿！

尽管如此，历经4年努力，他最近终于拿到了法院的胜诉判决。目前，他正躺在病床上静候该判决的执行。“即使等不到案款执行到位的那一天，我也算对自己、对家人有了一个交待。盼望孩子们能继承这笔遗产，为他们的生活减轻一些负担。”他说。



## 一场蹊跷感冒 牵出令人恐惧的尘肺病

今年48岁的牛风祥，生在农村长在农村。因家里穷，他想到城里打工多挣一些钱，改善家人生活。由于没有技术，他辗转来到房山区瓮窑煤矿，干起了井下采煤工作。这一年，正是1995年6月。要不是2010年2月北京市整顿关停小煤矿，他至今还会在这里工作。

2010年农历新年前夕，牛风祥放假回到了老家。这是十几年来，他第一次与家人一起过年。年后没几天，他突然出现咳嗽、发烧等感冒症状。他和家人都觉得这是老家天气寒冷，得了普通的感冒，也就没有太在意。

一开始，他吃一些感冒药，症状还能得到一些缓解。后来，这样断断续续的“感冒”一直没停止，并持续了两年多。在家治不住了，他才到乡卫生所打打针输液。可这还不行，最后发展成了浑身没劲、间断性呼吸困难。

此时，牛风祥才意识到这场“感冒”没有那么简单。2012年5月，他和妻子来到医疗条件相对好一些的滦平县医院。经过医院检查，医生得出的结论是：这不是感冒，而是人们谈之色变的尘肺病。

牛风祥在煤矿工作这么多年，当然知道得了尘肺病意味着什么。2013年农历新年后，其病情开始恶化，持续高烧39度。一个月后，不得不住进承德市医院。为保命，2013年4月家人又租车把昏迷不醒的他送到了具有职业病诊断资质的朝阳医院。

该医院确诊牛风祥患尘肺病，并发肺气肿、胸腔积水。虽然被确诊为尘肺病，但医院拒绝为其出具职业病诊断证明书，原因是他没有曾在煤矿工作过的证据。

## 上访告状 没能拿到曾在煤矿工作的证明

牛风祥夫妻俩一直在外打工，没有得病之前，家里已经有了10多万的积蓄，在村子里算得

上是小康之家。可牛风祥得病后积蓄花完了，还欠下8万多元外债。为了拿到“保命钱”，他和妻子开始了上访之路。

煤矿所在地的乡政府闻知他的诉求后说：“这事我们解决不了，你去找区政府。”因在区政府门前拉横幅，其妻子被拘留5天。他说：“我俩是法盲，不懂法，把我俩害惨了！”

要想获得职业病赔偿，首先要确认患者的病是职业病，而确认职业病的前提条件是患者与单位存在劳动关系。因牛风祥与煤矿没有签订劳动合同，所以，只能请求煤矿为其开具双方存在劳动关系的证明。而他遇到的问题不是煤矿给不给他开证明，而是该煤矿早已关闭了，在没有人给他出具该证明的情况下，他该怎么办？

“煤矿不能出具职业病诊断相应的证明，安监部门作为煤矿的主管部门，有权利要求煤矿出具相应证明材料。”牛风祥说：“我起诉安监部门，不是本意，而是为了获得职业病诊断材料。”

按照正常程序，老牛所在的煤矿在关闭时应当依法对工人进行职业病检查，由于该煤矿没有履行这些法定义务，才导致其尘肺病“潜伏”多年。为此，牛风祥给安监部门写信，要求对煤矿的这种违法行为进行处罚。安监部门答复：煤矿已关闭，无法核实有关情况，更不能对其进行处罚。

牛风祥认为煤矿关闭不能作为无法处罚的理由，安监部门属于不作为，于是提起行政诉讼。法院审理后认为，安监部门进行了调查、核实工作。通过调查，该部门确认该煤矿关闭后，其所举报事项无法核实，亦无法作出行政处罚，此行为并无不当，属依法履行了相关职责。因此，驳回牛风祥的诉讼请求。牛风祥就此提出上诉，又被驳回。

2014年7月，为了获得职业病诊断所需的职业史、既往史、职业健康监护档案，牛风祥再次提出申请，要求安监部门督促煤矿为其出具职业病诊断所需材料，或者由安监部门核实后直接作出评定。

“这是《职业病防治法》赋予安监部门的权利和责任。”牛风祥说，而他得到的答复是：“煤矿井口已被封闭，工作场所已无工作人员。经与开办单位核实，该矿关闭时未向其移交该矿相关的职业病管理资料。另外，要求安监部门对职业病危害因素作出评定的主体为职业病诊断机构。”

