

高温袭来,酷暑下的劳动者权益保护引发公众关注——

“因工中暑”认定工伤难在哪里?

阅读提示

劳动者因工作原因确诊热射病,可以通过工伤认定的方式维权。但不少劳动者对热射病知之甚少,不知道“中暑”也可申报工伤。加之一些用人单位在职业病诊断环节不配合提供相关证据材料,导致一些劳动者认定工伤困难。法律界人士认为,用人单位应重视工伤保险的保障作用和为意外“兜底”的作用,为劳动者缴纳工伤保险。

本报记者 陈子鑫 赵琛 本报实习生 左家齐

热浪袭来,高温作业下的劳动保护引发公众关注。根据《职业病分类和目录》,被认定为职业性中暑后,劳动者可以进行职业病诊断并申报工伤。

记者采访了解到,部分劳动者虽然是在工作中确诊热射病,想要认定工伤、享受工伤福利待遇却“有点难”。

高温中劳作易发热射病

退休后,叶某于2013年6月入职一家物业公司,后被派往另一个单位从事室外保洁工作。2018年夏季,酷暑难耐,持续在高温下工作的他,出现行走不稳、大小便失禁等症状,被120紧急送往医院救治并被诊断为劳力型热射病。

叶某的遭遇不是孤例。随着高温天气的发展,高温中暑及热射病持续闯入公众视野。

据媒体报道,四川大学华西医院7月10日连续收治了三名热射病转诊患者,其中一人不幸去世。三人中,有两人户外工作者,另一人年龄稍大,发病时正在湿热的厨房做饭。

据介绍,热射病是高温相关急症中最严重的情况,可分为劳力型热射病和经典型热射病。劳动者暴露在高温高湿的环境中,身体调节功能若失衡,会导致核心温度迅速升高,伴有皮肤灼热、意识障碍和多器官功能障碍。

叶某被送医后,并发多脏器功能损伤,同时伴有大脑严重损伤。经过住院治疗和后期康复治疗,他仍然无法自主活动,生活起居需有人照顾。

“根据《职业病分类和目录》,中暑系物理因素所致职业病。劳动者因工作原因确诊热射病,可以通过工伤认定的方式维权。”北京市常鸿律师事务所律师陈剑峰对《工人日报》记者说。

“确诊热射病后,劳动者需要到职业病诊断机构进行职业病诊断。诊断完成后,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请,并进行劳动能力鉴定,通过工伤索赔劳动仲裁或诉讼程序来解决。”陈剑峰介绍,“部分劳动者因劳动关系不清晰,未签订劳动合同、未缴纳工伤保险等原因,想通过工伤认定方式维权的难度较大。”

工作中罹患热射病应积极维权

记者在采访中了解到,部分劳动者虽然是在工作中确诊热射病,但想要认定工伤、享受工伤福利待遇却“有点难”。不少劳动者对热射病知之甚少,不知道“中暑”也可申报工伤;

与用人单位存在劳动关系是认定工伤的前提,部分劳动者仍存在无法证明劳动关系的情形。此外,工伤认定需进行职业病诊断,但一些用人单位不配合提供相关证据材料。

“以叶某的情形为例,作为超龄劳动者的他,也面临着如何证明与用人单位存在劳动关系的情况。此外,他也未参加工伤保险。”参与承办此案件的北京市常鸿律师事务所律师王挺说。

“在未签订劳动合同的情况下,劳动者可以通过劳动仲裁的方式来确认劳动关系。确认后,再申请工伤认定。”陈剑峰说,“在职业病诊断时,部分用人单位因未给劳动者缴纳工伤保险,害怕承担赔偿责任,存在不配合提供相关证据材料的情况。”

与用人单位沟通无果后,叶某的家属决定起诉物业公司以及叶某的用人单位。

“根据相关气温记录,当日13时,叶某所在地区的室外温度已达37℃。叶某作为超龄劳动者,为用人单位提供了实际劳务,长时间在高温环境下露天作业,用人单位既未调整工作班次和作业时间,也未提供消暑降温设施,才导致叶某患上热射病。”王挺认为,此纠纷可视提供劳务者受害责任纠纷,应按照人身损害赔偿标准主张赔偿。

防止中暑须以预防为主

“我们以提供劳务者受害责任纠纷案由起诉,在申请司法鉴定的同时,积极与物业公司及用人单位进行沟通。”王挺介绍。

最终,该案件的原告与被告双方通过庭前调解程序,对赔偿事宜达成一致。叶某撤回对用人单位的起诉,由物业公司承担对叶

某的赔偿责任。除去已支付的医疗费用,叶某一次性获得各项损失共计139万元。

王挺说,如果劳动者在工作中确诊热射病,难以通过工伤认定的方式维权,可以直接向法院提起诉讼,案由为提供劳务者受害责任纠纷或健康权纠纷,进行伤残鉴定和三期鉴定,根据鉴定结果来主张赔偿数额。

