

劳动者遭遇热射病侵害谁来赔?

盛夏时节，劳动者在持续高温、高湿天气条件下作业，罹患热射病而导致伤亡的危险性增加。热射病除给劳动者造成人身损害外，还可能引发工伤认定、劳务侵权等劳动争议纠纷。那么，因热射病产生的纠纷如何化解？劳动者可通过哪些途径正确维权呢？以下案例针对不同情形作出了详细的法律分析。

案例1

因中暑被鉴定为职业病，应当认定为工伤

曲某在一家旅行社从事导游工作。2023年8月7日，曲某在工作过程中因出现意识障碍、高热症状，被同事送至医院就诊并确诊为热射病。待病情相对稳定出院后不久，曲某再次因病情复发入院治疗，被确诊为热射病、肝损害、心肌梗塞。2023年底，当地职业病防治院为曲某出具职业病诊断证明书，诊断结论为职业性中暑（热射病）。为此，曲某向人社局提出工伤认定申请。随后人社局作出决定书，认定曲某职业性中暑（热射病）为工伤。

评析

通常情况下，用人单位会把中暑当成一种外源性突发疾病，很少把它与工伤联系起来。事实上，是否构成工伤并不以该主观意愿为转移。《工伤保险条例》第14条第4项明确规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。原卫生部、劳动和社会保障部联合印发的《职业病目录》中“因物理因素所致的职业病”内包括了“中暑”情形。这就是说，中暑也是一种职业病。

原国家安全生产监督管理总局、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19条再次明确，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。这就意味着，劳动者因高温作业引起中暑的，可以申请工伤认定，符合规定的可享受工伤保险待遇。根据《职业病防治法》第43条的规定，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应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。

另外，《职业病诊断与鉴定

管理办法》第30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……”

本案中，曲某在工作时间、工作地点，因工作中暑并经职业病诊断机构诊断为职业病，依法应当享受工伤保险待遇。

案例2

突患热射病死亡或48小时内经抢救无效死亡，可以视同为工伤

孙某系某建筑公司承建项目工地的职工。2023年7月20日15时许，孙某在脚手架上接料时突然晕倒坠地，随即被送往医院救治，两个小时后经抢救无效身亡。事后，孙某之妻沈某申请司法鉴定，鉴定意见为“孙某中暑后突然晕倒，头部着地，致脑挫裂伤出血性梗死，继发性呼吸循环功能障碍死亡。”疾病预防控制中心出具的《职业病诊断证明书》判定其患“职业性重症中暑（热射病）”。在与建筑公司协商工伤待遇赔偿未果后，沈某向人社局申请工伤认定并得到确认。公司不服该工伤认定结论诉至法院。经审理，法院认定孙某患热射病经诊断为职业性中暑，可以认定为工伤。最终，在法院主持调解下，建筑公司按照视同工伤的规定，向孙某亲属支付了供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金等工伤保险待遇。

评析

劳动者享有获得劳动安全保护、享受社会保险的权利，因工作患职业病的职工享有获得医疗救治和经济补偿的权利。在这方面，《工伤保险条例》第15条规

定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）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……职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇……”该条例第39条规定：“职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金……”

本案中，孙某与建筑公司签订有劳动合同，合同约定其工作岗位为上料工，其突发疾病（热射病）时是在工作时间、工作地点、从事本职工作，且经抢救两个小时后不幸身亡，该情形属于上述视同工伤规定的情形，其近亲属应当获得一次性工亡补助金等工伤保险待遇。

需要注意的是，如果劳动者纯粹因中暑死亡，其亲属是直接依据上述规定申请工伤认定？还是依据《工伤保险条例》第14条及《防暑降温措施管理办法》第19条规定先进行职业病诊断然后再认定工伤？事实上，这两种做法都可以选择。但在符合条件的情况下，当事人选择“视同工伤”的维权途径更为便捷省力。在此需要明确的是，劳动者中暑后经抢救无效超过48小时后死亡，不能被认定为工伤。

案例3

劳动者提供劳务时中暑，可以提起侵权赔偿之诉

A公司雇用65岁的于某从事药材苗木栽种、管护等工作，按日计酬，每月一结算。事发前，于某已连续工作5天，第6天上午收工返回途中，于某自感身体难受，有胸闷、中暑症状，休息片刻后感觉症状加重，于是，工友将其送医就诊。司法鉴定机构出具的鉴定意见，认可医院的射病诊断，并认可于某患病时的劳动环境与其因热射病导致的语言功能障碍存在联系。事后，于某

提起诉讼，请求判令A公司赔偿其因患热射病而产生的损失。法院经审理，综合评判双方的过错程度，判决A公司赔偿其治疗费、误工费、精神抚慰金等全部损失的60%。

评析

因缺乏安全防护措施，临时用工者是高温下容易“受伤”的群体。由于临时用工中劳动者与用工方不存在劳动关系，在双方仅仅存在劳务关系且未订立书面合同、未书面约定彼此权利义务的情况下，一旦劳动者患上热射病只能基于劳务关系追究用工方的侵权责任。

