

虽不符合“工作时间、工作场所”的工伤认定条件,但事发前“全月无休、加班近130小时”成企业须担责的依据——

员工下班途中猝死 单位被判违法用工担责三成

阅读提示

企业安排员工在高温环境中长期超时加班,未对身体可能存在基础疾病的员工尽到合理注意义务,员工在下班途中突发疾病死亡,进而引发纠纷。在历经行政诉讼、民事诉讼一审、二审后,法院认为该案虽然不符合工伤认定条件,但公司违法用工行为和员工死亡之间具有因果关系,判决公司承担30%赔偿责任。

亡,非因本人主要责任的交通事故所致。事发当天朱斌驾驶电动自行车离开公司时并无异常,其突发疾病并非在工作时间和工作岗位,故不属于《工伤保险条例》认定工伤的情形,决定不予认定工伤。

这让朱斌父亲和女儿难以接受,两人向法院提起行政诉讼,被驳回诉讼请求。

法院认为,朱斌正常至康某公司上班,正常工作完成工作任务,在工作期间并未有异常表现,也并非在工作时突发疾病,朱斌父亲和女儿所述朱斌在工作时已出现身体不适、呕吐等症状无任何证据佐证。朱斌的情况并不符合“工作时间、工作场所突发疾病”的情形。

工伤难以认定,那么康某公司对朱斌的死亡到底有没有责任?

行政诉讼败诉后,2021年,朱斌父亲和女儿以侵权之诉,将康某公司告上法院。

朱斌父亲和女儿提交了一份朱斌2019年7月份上班时间的手写记录。该记录显示,当年7月朱斌每天都到公司上班,全月无休,其中有21天加班至晚上八九点。

对此,康某公司未予否认,但提交了当地一家医院于2019年4月23日出具的朱斌职业健康检查表,该表载明未发现朱斌患有职业禁忌症或疑似职业病。但该表显示心电图、生化检验等项目发现异常,建议定期复查或者到综合性医疗机构门诊复查。

康某公司认为,体检报告反映朱斌自身存在基础性疾病。在朱斌父亲和女儿看来,公司取得体检报告后未及时通知朱斌,仅口头告知其身体没有问题,公司做法存在过错。

认定因果关系,酌定公司赔偿比例

一审法院经审理认为,朱斌父亲和女儿

基于侵权的法律关系要求康某公司承担赔偿责任,应对康某公司存在过错、加害行为,以及加害行为与损害结果之间具有因果关系承担举证责任。因朱斌父亲和女儿未能充分举证证明康某公司对其构成侵权,法院判决驳回其诉讼请求。

朱家两人不服,提起上诉。

二审中,南通中院经审理认为,朱斌在事故发生前一个月加班时长近130小时,远远超过劳动法规定的加班时长限制,康某公司对朱斌的用工行为严重违反了劳动法的保护性法律规定;康某公司安排朱斌于高温下在喷漆车间内长期超时加班工作,显然会

对其身体健康造成严重的风险隐患,结合公安机关物证鉴定室关于朱斌死因的鉴定意见,能够认定康某公司的违法用工行为显著增加了朱斌冠心病急性发作的风险。根据相关司法解释规定,应当认定康某公司违法用工行为和朱斌死亡之间具有法律上的因果关系。

法院还认为,康某公司应当预见违法用工行为可能造成的损害后果,且明知朱斌身体可能存在基础性疾病仍安排朱斌在高温下长期超时加班工作,应当认定康某公司对朱斌的生命健康权未尽到合理注意义务,对相应损害后果的发生存在过错。

因此,二审法院认为,该案虽然不符合“工作时间、工作场所突发疾病”的工伤认定条件,但康某公司应当对朱斌的损害后果依法承担侵权赔偿责任。

最后,南通市中级人民法院酌情认定,康某公司对朱斌死亡造成的损失承担30%的赔偿责任,改判康某公司赔偿朱斌父亲和女儿36万余元。

认定因果关系应采用高度可能性的证明标准

本案一、二审认定的案件事实基本一致,为何判决结果大相径庭?