“叶某虽然获得了赔偿,但热射病给他带来的伤害是很大的。这也提示劳动者与用人单位,职业病损害大多不可逆、难治愈,职业病防治重在预防。”陈剑峰建议说。

《防暑降温措施管理办法》对高温作业早有详细明确的限定。例如,日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,连续作业时间不得超过国家规定,且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业。

进入8月,高温天气还在延续,热射病的发生也引起了社会关注。日前,人力资源和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联等国家协调劳动关系三方联合印发了《关于做好高温天气下劳动者权益保障工作的通知》,要求最大限度减少高温天气作业对劳动者身体健康带来的危害,全力保障劳动者生命安全和身体健康。

“用人单位应重视工伤保险的保障作用和为意外‘兜底’的作用,为劳动者缴纳工伤保险。”陈剑峰认为,对于热射病患者认定工伤,有必要优化认定程序、简化认定条件,最大限度保护劳动者权益。“不少企业还为劳动者缴纳了安全生产责任保险、意外伤害保险等保险,也有助于让劳动者得到更好的保障。”



乡村智慧警务

7月28日,在湖北省襄阳市保康县马桥镇尧治河村智慧警务服务中心,民警通过视频监控对村出入口和主要村道进行实时监控。近日,襄阳市保康县马桥镇尧治河村智慧警务服务中心投入使用。该中心是以提升警务区核心战斗力为主要目标,以实施大数据战略为路径,以大数据、云计算、人工智能、移动互联网、物联网等技术为支撑,打造智慧化警务工作的一种新理念和新模式。建设该中心为提升乡村治理信息化、智能化、现代化水平,提供了坚强保障和有力支撑。杨轶摄/中新社

法问

离职后还能索要销售提成吗

本期主持人 本报记者 王鑫 方大丰

读者来信

编辑您好!

我在两年前入职了一家房地产经纪公司,从事二手房中介销售工作。因个人原因,这份工作我只干了一个月,就提出了辞职。经房地产经纪公司同意后,我离开了工作岗位。

离职后的次月,我得知自己在任职期间参与销售的一套房子完成过户,就致电公司要这笔销售的4600元提成。不料公司却以我解除劳动合同时,房屋买卖双方尚未办理过户手续,且入职签订的保密协议约定员工离职后无权获得提成为由,拒绝向我支付销售提成。

我来查看了入职当天双方签订的岗位考核及业绩分配协议和保密协议。保密协议确实约定:劳动者擅自离职或单方辞职未经用人单位书面批准的,用人单位有权处理劳动者离职前尚未完成的中介事务和离职后所收到的提成,甚至可将该部分提成归入用人单位。

请问,我和公司当时签的这份保密协议合法吗?我还能不能拿回这份工作提成?

湖南 小李

为您释疑

小李您好!

根据劳动法第五十条规定,工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人,不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。显然,房屋销售提成属于工资构成中的计件工资的一种,属于按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资,用人单位应在劳动者完成该计件工作后依法足额支付。

您与公司解除劳动合同时,虽然房屋买卖双方尚未办理过户手续,公司未收到房屋买卖双方手续费,但您在从事房屋销售过程中,已完成了岗位职责,履行了应履行的权利和义务,为公司创造了经营利润;且您离职后房屋已顺利过户,公司拒绝支付提成的事实依据和法律依据不存在。

因此,本案中公司拒绝支付您的销售提成的理由不成立。公司不能以合同约定对抗法律强制性规定。另外,您是经过公司同意之后才办理解除劳动合同手续的,也不符合双方签订的协议约定的擅自离职和单方辞职未获同意的情形。因此,我认为房地产经纪公司应依法全额支付您的工资提成。

湖南天地人律师事务所律师 吕帅

高温来了,津贴你领对了吗?

这个夏天,“高温预警”“热射病”“中暑”等名词频频登上热搜。高温环境下作业的劳动者享受哪些福利待遇?劳动者领取高温津贴需符合什么条件?高温津贴的标准是什么?

案例一

因球场未按时发放工资、高温津贴,球场场务工人小张要求球场支付工资及高温津贴1万余元。法院认为,小张为室外作业,岗位符合发放高温津贴的条件,根据相关规定,球场应于每年的6月至8月向小张支付高温津贴。小张的请求得到法院支持。

划重点

用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源和社会保障行政部门会同有关部门制定。

案例二

小刘是某机械加工工厂工人,因与工厂发生劳动纠纷,小刘要求工厂支付高温津贴等报酬。法院认为,小刘在室内工作,夏季配有降温设施(大型风筒多台),每个工位都配有工业用电风扇,工作人员密度小。工厂委托第三方检测机构对其公司生产车间工作温度进行检测,温度均在33℃以下,小刘对此不持异议。

故小刘主张的高温津贴缺乏事实依据。

划重点

根据谁主张谁举证的基本原则,劳动者主张高温津贴的,应对自己工作环境和条件符合支付高温津贴的条件承担基本的举证责任,用人单位反证的,应就已经采取有效降温措施承担举证责任。

