

## 多家公司层层违法转包工程

# 劳动者因热射病死亡如何赔偿?

为了养家糊口，乔宏奎离开老家来到千里之外的建筑工地。为了增加收入，他每月的工作量、出勤天数和加班时数都排在前几名。然而，去年8月最热的季节，他因热射病离开人世。当其亲属要求承包商赔偿医疗、丧葬等费用时，对方却想方设法推卸责任。

由于涉案工程存在多家公司违法转包且有包工头掺杂其中，乔宏奎的亲属索赔过程很不顺利。无奈，他们提起诉讼。经审理，一审法院判决包工头及三家分包公司连带赔付其170余万元。近日，二审法院终审维持了该判决。

### 劳动者因热射病死亡 四家公司及包工头拒绝担责

2021年11月27日，华文房地产开发公司获得一宗土地开发建设审批后，将前期的物探及地质勘察工程发包给兴达公司。此后，兴达公司又于2022年7月12日将其中的勘察设计劳务分包给天兴公司。天兴公司又将自己承包的工程分包给大成勘探公司。大成勘探公司承包工程后，联系到个体包工头肖利东。肖利东雇佣乔宏奎等人到该项目工地从事物探及勘察施工工作。

2022年8月5日上午11时40分许，顶着烈日干了半天活的乔宏奎前往工地附近用餐途中，突然不明原因地昏倒在地。工友赶紧联系肖利东并将乔宏奎送往一家中西医结合医院救治。医生的诊断结论是昏迷热射病、心率失常、高热(43℃)。一个月后即2022年9月7日，乔宏奎因治疗无效死亡，医疗机构确认其死亡原因为热射病。经核算，乔宏奎住院治疗33天，共支付医疗费34万余元，其中肖利东垫付5万元。

乔宏奎的父亲乔仁升无法接受老年丧子的现实，与乔宏奎的妻子吕玉珍一起找到肖利东讨说法。肖利东称，他只是一个包工头，若要赔偿须找总包及分包涉案项目工程的四家公司。然而，四家公司亦相互推拖，谁都不肯承担赔偿责任。

无奈之下，乔仁升、吕玉珍及乔宏奎的儿子乔鹏作为共同原告诉至一审法院，请求判令四家公司及肖利东连带赔偿其医疗费、护理费、误工费、丧葬费、死亡赔偿金、被抚养人生活费、精神损害抚慰金等共计180余万元。

### 违法转包存在过错 被判连带赔偿170万元

一审法院查明，华文房地产公司将案涉工程发包给兴达公司，该行为不违反相关法律法规的规定，合法有效。此后，兴达公司作为承包商将物探及勘察工程分包给天兴公司，天兴公司又分包给大成勘探公司，大成勘探公司通过他人介绍引入肖利东进行物探及勘察施工。

一审法院认为，本案中，兴达公司、天兴公司、大成勘探公司均知道或应当知道肖利东没有相应资质，也没有任何安全生产条件，但仍许可其施工，最终导致肖利东所雇人员乔宏奎在工地施工后因热射病死亡的严重后果。对此损害后果，雇主肖利东应承担赔偿责任，兴达公司、天兴公司、大成勘探公司承担连带责任。

依据查明的原告方各项实际经济损失及案件事实，一审法院判决肖利东、兴达公司、天兴公司、大成勘探公司连带赔偿原告医疗费300295.63元、住院伙食补助费3300元、误工费5500元、营养费1650元、丧葬费50802元、死亡赔偿金1297023.75元(含被抚养人生活费)、精神损害抚慰金50000元，各项合计1708571.38元(已扣除肖利东垫付的5万元)。

### 涉案单位要求免责 法院终审不予支持

兴达公司、天兴公司、大成勘探公司均不服一审判决提起上诉。

兴达公司的主要上诉理由为：乔宏奎是因自身疾病原因死亡而不是安全事故死亡。另外，

乔宏奎并非在工地昏倒，事发原因未必是因为工作。况且，乔宏奎曾在2018年8月27日做过手术，该手术与乔宏奎的死亡存在因果关系。再者，其将勘探业务分包给有资质的天兴公司，属于合法分包，对后续发生的事情并不知情。因其不是侵权主体，不能成为本案被告。