该案二审法官介绍,这主要在于一、二审对因果关系证明标准的把握和认识不同。

该案中,一审对因果关系要求的证明标准是达到“确实、充分”的程度,因此认定朱斌父亲和女儿未能充分举证证明康某公司构成侵权,从而驳回诉讼请求;而二审对朱家两人提供证据的证明标准上则采用“高度可能性”,认为现有证据能够证明康某公司在用工中的相关违法行为与朱斌因冠心病急性发作致死之间存在因果关系这一事实具有高度可能性,从而部分支持了朱斌父亲和女儿的诉讼请求。

近年来,因加班导致猝死的新闻屡见不鲜,引发了社会对于劳动者合法权益

保护的关注和讨论。“下班后猝死的员工不构成工伤,公司是否需要承担赔偿责任,本案二审判决给出了一个明确的答案,也体现了两大价值导向。”南京财经大学法学院教授傅敬说。

傅敬进一步解释,首先,善待、关爱职工是传承中华民族传统文化的应有之义,也是弘扬新时代企业家精神、履行社会职责的必然要求。企业应严格执行劳动保障法律法规,保障职工的各项基本权益,促成职工体面劳动、幸福生活,增强职工的获得感、认同感、归属感。此外,劳动者应当对自己的身体尽到注意义务,“拼搏不是拼命,勤劳不能过劳”,还要提高自身法律意识,增强法治观念,勇于维护自身合法权益。

盛夏整月无休,员工下班途中去世

康某公司是南通市一家从事环保装饰材料生产的私营企业。朱斌(化名)是公司喷漆车间员工。

2019年8月1日20时3分,朱斌下班后驾驶电动自行车出公司门不久即摔倒。次日4时56分,朱斌在距离公司北门300米处被人发现,120工作人员现场确认其死亡。

当年整个7月,南通有8天最高气温超过35℃。为了赶订单,康某公司的工人全月无休,连续工作,经常加班至晚上八九点。

公安机关物证鉴定室对朱斌的死亡原因出具鉴定意见为“因冠心病急性发作死亡”,同时载明“其生前工作劳累等情况可以是其冠心病急性发作的诱因”。

朱斌去世后,康某公司向朱斌的父亲和女儿支付了3.7万元。

工伤认定未果,家属起诉公司侵权

2019年12月,朱斌父亲和女儿向当地人社局提出工伤认定申请。

人社局认为,朱斌因冠心病急性发作死

检察机关上半年起诉帮信罪6.4万人

招聘、兼职领域涉帮信罪问题较为突出

本报讯(记者卢越)帮助信息网络犯罪活动罪(以下简称帮信罪)目前已成为各类刑事犯罪中起诉人数排名第3的罪名(前两位分别是危险驾驶罪、盗窃罪)。最高人民检察院日前发布帮信罪的基本态势,突出问题和治理成效时指出,招聘、实习、兼职领域涉案问题较为突出,不少人员因为虚假、违法招聘广告,陷入犯罪分子设计的陷阱,最终触犯帮信罪。

帮信罪是2015年11月起施行的刑法修正案(九)新增罪名,主要指行为人明知他人利用信息网络实施犯罪,为其犯罪提供互联网接入、服务器托管、网络存储、通信传输等技术支持,或者提供广告推广、支付结算等帮助的犯罪行为,是电信网络犯罪的重要“帮凶”。近年来,特别是2020年10月“断卡”行动以来,检察机关起诉涉嫌帮信罪案件上涨较快,检察机关2022年上半年起诉帮信罪6.4万人。

检察机关发现,帮信罪案件激增背后,折射出一些社会治理特别是网络治理问题,有的问题还较为突出,需要加强源头管控、协同治理。

其中,三类人员涉案问题值得高度关注。第一类是在校学生。一些在校学生受老乡、校园周边不法分子蛊惑,出售、出租“两卡”,沦为“工具人”;也有在校园里招揽同学收购“两卡”,发展为“卡商”。第二类是科技公司从业人员。这类人员抱着“赚快钱”“炫耀能力”的想法,以“技术中立”为挡箭牌,实则沦为犯罪的“技术助攻”。第三类是通信、金融等行业内部人员。他们违反“实名制”等规定大量办理“两卡”并非法出售、提供,成为电信网络犯罪主要的工具输送渠道。

