

职工在工作时中暑享有哪些权益?

□本报记者 赵新政

当前正值盛夏酷暑季节。因工作需要,有不少劳动者要坚守户外工作岗位。在这种情况下,如果劳动者发生中暑并导致伤亡该怎么办呢?近日,本报特邀北京福茂律师事务所主任时福茂律师结合具体案例对相关情形作出了详细法律评析。

案例1

职工在工作中中暑可认定工伤

王老伯今年54岁,自2016年起来京工作。因无其他工作技能,经人介绍,他与某保安公司签订劳动合同,职务为保安,工作地点在某商场地上停车场,负责指挥管理来店客户地上停车。由于商场生意火爆,进出私家汽车较多,致使王老伯长时间露天工作。

2023年入夏以来,北京的天气格外炎热。6月23日下午1时,王老伯正在指挥车辆停靠时突然中暑,送到医院救治后苏醒,住了三天医院才回到住处,此后仍然有些恶心、身体乏力等症状。前几天,职业病诊断部门确认王老伯为职业病。

王老伯想知道,像他这种情况能否认定工伤?

评析

一般情况下,很多人都会把中暑当成一种外源性突发疾病,很少把它和工伤联系起来。其实,中暑是有可能被认定工伤的。

《工伤保险条例》第十四条第四项规定,职工患职业病的,应当认定为工伤。2012年国家安全监管总局、卫生部、人社部等部门联合发布的《防暑降温措施管理办法》第十九条再次规定,劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。由此来看,如果劳动者因高温作业或者在高温天气下作业导致中暑,被职业病诊断部门确认为职业病的,应当认定为工伤。

根据《职业病防治法》第四十三条规定,医疗卫生机构承担职业病诊断,应当经省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门批准。因此,劳动者若要诊断职业病需要首先到省级以上人民

政府卫生行政部门批准的医疗卫生机构申请诊断。

《职业病诊断与鉴定管理办法》第三十条规定,职业病诊断机构作出职业病诊断结论后,应当出具职业病诊断证明书。职业病诊断证明书应当由参与诊断的取得职业病诊断资格的执业医师签署。职业病诊断机构应当对职业病诊断医师签署的职业病诊断证明书进行审核,确认诊断的依据与结论符合有关法律、法规、标准的要求,并在职业病诊断证明书上盖章。职业病诊断证明书的书写应当符合相关标准的要求。职业病诊断证明书一式五份,劳动者一份,用人单位所在地县级卫生健康主管部门一份,用人单位两份,诊断机构存档一份。职业病诊断证明书应当于出具之日起十五日内由职业病诊断机构送达劳动者、用人单位及用人单位所在地县级卫生健康主管部门。

本案中,王老伯在工作时间、工作地点,因工作中中暑,其到职业病诊断机构就诊并被诊断为职业病,依法应当享受工伤保险待遇。

案例2

职工在工作中因中暑伤亡可享工伤待遇

小李是北京市某旅行社导游,2021年到该旅行社上班,双方签订了为期三年的劳动合同。合同约定其月工资为3000元底薪加提成,工作内容为北京地区跟团导游。2023年7月15日上午11时,在接待江苏老年旅游团来京旅游带领游览故宫名胜时,因气温持续几天在高温运行,小李连续接待几个团没有得到充分休息,当走到午门时突然倒地,被120送往附近医院抢救,两个小时抢救无效身亡。经诊断,小李系高温中暑引起突发性心梗。

小李的妻子带着一个12岁的儿子来到旅行社交涉。经调解,旅行社按照《工伤保险条例》规定向小李亲属支付了一次性工亡赔偿金。

评析

本案中,小李与旅行社签订了劳动合同,其工作内容是导游,突发疾病时是在工作时

间、工作地点、正在从事导游工作,经抢救2个小时后不幸身亡。根据《工伤保险条例》第十五条规定,劳动者在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。小李的情形显然符合这一法律规定,应当“视同工伤”,其近亲属应当获得一次性工亡补偿。

有一点特殊情况需要注意,即本案中,小李是暑引起的心梗去世,如果纯粹因中暑死亡,是直接依据上述规定视同工伤?还是依据上述条例第十四条及《防暑降温措施管理办法》第十九条规定,先有职业病诊断认定然后再认定工伤?律师认为,这两种做法都行得通。但哪种做法更便捷呢?可以做以下比较:

如果小李亲属想进行职业病诊断,然后进行工伤认定,此时的不利条件是并非所有医疗机构都有权出具职业病诊断。再者,在抢救现场那种混乱的场面中,医生和家属也未必能想到工伤认定及出具职业病诊断等问题,若无职业病诊断就谈不上工伤认定及工伤待遇支付了。因此,为更好地保护劳动者权益,小李的亲属可依据《工伤保险条例》第十五条进行“视同工伤”的认定工作。

在这里,还要进一步提醒劳动者和家属:一要防犯假借抢救,“拖”过48小时;二要提醒用人单位及医生要遵守法律和职业道德,不要触碰道德和法律的底线。

案例3

职工在工作中因中暑遭受损失可获补偿

2022年小凯与某纺锭厂签订三年期的固定期限劳动合同,工资实行底薪加绩效模式,工作地点在纺锭厂车间,看管50台纺锭机。纺锭厂工作环境较闷热,平均温度都在四五十摄氏度,平时不忙时还能三班倒,正常上下班,若有紧急订单就要不断地加班。

今年7月初,纺锭厂通风机坏了一台,正在维修期间,工厂来了一份加急订单,需要加班三天才能完成。由于正值酷暑季节,小凯连续加班两天后,突然

体力不支,中暑晕倒。幸亏被工友及时发现,送到附近医院抢救,住了五天医院才好转。医嘱告诉他要充分休息,并加强营养。经历此事,小凯感到懊恼,觉得自己额外花了医疗费又耽误了赚钱,损失很大。

小凯的各种损失,要由他自己承担吗?