对此，《民法典》第1192条规定：“个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。”据此，在处理因劳务关系引发的热射病侵权纠纷时，应适用过错责任原则，即单位存在过错才承担侵权责任。若单位无过错，则依据公平原则，承担相应的补偿责任。对于提供劳务者本人来说，只有充分履行了注意义务，才能使自己免于承担过重的责任。

本案中，于某所参与的农业生产用工形式较为松散，并无严格的管理制度，完全可以根据天气条件和自身状况决定是否上班。同时，作为完全民事行为能力人，于某应当预知高温下劳作可能存在的中暑风险并提前做好防护，但其未采取合理的预防措施，亦未对自身健康状况尽到合理的注意义务，故对损害结果的发生也存在一定过错。综合于某与A公司各自过错的大小及过错与损害后果原因力的比例，法院依据事实作出上述判决是正确的。

张兆利 律师

离职4年后确诊职业病还能享受工伤待遇吗？

编辑同志：

自公司成立之日起，我就进入公司工作，并在这里连续工作17年时间。2020年3月，公司搬迁至外地，考虑到年龄及生活等因素，我决定从公司离职并得到批准。离职后，我通过应聘入职另外一家企业工作。今年年初，即我离职公司4年后感到身体不适。经过专业医院检查，确诊我患有某种职业病，而致病原因是我在公司有有毒有害岗位工作时间较长。

请问：在这种情况下，我还能获得工伤待遇吗？

读者：郭萍萍（化名）

郭萍萍读者：

你仍然有权获得工伤待遇。

一方面，职业病待遇并不受单位变更影响。

《职业病防治法》第六十条规定：“职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变。用人单位在发生分立、合并、解散、破产等情形时，应当对从事接触职业病危害的作业的劳动者进行健康检查，并按照国家有关规定妥善安置职业病病人。”

《职业病防治法》第六十一条规定：“用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人，可以向地方人民政府医疗保障、民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。地方各级人民政府应当根据本地区的实际情况，采取其他措施，使前款规定的职业病病人获得医疗救治。”

上述规定表明，国家为患职业病职工设定了从享受工伤保险待遇、向用人单位索要民事索赔、由政府救助等多种保障体系，即使职业病患者日后变动了工作单位，同样能享有相应待遇。这对你也不例外。

另一方面，职业病待遇并未附加时间条件。

《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。而基于职业病具有潜伏期长的特点，一旦给予诊断期限限制，很容易导致事后被诊断出患职业病职工的权益无从保障，背离《职业病防治法》第一条、《工伤保险条例》第一条关于保护劳动者健康及其相关权益、保障患职业病职工获得救助和补偿的立法宗旨，故无论是《职业病防治法》还是《工伤保险条例》乃至相关政策规定中，目前均没有对职业病的诊断期限加以限制的规定，这也决定了你虽然是在4年之后被确定患有职业病，但并不存在“过期作废”的问题。因此，你仍然有权享受工伤待遇。

颜梅生 法官

只要愿意支付赔偿金，单位就可随意解聘职工吗？

职工葛欣茵（化名）进行法律咨询时反映，她于半年前入职某公司担任销售经理职务，双方签订了为期2年期的劳动合同。虽然她与同事为工作付出很多，但她带领的销售团队整体业绩仍然不好。为此，公司领导对她十分不满，并决定以支付赔偿金为代价，让她立即离职。而她不想拿赔偿金走人，便要求公司再给她一次机会或者把她调整到普通销售员岗位，可是，公司不答应。

她想知道：自己虽然不能胜任销售经理一职，但是否有

权拒绝离职呢？

法律分析：

葛欣茵可以拒绝离职，并有权要求与公司继续履行劳动合同。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”这就是说，

在用人单位违法解除或者终止劳动合同时，劳动者享有选择权，既可以选择要求恢复劳动关系、继续履行劳动合同，也可以选择领取相当于2倍经济补偿金的赔偿金后走人，并不是用人单位只要愿意赔钱就可以随意解聘劳动者。

本案中，葛欣茵带领的团队销售业绩不佳，虽然其本人难辞其咎，甚至可以认定为不能胜任销售经理一职，但公司应当根据《劳动合同法》第四十条第二项规定，安排她进行提升能力的培训或者调整其工

作岗位。

《劳动合同法》第四十条第二项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。可是，公司并未如此操作，而是直接解雇葛欣茵，显然构成违法解除劳动合同。因此，在劳动合同尚可继续履行的情况下，葛欣茵可以要求与公司继续履行劳动合同。

潘家永 律师