此外,招聘、实习、兼职领域涉案问题较为突出。检察机关办案发现,有的招聘市场特别是网络招聘平台对招聘企业资质、发布招工信息等缺乏严格审查和管理,导致不少人员因为虚假、违法招聘广告,陷入犯罪分子设计的陷阱,最终触犯帮信罪。有的学校对学生就业指导、教育管理不到位,实习管理松弛,对实习单位审核不严,导致部分在校学生在实习兼职过程中受骗参与电信网络违法犯罪活动。

检察机关还指出,设备工具的源头管理需进一步加强。针对办案中反映的趋势问题,检察机关突出打击重点,完善法律规定,加强案例指导,提高帮信案件办理质效。同时加强类案监督,协同推动网络溯源治理。

企业因疫情未配合劳动监察部门调查被罚1.8万元

法院认定企业情有可原,处罚过重

本报讯(记者刘旭)职工到劳动监察部门投诉,企业未按要求提供相关证明材料配合调查,被给予行政处罚1.8万元。企业诉至法院,大连市沙河口区人民法院日前做出行政判决,要求劳动监察部门撤销劳动保障行政处罚决定,并在判决生效后60日内重新作出行政行为。

2021年3月4日,大连一职工到劳动监察部门投诉,称其所在的文化培训学校拖欠2020年1月至2021年1月工资。劳动监察部门向该学校下达了《劳动保障监察调查询问书》,要求学校在10日内提供稳定的营业执照、2020年度单位职工名册、2020年度劳动合同书、工资支付明细账等证明材料。

该学校负责人表示,由于疫情影响,学校已停止经营,人员放假,财务部门封账,对于劳动监察部门要求提供的材料无法提供,于是安排学校一名老师带着单位公章来到劳动监察部门说明情况,并提供了学校的委托书,无法按劳动监察部门的要求提供其他材料。

劳动监察部门工作人员先后两次与该学校工作人员联系,要求提供相关材料,但学校均未按要求提供。2021年8月6日,劳动监察部门下达行政处罚决定书,以文化培训学校有无理抗拒、阻挠劳动保障监察的行为,对其给予罚款1.8万元的行政处罚。

文化培训学校认为此行政处罚没有考虑到单位在疫情期间停止经营的这一特殊情况,处罚过重,委托北京市盈科(大连)律师事务所律师,将区劳动监察部门诉至法院,要求撤销这一行政处罚。

学校负责人认为,自己单位没有在规定时间内将劳动监察部门要求的材料提交到劳动监察,有一定过错,但这完全是受疫情影响的结果。劳动监察部门在接到员工投诉后,对企业调查合理合法,但要求提供的材料太多,影响了企业正常经营。

法院经审理后查明,2021年3月至8月,大连市发生多起新冠病毒疫情,虽然区劳动监察部门依照规定要求文化培训学校提供相关材料接受调查,但文化培训学校确实受疫情影响,并在教育部门的要求下停止线下培训,故其无法提供劳动监察部门要求的相关材料情有可原。鉴于文化培训学校并非完全不配合劳动监察部门的调查工作,其已经力所能及地向劳动监察部门提供了单位的营业执照、授权委托书并加盖公章,安排工作人员配合调查,劳动监察部门再对文化培训学校给予处罚,增加了企业负担,处罚过重,遂做出上述判决。

深圳 全链条打击走私违法犯罪

本报讯(记者刘友婷)7月21日,记者从深圳市政府新闻办新闻发布会上获悉,近期,深圳对走私违法犯罪行为开展全方位、全链条严厉打击,截至目前已被获利用跨境司机夹带走私物品、涉嫌妨害传染病防治罪案件25起,抓获违法犯罪嫌疑人82人。

深圳成立打击工作专班,粤港联合执法,按照“全手段、全范围、全环节、全流程”思路,会同海关、交通运输、市场监管等部门,对走私偷渡违法犯罪行为开展全方位、全链条严厉打击。

据介绍,深圳搭建24小时高效运转的多警种合成作战体系,不断完善预警监测机制,对可疑船舶、车辆、“黑冷库”、码头、非法加油船等涉走私线索精准研判、及时处置。同时,全面清查整治沿海、沿江岸线涉走私上岸点、冲滩点以及“三无”船舶藏匿点、非法造船厂、卸货码头等。针对跨境货车利用驾驶室夹带走私物品及开窗抛掷物等情况,则会同相关部门加大对对接场站外的巡逻检查力度,及时发现转运走私物品违法犯罪活动。深圳还加强跨境司机和接驳(摆渡)司机闭环管理,加强对跨境货车途经道路巡查管控。一旦发现跨境货车异常行为,第一时间处置。