评析

《劳动法》第五十二条规定:“用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度,严格执行国家劳动安全卫生规程和标准,对劳动者进行劳动安全卫生教育,防止劳动过程中的事故,减少职业危害。”《劳动合同法》第八十八条也规定:“用人单位有下列情形之一的,依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任:……(四)劳动条件恶劣、环境污染严重,给劳动者身心健康造成严重损害的。”《防暑降温措施管理办法》第五条规定,用人单位应当建立、健全防暑降温工作制度,采取有效措施,加强高温作业、高温天气作业劳动保护工作,确保劳动者身体健康和生命安全。

近日,国家卫健委办公厅、国家疾控局综合司联合印发了《关于做好2023年用人单位防暑降温工作的通知》,强调用人单位改善作业场所环境和条件,开展防暑降温、中暑急救等知识培训,切实保障劳动身心健康。

健康权、休息权是劳动者最重要的权利,用人单位有义务为劳动者提供安全卫生的工作环境。如果在高温条件下,单位没有采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度等措施。如因未依法提供防暑降温措施导致劳动者伤亡的,应当承担相应责任。

本案中,小凯因工受伤,是因为单位通风设备出现故障,致使本已高温的工作环境更加恶劣,加之加班加点,超出了人体承受极限,导致小凯中暑住院。在这个过程中,小凯没有任何过错。因此,他的医疗费用、营养费用、误工费用均应由单位负担。

工资一天一结,公司可否拒绝办理工伤保险?

读者凌薇薇近日向本报反映说,公司与她在劳动合同中约定,其工资按照完成的工作量实行一天一结。现在,这种发工资方式已经履行一年多时间。今年6月,她在工作时间、工作地点,因工作原因受到伤害。由于公司没有为她缴纳工伤保险,导致她无法从工伤保险部门获取工伤待遇。为此,她曾要求公司担责,但公司称其工资一天一结,公司没有为其办理工伤保险的法定义务,自然也就无需承担工伤赔偿责任。

她想知道:公司的理由成立吗?

法律分析

公司的理由不能成立。

一方面,公司同样具有为凌薇薇办理工伤保险的法定义务。

《社会保险法》第三十三条规定:“职工应当参加工伤保险,由用人单位缴纳工伤保险费,职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第二条第一款也指出:“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者

雇工缴纳工伤保险费。”这些规定表明,依法为职工办理工伤保险,是每一个用人单位的法定义务。只要职工与用人单位具有劳动关系,任何用人单位都不得以任何理由拒绝办理。

此外,《劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”本案中,凌薇薇与公司之间签订了劳动合同,且已经履行了一年之久,故不管其工资如何确定、如何计算、如何发放,都不能否定双方之间已经存在的劳动关系的事实,公司以工资一日一结为由否定自身的法定义务,明显与

法律规定相违背。

另一方面,公司应当承担赔偿责任。

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”本案中,凌薇薇是在工作时间、工作地点,由于工作原因受到伤害,毫无疑问属于工伤之列,而公司没有为其办理工伤保险,依法应当承担赔偿责任。

颜东岳 法官

公司多次约定试用期 即使员工同意也应赔偿

编辑同志:

我曾与一家公司连续4次签订为期一年的劳动合同,每次均约定了3个月的试用期。现在,我已经离职了。

请问:我能否要求公司赔偿试用期减少的工资收入?

读者:林芳芳

林芳芳读者:

你可以要求公司赔偿试用期减少的工资收入。

一方面,公司的行为违法。

《劳动合同法》第十九条规定:“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。”结合本案,你与公司连续在为期一年的劳动合同中约定试用期,该做法有两点与违法:一是试用期均超过了二个月,二是在后三次劳动合同中不应约定试用期。

另一方面,公司必须承担赔偿责任。

《劳动合同法》第八十三条规定:“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”即公司应当向你支付第一次劳动合同超期试用1个月,第二、三、四次劳动合同不应设立试用期9个月,共计10个月的工资。

此外,《劳动合同法》第十四条第(三)项规定:“连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的”,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。第八十二条第二款规定:“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

如果你不存在下列五种情形:一是严重违反公司合法的规章制度;二是因严重失职或营私舞弊给公司造成重大损害;三是同时与其他用人单位建立劳动关系且对完成公司工作任务造成严重影响或经公司提出却拒不改正;四是被依法追究刑事责任;五是因患病或非因工负伤不能从事原工作或公司另行安排的工作。根据以上规定,当你没有主动要求订立固定期限劳动合同时,公司不仅应当向你支付第一次劳动合同超期1个月,第二次劳动合同不该试用的3个月,共计4个月的工资,还必须向你支付应当签订无固定期限劳动合同却没有签订的11个月的双倍工资。

廖春梅 法官