

## ■劳动时评

## 尘肺病职工离职36年后打赢维权官司的法治意义

□李英锋

维护患尘肺病等潜伏期较长职业病的劳动者的合法权益，需要更多长时间跨度最终维权成功的仲裁案例、诉讼案例，需要更多劳动仲裁机构、法院消除对仲裁或诉讼时效制度的理解适用误区，统一共识，为劳动者破除维权的时效障碍，给劳动者创造更加宽松友好的维权条件和环境。

“维权3年多，终于打赢官司了！”日前，林万富拿到二审胜诉判决书后，激动地对记者说。此时，距离林万富从原单位离职已36年。林万富老家在山东青岛市平度市农村，1984年至1987年，在当时的青岛市平度县氟石矿做风钻工，工作期间接触大量粉尘。从

氟石矿离职后，他未再去涉尘企业工作。不幸的是，2019年2月，他被医院查出“疑似尘肺病”。(6月9日《工人日报》)

从1987年由原单位离职，到2019年尘肺病发病，再到2023年打赢工伤维权官司——农民工林万富在离职36年后打赢了一场堪称“跨世纪”的维权官司，不仅在个案中维护了个体的权益，也对推动司法进步、维护同类状况劳动者合法权益具有积极的示范引领意义。

林万富之所以在非常困难的情况下能够打赢这场跨越36年的维权官司，与国家职业病患者的权益保障力度不断加大以及当年工友的作证支持有很大关系，与法院排除司法实践争议，最终认定确认劳动关系之诉不适用1年仲裁时效制度，也有直接关系。

《劳动争议调解仲裁法》规

定：中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的“因确认劳动关系发生的争议”“法律、法规规定的其他劳动争议”等劳动争议，适用本法；劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。由于我国法律设计了先劳动仲裁再诉讼的劳动争议解决流程，劳动仲裁是劳动争议案件诉讼前置程序，之前法院在办理确认劳动关系纠纷案件时，对是否受1年的仲裁时效限制，存有司法实践争议，有些法院选择适用1年仲裁时效制度，一些劳动仲裁机构对1年仲裁时效的起点也存有认知误区，认为劳动者从用人单位离职之时仲裁时效就开始计算。

而尘肺病等职业病的潜伏期或发病间隔期较长，有些劳动者在离开原单位或原工作岗位数年

甚至几十年后才出现病症，此时，劳动者的劳动合同、工资发放记录、工作证、上岗证等可能早就失存、损毁，甚至很多劳动者从来没有过劳动合同。劳动者启动维权，确认劳动关系成了最大的障碍。如果僵硬狭隘地理解和执行1年仲裁时效制度，就会让很多劳动者陷入维权时效困境之中，只要用人单位或其权利义务继承者否定劳动关系，劳动者便会被以超过仲裁时效为由，否决确认劳动关系的权利，并失去维权或胜诉的机会。这样的结果不符合相关职业病的发病规律，背离了劳动者的维权需求，背离了保障劳动者权益的法律初衷，对劳动者很不公平。

林万富一案的积极意义在于，青岛市中级人民法院在终审判决中认定确认劳动关系之诉不适用1年仲裁时效制度，从而为劳

动者工伤维权破除了关键障碍。这一认定具有法治理性，因为设立仲裁时效制度的目的是督促权益被侵犯的劳动者及时行使自己的权利，在理论上，时效制度只针对请求权，而劳动关系确认解决的是当事人之间是否存在劳动法律关系，仅仅是对已经发生的事实进行认定，并不涉及劳动者具体的权益，劳动关系确认之诉无“诉的利益”，不存在是否超过诉讼时效的问题。

一个案例胜过一堆文件。维护患尘肺病等潜伏期较长职业病的劳动者的合法权益，需要更多长时间跨度最终维权成功的仲裁案例、诉讼案例，需要更多劳动仲裁机构、法院消除对仲裁或诉讼时效制度的理解适用误区，统一共识，为劳动者破除维权的时效障碍，给劳动者创造更加宽松友好的维权条件和环境。

## ■每日图评

## 去爸妈工作的地方看看，体现企业人文关怀

日前，浙江三建集团总部大楼长城大厦迎来一批特殊的小客人，工会为他们准备了小礼物及自制棉花糖。这群可爱的孩子来到父母的工作单位，走近他们的工位，亲身体会父母工作的辛苦和不易。(6月8日《浙江工人日报》)

浙江三建工会组织邀请职工子女来到父母的工作单位，走近他们的工位，不仅让孩子们满足了父母上班去哪儿了、干什么工作的好奇心，同时也让孩子们从中体会到爸爸妈妈作为劳动者的辛劳，可以说是为职工办了一件

实实在在的好事。因为它提供了一次职工与子女沟通的机会，拉近了家长与孩子之间的距离，改善了亲子关系，消减了职工心中原有的一些烦恼。

笔者以为，若不是保密单位或另有其它原因，工会组织让孩子去爸妈工作的地方看看，这一做法犹如架起了一座企业与职工之间的连心桥，既抓住了一些企业职工烦恼的心理问题，也拉近了职工与企业之间的距离，增强了职工的归属感；既有利于营造职工家庭“家和”氛围，也有利于营造企业“企和”环境；既