“法治茶馆”普法忙

7月26日,四川省华蓥市的法治宣传员在永兴镇的“法治茶馆”,向群众发放普法资料并作解读。华蓥市充分利用各大社区和各乡镇人口汇集相对较多的茶馆,设置“法治茶馆”,宣传民法典等与群众生活息息相关的法律法规。 本报通讯员 邱海鹰 黄小萍 摄

与上级公司签订劳动合同,在下级公司上班,由此产生劳动关系认定纠纷——

关联公司混同用工谁是“东家”

本报记者 吴锋思 本报实习生 徐鹏威

关联公司混同用工,劳动者所面临的用工主体和劳动关系较为混乱。若发生劳动纠纷,劳动者维权常常面临困境。

日前,新疆伊犁哈萨克自治州秦某、桑某等18人,与新疆伊犁钢铁公司(以下简称钢铁公司)、伊犁某工业公司(以下简称工业公司)的劳动争议案顺利解决。法院判决钢铁公司支付各案原告加班费共计212万余元。钢铁公司主动履行了给付义务。

关联公司混同用工

秦某于2004年9月入职钢铁公司,在该公司的下级工业公司从事井下电工工作,并与钢铁公司连续签订固定期限的劳动合同,直至2014年5月,又签订了无固定期限(至退休)的劳动合同书。秦某的工资、社会

保险均由钢铁公司缴纳。

2018年1月,工业公司关停,秦某待岗。2019年12月,钢铁公司与秦某解除劳动关系。后秦某就加班费等问题向伊犁哈萨克自治州尼勒克县人民法院提起诉讼。

庭审中,钢铁公司认为其仅对下属单位进行制度管理,从未对劳动者个人进行管理,秦某的用工主体是工业公司。钢铁公司作为工业公司的上级公司,签订劳动合同和出具解除劳动关系证明书是公司的一种管理方式,且钢铁公司向劳动者发放工资系代扣,因此公司与秦某不存在实质劳动关系,不应承担给付义务。

法院认为,虽然工业公司是实际用工单位,但只有钢铁公司和秦某签订了书面劳动合同,并为其发放工资、缴纳社保,出具了解除劳动关系证明,钢铁公司又是工业公司的控股股东,钢铁公司与工业公司存在关联企业混同用工的情形。

如何认定真正的“东家”

一审法院认为,秦某主张用人单位钢铁公司承担欠付加班费的给付责任,对此应当予以支持。

重庆捷讯律师事务所律师王峰表示,对于关联企业混同用工的劳动关系认定和法律责任承担,在司法实践中优先适用劳动合同、综合实际履行情况认定、尊重劳动者的确认选择权。

王峰进一步解释,订立劳动合同的,按劳动合同确认劳动关系;未订立劳动合同的,可以根据审判需要将关联关系的用人单位列为当事人,以有关关联关系的用人单位发放工资、缴纳社会保险、工作地点、工作内容,作为判断存在劳动关系因素;在有关关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者,工作内容交叉重叠的情况下,对劳动者涉及给付内容的主张,可根据劳动者的主张,由一家用人单位

承担责任,或由多家用人单位承担连带责任。

混同用工≠双重劳动关系

二审中,法院对秦某要求工业公司对加班费承担连带赔偿责任的诉求不予支持。王峰表示,虽然关联企业需承担连带责任,但前提是在劳动关系主体无法确认的情况下,如果劳动关系能够区分,则不必然适用连带责任。“劳动者还需注意混同用工不等于双重劳动关系。”王峰提醒,混同用工的劳动者虽然为多个单位提供劳动,但只能主张基于单一劳动关系的权益。

王峰建议,劳动者应明确签订劳动合同的用人单位主体、工资发放主体、社会保险缴纳主体,尽量减少关联公司间的频繁流动,确需调动的,应让用人单位明确劳动关系,出具相关证明材料。此外,应注意保存相关事实证据,不断增强自身法律意识,也可以积极寻求当地工会、法律援助机构的帮助。