天兴公司上诉称，乔宏奎是因自身疾病死亡，并非侵权事故死亡，也并非安全事故死亡，本案中无加害人。对乔宏奎的死亡，天兴公司不存在过错。天兴公司与乔宏奎之间没有任何法律关系，原审突破了合同的相对性原则，判决天兴公司承担责任不具有合理性。

大成勘探公司上诉称，乔宏奎的死亡与其无关。其受雇于天兴公司，听从天兴公司现场负责人的指挥，双方之间并非原审判决所述的分包关系，且其与肖利东、天兴公司之间均是独立结算，不应承担连带责任。

肖利东辩称，不同意一审判决。事发时，其本人不在现场，且不是他提供的机器设备造成的伤害，故不应承担赔偿责任。

二审法院认为，兴达公司、天兴公司、大成勘探公司是否应当对乔宏奎的死亡承担连带赔偿责任是本案争议焦点。经查，乔宏奎受肖利东雇佣在工地进行施工作业，因工地防暑降温措施不当，导致其因热射病昏迷并最终死亡。对此损害结果，雇主肖利东应当承担赔偿责任。

根据已经查明的事实，兴达公司将工程勘察设计劳务分包给天兴公司，且双方均承认天兴公司缺乏相应资质，在此情况下，兴达公司又将涉案勘探工作分包给没有资质的天兴公司，二审法院认为，这些行为均属违法，兴

达公司、天兴公司均应对本案承担连带赔偿责任。

关于天兴公司、大成勘探公司、肖利东三者之间的关系。二审法院认为，虽然天兴公司、大成勘探公司、肖利东之间均没有签订书面合同，但大成勘探公司、肖利东均在涉案工地从事相应的微信记录看，大成勘探公司提交的结算单中包含肖利东班组的费用。综合全案证据，一审法院认定天兴公司将勘探工作分包给大成勘探公司，大成勘探公司通过他人介绍又将部分工作分包给肖利东更符合证据的盖然性。在大成勘探公司没有证据推翻上述认定的情况下，对大成勘探公司的上诉主张不予采信。因大成勘探公司、肖利东均无相应资质，故作为发包方的天兴公司、大成勘探公司均应与雇主肖利东一起承担连带赔偿责任。

对于三上诉人均称乔宏奎系因自身疾病死亡，并非因侵权事故或是安全事故死亡，其不应承担连带赔偿责任的主张，二审法院认为，根据乔宏奎的诊断证明书、病案、入院记录、死亡记录、居民死亡医学证明(推断)书可知，乔宏奎的死亡原因系热射病，其致病原因系暴露于热环境或者剧烈运动所致，现无充分证据可以证明乔宏奎所在施工工地配备了防暑降温措施，再结合当天的天气情况，一审法院认定乔宏奎系因安全事故死亡，并无不当。兴达公司、天兴公司、大成勘探公司虽对乔宏奎的死亡原因不予认可，但并未提供相应证据证明其主张，故对于其该项上诉请求，难以采信。据此，二审法院于近日终审判决驳回上诉，维持原判。

(本文当事人及单位均为化名)  
杨学友 检察官

## 进修期间在宿舍休息 如受伤害可认定工伤

编辑同志：

我是公司的技术员。2023年5月，我受公司指派赴某大学短期进修2个月，并入住该校大学生公寓。6月2日，我在午休时因上铺床板脱落，导致我严重受伤。在住院期间，我曾要求公司尽快给我申报工伤。而公司认为，我是在休息期间、在宿舍休息时因为床板脱落受到伤害，该情形既不属于学习时间也不属于学习场所，更与学习没有任何关联，完全不符合认定工伤的条件。所以，拒绝为我申报工伤。

请问：面对这种状况，我若自行向社保机构申请，能否获得工伤认定？

读者：杜泰川

杜泰川读者：

《工伤保险条例》第十四条第五项规定：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。这里的“因工外出期间”包括职工受用人单位指派外出学习或者开会期间。