- ### 高温津贴怎么领?
- 1 高温津贴是劳动者的法定报酬待遇,并非用人单位自设的“福利”。
 - 2 不得以发放钱物替代防暑降温饮料和必须药品。
 - 3 也不得以防暑降温饮料和必须药品冲抵高温津贴。
 - 4 劳动者和用人单位可协商提高高温津贴的标准。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

吉林

四平中院一案解三案促两企业续合作

本报讯(记者柳娜 彭冰 通讯员李静)近日,在吉林省四平市中级人民法院的积极调解下,上海某精密机械有限公司总经理孙雪峰与吉林省某机械制造有限公司负责人握手言和,另外两起由基层法院受理的相关案件也随之撤诉,纠纷圆满解决。

据介绍,两家公司自2017年以来开始合作,先后共签订6份合同,标的总额达5000万元。去年,双方在履行过程中,因设备交付、验收产生矛盾,进而导致后续几份合同履行出现纠纷。2021年3月5日,吉林机械公司以其中3份合同为依据,起诉上海公司,要求解除合同,并返还已付款项920万元及违约金25万元。次日,上海公司又以其中5份合同为依据,起诉吉林机械公司,要求解除合同,并支付设备剩余货款860万元及违约金900万元。此外,双方针对第6份合同纠纷实体判决,已进入执行程序,也就是说双方纠纷共涉及3起案件。

上海公司申请并提供担保后,四平中院依法冻结了吉林机械公司1100余万元的银行存款。后两地相继暴发疫情,期间账号冻结期限已到,上海公司无法向法院邮寄书面续封申请,法官采取传真及视频、录像的方式,第一时间将银行账户予以续冻,依法保护上海公司的合法权益。

庭审中,合议庭得知双方存在多年业务往来,且商业合作关系非常友好。为化解双方之间的矛盾,并为其后续合作创造可能,法官耐心释法明理,双方当事人认识到合同履行中各自的不足,在开庭当天下午便初步达成调解协议。次日,在法官的组织下,双方就细节问题再次进行协商,最终达成调解协议。

以案说法

为何超龄劳动者签了劳务协议却是劳动关系

本报记者 吴锋思

超过60岁达到退休年龄的劳动者,到企业工作后与企业签订了劳务协议,最终却被认定为双方具有劳动关系,这是为何?日前,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院终审判决了这样一起纠纷。

【案情回顾】

2020年1月,周某到乌鲁木齐某物业公司做门卫,此时的周某已超过60周岁,因此物业公司周某签订了劳务协议,该协议未对用工期限、工资报酬等事项进行约定。

2020年11月19日,周某乘坐公司公车前往医院做核酸检测,检测中周某在医院门口摔伤,公司将周某送往医院就诊,周某因骨折入院治疗18天。

周某受伤之后,再未去公司上班。2021年3月29日,周某向乌鲁木齐市沙依巴克区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认公司与其存在劳动关系。仲裁委裁决支持了周某的仲裁请求。乌鲁木齐某物业公司不服裁决,向沙依

巴克区法院提起诉讼。

【庭审过程】

物业公司认为,周某到公司工作年龄已经超过60岁,达到了退休年龄,其未能享受退休待遇的原因是缴费年限不够,公司对此不存在过错。周某来公司时,已经不具备建立劳动关系的主体资格,公司与其签订的是劳务合同,没有建立劳动关系的合意。

周某则认为,物业公司以劳动协议方式规避法律风险。协议的内容约定双方之间有关于业绩量化考核、工作纪律、考勤表等内容,如果双方之间是劳务协议关系,根本无需对上述内容做出约定,由他提供劳务,公司根据劳务内容付费就可以,但他仍需接受公司的日常管理;公司的工资表显示他的工资组成部分还包括出勤、其他扣款部分,如是劳务费用,公司没有权利要求他考勤及进行扣款;他的工作有公司按照轮班方式安排,并且进行量化考核,按照考核发放工资就说明公司提供劳务的同事还得接受其日常管理和各项规章制度。

法院认为,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》

第七条规定,用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。周某入职乌鲁木齐某物业公司时已年满六十周岁,达到法定退休年龄,但因缴费年限未达到法定标准,故至今仍在自行缴纳社保费用,未享受养老保险待遇,因此物业公司与其

周某之间应认定为劳动关系。

一审法院判决,乌鲁木齐某物业公司应与周某存在劳动关系。乌鲁木齐某物业公司不服,向乌鲁木齐市中级人民法院提起上诉。

【审理结果】

乌鲁木齐市中级人民法院判决驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

乌鲁木齐市中级人民法院认为,双方争议焦点在于周某与物业公司是劳动关系还是劳务关系。乌鲁木齐某物业公司提交的劳务协议中关于劳务期限、劳务报酬、签订日期处均为空白,关于劳务期限、报酬、签订日期等约定系该协议的主要条款,而合同成立的条件之一是双方就主要条款协商一致,故本案中双方签订的劳务协议并未成立。周某入职时虽然已年满六十周岁,但其并未享受养老保险待遇,因此认定公司与周某之间为劳动关系并无不妥之处。