牛风祥的申请再次被拒绝，他再次将安监部门告上法庭。法院认为，安监部门的行为符合法律规定，做法并无不当之处，再次驳回牛风祥的诉求。

## 行政诉讼行不通 打民事官司劳动关系得确认

牛风祥为获得一纸职业病诊断证明，上访之路、行政诉讼均告失败。在致诚公益张志友律师帮助下，他决定打民事官司，通过确认劳动关系来证明自己在煤矿工作多年的职业史。

可是，这场确认劳动关系之诉并非一帆风顺。

他向仲裁机构提出申请，要求确认自1995年至2010年与煤矿存在劳动关系。仲裁委收下材料后说七天内给答复。而他得到的答复却是：因超过仲裁时效，仲裁机构不予受理。

张律师认为，确认劳动关系之诉，不存在时效问题，故向法院提起诉讼。可法官告诉牛风祥，案件虽然受理，由于煤矿无法联系，只能采取公告的方式送达传票和起诉状。公告不仅要交几百元的费用，还要等上几个月才能开庭。

2014年9月，是牛风祥确认劳动关系案件开庭的日子。张律师认为煤矿不会出庭，法院会缺席审理该案，出人意外的是，令安监部门和法院都无法找到的煤矿，在开庭当天居然委派专业律师出庭。

牛风祥确认劳动关系的证据是煤矿办理的暂住证和证人证言，法官核实有关情况后，对此予以采纳。法院查明该煤矿自2003年开始成立，故确认牛风祥自2003年至2010年与煤矿存在劳动关系。煤矿提出上诉后又撤回上

诉，二审法院裁定准许撤回上诉。

## 确认患上职业病 何时获赔期无定

劳动关系确认后，牛风祥再次来到朝阳医院。朝阳医院依据判决书确认的劳动关系存续时间和岗位作出诊断：煤工尘肺三期。

拿到这份迟到4年之久的职业病诊断证明，牛风祥觉得自己的保命钱有了着落，生活也有了希望。他自信：“获得赔偿只是时间问题。”

可是，职业病诊断证明毕竟不是工伤证，离最后获得赔偿还有一段的距离。张律师为此又奔走几个月时间，才在2015年2月9日收到了牛风祥的工伤证和劳动能力等级鉴定为一级的鉴定结论。

按照《工伤保险条例》的规定，一级伤残可是要退出工作岗位，保留劳动关系，按月领取伤残津贴的，相当于有了铁饭碗。可是，煤矿从未给老牛缴纳过工伤保险，社会保险基金不能支付，只能由煤矿自行承担。可煤矿已关闭，怎么可能按月支付老牛伤残津贴呢？

张律师认为，煤矿虽然关闭，但是煤矿的法人主体资质并未注销，煤矿不支付工伤待遇，可以再次申请仲裁。仲裁委再次以超过仲裁时效为由拒不受理，牛风祥继续向法院提起诉讼。法院经公告送达传票后，于近日做出判决：煤矿依法支付牛风祥一次性伤残补助金10.39万元、自2015年9月起煤矿按月支付伤残津贴3459元。

拿到这份耗尽两人全部心血、寄托家人全部希望的判决书，牛风祥和妻子似乎没有那么激动，他们预料到执行可能会遇到不小的困难。不过，张律师已为他们做了另一手准备，即向社会保险事业管理中心申请先行支付。

可是，不巧的是，最近，当牛风祥包车从老家来北京复查治疗时，在密云与一辆渣土车相撞，身体多处骨折，伤势严重，但他还是希望自己的案子尽快有个结果。

## 员工不守职业道德 单位有权将其解聘

编辑同志：

我所在公司的规章制度规定：“员工应培养并树立诚信、正直的道德价值观，以诚信为立身之本和基本职业行为准则，在工作中体现诚信品质，传递诚信信息。把公司和个人的发展和成功建立在诚信基础上，实现公司的核心价值。如果因为不遵守诚信准则，导致公司1万元以上损失，不仅应当予以赔偿，公司还有权单方解除劳动合同。”该规定在征求工会意见后，还经全体员工大会讨论通过。

一个月前，公司鉴于推销员方某泄露重大商业秘密，与客户恶意串通，造成11万余元的直接经济损失，而于近日决定将其解聘。可方某认为，未遵守职业道德并不属于用人单位可以单方解除劳动合同的法定情形，而公司的规章制度属于“家法”，不得与法律抗辩，不能成为解聘依据。

请问：该说法对吗？

读者：过新萍

过新萍：

方某的说法是错误的，即公司有权单方将其解聘。

一方面，方某既违反了自身的职业道德，也违反了公司的规章制度。职业道德是指劳动者的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和，它既是劳动者在职业活动中的行为标准和要求，又是职业者对社会所负的道德责任与义务。讲求诚信，无疑是劳动者职业道德的核心之一。《劳动法》第三条第二款规定：“劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。”《劳动合同法》第四条也指出：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”与之对应，方某泄露重大商业秘密，与客户恶意串通，损害公司利益的行为，不仅明显有失诚信，违反了自身的职业道德，而且鉴于相应内容，已经征求工会意见、经过全体员工大会讨论通过，决定了它具有“家法”的性质，但却对全体员工都具有约束力，方某自然也须遵守。

另一方面，公司有权对方某实施制裁，方某必须承担不利后果。《劳动合同法》第三十九条第（二）（三）项规定“严重违反用人单位的规章制度的”、“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”，用人单位可以与劳动者解除劳动合同。而方某的行为及其所造成的损害结果，恰恰与之吻合。

(廖春梅)