由于职工外出开展学习培训、参加会议等活动具有特殊性，所面对的环境、状况相对陌生，遭遇伤害的可能性将更大，因此，对上述规定中“由于工作原因受伤”应作广义理解，不仅与外出工作有直接关系的情形，如学习或开会过程中、参加承办方举办的相关活动等受伤，属于“由于工作原因受伤”，而且与外出学习、开会活动有间接关系的情形，如旅途中受伤、休息时受伤，也应视为“由于工作原因受伤”。只有这样，才能以最大的程度保障外出职工的权利。不过，对于那些与外出学习、开会无关的活动，如在出差期间探亲访友、娱乐游玩、购物等私人活动，不能视为“工作”。

对此，最高人民法院行政审判庭《关于职工外出学习休息期间受到他人伤害是否认定为工伤问题的答复》指出：“职工受单位指派外出学习期间，在学习单位安排的休息场所休息时受到他人伤害的，应当认定为工伤。”《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第五条第二款规定：“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。”最高人民法院有关负责人在就该条规定答记者问时指出：为了更好地保护因工外出受伤职工的合法权益，只要不属于职工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的，原则上应当认定为工伤。

本案中，你受公司指派外出进修属于“因工外出期间”。在培训高校安排的宿舍内休息时被床板砸伤，应当认定为“由于工作原因受伤”。因此，在你自行提出工伤认定申请后，社保机构应当作出认定工伤决定的。

潘家永 律师

## 试用期已过，再以不符合录用条件为由解聘员工属违法

读者苏筱向本报反映说，她于3个月前入职一家服装公司，并与公司签订了为期3年的劳动合同。双方在劳动合同中约定其工作岗位是缝纫工，试用期为2个月。入职后不久，她就能够独立作业，且平稳地度过了2个月的试用期成为公司的正式员工。

然而，她近日缝制的衣服经公司质量员检验，有一部分存在质量问题并被要求返工。同时，公司决定对其所在车间予以处罚。为此，车间主任大发雷霆，以“不符合录用条件”为由，要求与她解除劳动合同。

苏筱认为，她在公司的试用期早已过去，公司再以“不符合录用条件”为由与其解除劳动合同是不合适的，甚至是违法的。于是，她向车间主任进行解释，车间主任不听她的解释，并称“这事我说了算，我说与你解除

劳动合同就解除了。”随后，车间主任安排其他人员顶替了她的工作岗位，不再允许她返岗上班。

她想知道：公司的车间主任可以在超越试用期之后，以不符合录用条件为由与其解除劳动合同吗？

### 法律分析

试用期是用人单位对新入职的劳动者是否合格进行考核的期限，是劳动者对用人单位是否符合自己要求进行考核的期限，这是一种双方双向选择的期间。对于试用期，《劳动合同法》第十九条明确规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试

用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

在人力资源管理实践中，用人单位通常是通过其内设部门或管理人员对员工进行管理的，相关部门、人员的管理权限来自公司的授权，基于不同工作职责和内容，授权范围也不一样。一般来说，对于解除员工劳动合同这样的重大决定，应当由公司或者能够代表公司行使权力的部门、管理人员作出，未得到公司授权的工作人员无权代表公司作出此类人事处理决定。从苏筱在咨询中所介绍的情况来看，宣布与她解除劳动合同的，是其所在车间的主任。这位车间主任在没有得到公司授权的情况下决定与其解除劳动合同是一种越权行为，也是无效的。

另外，《劳动合同法》第二十

一条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(一)在试用期间被证明不符合录用条件的……”由此可以看出，对试用期内不符合录用条件的劳动者，用人单位可以在试用期内提出解除劳动合同。如果超过了试用期，用人单位则不能再以不符合录用条件为由解除劳动合同。

本案中，苏筱的试用期已经结束。如果这家服装公司接受车间主任的建议，以不符合录用条件为由与苏筱解除劳动合同，则构成违法解除劳动关系，应当承担赔偿责任。

程文华 律师