增进了企业职工与子女之间的感情，也传递了企业对职工浓浓的人文关怀，让职工切实感受到了

企业大家庭的温暖，进一步提升了职工的幸福感和获得感。

□周家和

## ■长话短说

## 以赛强技 推动职业教育高质量发展

6月10日，第二届浙江技能大赛制造团队挑战赛正式开赛，来自浙江工贸职业技术学院、萧山技师学院等全省8所院校的24位选手，将在台州技师学院分赛区一决高下，争夺世界技能大赛全国选拔赛“入场券”。据了解，浙江技能大赛是全省规格最高的职业技能类综合性大赛，汇聚工业4.0、供应链管理、电子竞技等97个项目的技能精英同台竞技。(6月11日《台州日报》)

本届浙江技能大赛制造团队挑战赛，不仅是一次对各大技工院校教育质量和办学水平的检验，而且借助比赛，可以选拔一批具有大国工匠潜质的技术技能人才，并通过以赛促教、以赛促改、以赛促学，将竞赛内容、标准、规范反哺教学，促进职业院校与本专业相关专业的工学一体化改革。同时，大赛也是新一代技能人才胸怀理想、展示自我、点亮未来的圆梦舞台。以赛强技，会让“千里马”脱颖而出。

当前，我国急需培养高素质技能型人才，而职业教育正是为国家培养技能型、应用型人才摇篮。因此，推进高水平职业教育，要不断优化专业布局。在数字化、人工智能等新趋势下，职业教育应顺应时代发展，优化专业布局，精准对接产业发展需求，培养企业需要的人才。在新经济新业态新发展下，职业教育不能墨守成规，在做好传统教育的前提下，还应积极探索新模式，加快数字化职业教育的步伐，向智慧教育转型。

三百六十行，行行出状元。从个人角度而言，技能是立业之本。拥有一技之长，有助于更好就业，为幸福生活打下坚实基础，也有助于成就出彩人生、创造不凡业绩。推动职业教育高质量发展，让更多人在实现自我价值的同时创造社会价值，也是在为美好生活夯实根基。大力发展职业教育，培养出一批批高素质的能工巧匠，更是“中国创造”走向世界的人才保障，更是对新时代新呼唤掷地有声的回应。 □沈峰

## ■网评锐语

## 移动支付时代 要避免“现金困境”

李雪：您有多久没花过现金了？随着科技的发展，扫码支付成了大多数人的支付方式。现金支付还能“畅通无阻”吗？近日有媒体记者随机选取了地铁站等几处公共场所分别进行了体验，发现有场所对现金支付“拦路虎”。拒收人民币现金是不合理也不合法的，移动支付时代当有效避免“现金困境”。

## 给AI换脸 套上“规则笼头”

唐山客：如今，随着AI技术的迅速发展，AI换脸正进入越来越多的生活场景中。在网络上搜索可以发现，AI换脸软件的获取非常容易，有商家专门提供各类“换脸服务”。有律师表示，若对该技术使用不当，可能会涉嫌行政违法、民事侵权甚至刑事犯罪。虽然AI换脸出现了一些问题，但应该以建设性思维予以规范，给AI换脸套上“规则笼头”。

## ■世象漫说



## 护航就业路

当前正值高校毕业生就业关键期。为促进毕业生更高质量更加充分就业，教育部近期组织开展了2023届高校毕业生就业促进周系列活动，对2023届高校毕业生顺利就业、尽早就业起到了积极推动作用。(6月9日 新华社) □朱慧卿

## ■有感而发

## 让更多职工畅享“文艺盛宴”

6月6日，由广东省总工会、广东省文化和旅游厅、南方报业传媒集团共同主办的“中国梦·劳动美”广东工人艺术团暨文艺小分队送文艺走进广州珍宝巴士有限公司，为一线公交职工送上精彩纷呈的文艺盛宴。(6月9日《南方工报》)

工人艺术团走进企业，为一线职工送上“文艺盛宴”，值得点赞。

首先，此举极大丰富了职工的业余文化生活。因为工作繁忙，加上不菲的演出票价，很多

职工一年到头也难得观看一场高规格的文艺演出。然而，这绝不代表职工没有文化娱乐方面的精神需求。“文艺盛宴”很好地迎合了职工需求。同时，艺术团进企业开展专场演出，职工可以和朋友、同事一起“边看边聊”，那种独特的氛围不可替代。

另一方面，“文艺盛宴”不仅可以给职工紧张的大脑得到很好的放松和调节，更可以激发职工的劳动干劲和热情。健康的文化娱乐是一种强大的软实力，可以陶冶人的情操，升华人的境界，激发强大斗志。有理由相信，观看过演出的职工，会更加精神饱满地投入工作。

人需要物质保障，也离不开精神食粮。“送演出到企业”是送给一线职工的一道丰富精神食粮。笔者希望这样的活动多些再多些，让更多职工畅享“文艺盛宴”。

同时建议活动组织者在演出结束后主动征求职工意见，根据职工喜好调整和改进行目内容。如此，“文艺盛宴”会更合职工口味、更受职工欢迎。

□余清明