

去年以来,时有发生“过劳死”引发全社会对劳动者过度加班和透支健康的关注。在今年的两会上,代表们探寻——

“过劳之惑”如何破解

本报记者 卢越 林琳

“每年‘过劳死’的人数在不断增长。然而,目前‘过劳死’在法律上没有明确的界定,劳动者本人无法举证,家人举证也很困难,造成部分劳动者权益难以维护。”全国人大代表、湖南秦希燕联合律师事务所主任秦希燕说。

秦希燕告诉记者,在今年的两会上,他提交了一份《关于完善工伤保险制度,防止“过劳死”的建议》,提出完善现有的工伤保险制度、简化“过劳死”认定的因果关系、实现认定标准的量化、明确“过劳死”的责任承担等。

除了秦希燕,不少全国人大代表关注到了这个问题,为“过劳之惑”寻求解决之道。

过劳危机呈蔓延趋势

最近几年来,长期加班熬夜、赶项目,职场人士过劳猝死的消息不时被媒体报道。2016年,被网友称为“神曲”的《感觉身体被掏空》横空出世,刷遍朋友圈。不少人听后“笑中带泪”,直言歌词戳中自己内心痛点——过度加班,透支健康。

“过劳”一词源自日语,近些年来才被医学界正式命名。其定义为:因工作时间过长,劳动强度过重,心理压力太大,从而出现精疲力竭的亚健康状态,由于积重难返,导致突然引发身体潜在的疾病急性恶化,甚至危及生命。

“‘过劳死’的威胁对象已从体力劳动者转向脑力劳动者,且呈年轻化趋势。”秦希燕说。

陕西省总工会干部刘小萍代表一直呼吁保

障劳动者休息权,她列举了自己在调研中了解到的侵犯职工休息权的情况:“用值班替代加班,不给加班费,还有就是息工找补,效益不好时放假,订单来了就加班加点,不给你休息,没有加班工资……”

事实上,许多员工常常为薪水,以及升迁、职业发展,选择“自愿”加班;而一旦出现“过劳死”的情况,我国法律上也没有对疾病发作与工作之间关联性的明确规定,这种“过劳无责”又加剧了“过劳用工”的肆无忌惮。

“一些企业或机关的领导,把加班加点、牺牲休息休假当成一种企业文化,‘我都带头加班了,你们也别下班了’等等。职工为了保饭碗,敢怒不敢言,维权成本也比较大,大家慢慢都习以为常,很多人都有这种无奈。”刘小萍代表说。

对此,黑龙江金马律师事务所主任李泽林代表表达了自己的担忧:“现在不管是个人、企业管理者,还是社会层面,都把加班过多地作为正面来崇尚,这使得问题越来越大。”

工伤难认定导致维权尴尬

“其实,‘过劳死’并非在法律上得不到任何救济和保障。”秦希燕说,“根据法律规定,因用人单位违法加班,导致职工‘过劳死’的,职工近亲属可以以民事侵权为由诉诸法院,请求损害赔偿。”

秦希燕进一步解释说,我国对劳动保障已经有了一系列法律制度。比如,《劳动法》第41条规定,用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过1小时。因特殊原因需要延长工作时间的,在保障

劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时;《劳动法》还规定:用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日。对企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的,劳动者有权拒绝。

不过,秦希燕也认为,国家劳动保障法律还有不完善的地方,对于“过劳死”是否应当立法也存在很大的争议,特别是关于“过劳死”应不应该视为工伤,也是实践中法律适用分歧最大的地方。

记者了解到,我国《工伤保险条例》第14条规定的7种应当认定为工伤的情形中并没有提及“过劳死”。只有“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的”可以视同工伤。

此外,目前,我国的职业病目录中包括职业性尘肺病、职业性皮肤病等常见职业病,而“过劳死”因病因多样、情况复杂,短时间内将其纳入职业病名录,归类固化还存在一定困难。

山东中医药大学第二附属医院医生孙伟代表从医学的角度,解释了“过劳死”的鉴定之难:“尸检时的鉴定只能判断具体的死因,比如是心脏病发作或者脑溢血导致的猝死,但是并不能给出‘过劳’的结论。”

“猝死有很多综合因素去判断,我们没法断定是不是之前加班过度了,是不是身体亚健康了,这样一来,‘过劳死’的因果关系就很难成立。”孙伟解释道。

缺乏对疾病发作与工作之间关联性的明确规定,因此法院在审理此类案件时往往持谨慎态度,导致“过劳死”处于无法律保护的尴尬境地。

强硬保障还须立法先行

有代表呼吁,要更多地从立法角度给予劳动者更强硬的保障。

“仅仅依靠现有的《侵权责任法》和《工伤保险条例》是远远不够的,我国关于‘过劳死’多停留在性质之争上,而法律保障体制方面尚未成熟。”秦希燕直言。

秦希燕告诉记者,“过劳死”发生的前提和基础是劳动者和用人单位之间建立的劳动关系,按照现行的《工伤保险条例》,“过劳死”具备认定为工伤的多个构成要件,完全可以将“过劳死”认定为工伤死亡的一种特殊形式,比照《工伤保险条例》的规定来处理,将“过劳死”纳入工伤保险保障。

“除此以外,还应该立法明确‘过劳死’的认定标准,并设置专门权威的‘过劳死’认定机构。”秦希燕说,“现有的《劳动法》虽然规定了对劳动者的保护措施和用人单位的法律责任等,但对于绝大多数普通劳动者而言,有谁愿意冒着被单位‘炒鱿鱼’的风险去争取《劳动法》上的权利呢?这样就导致了用人单位知法犯法,劳动者忍气吞声的情况愈演愈烈,‘过劳死’现象无法得到遏制。”

李泽林代表也呼吁完善法律法规,“譬如,《劳动法》要避免企业把加班当成一种常态,应当对企业有一个限制,提高对企业用工行为的要求等。”

采访中代表们强调,无论如何,保障劳动者健康和生命是大事,唯此才有和谐的劳动关系,才有经济社会的持续发展。

公司法人代表“消失” 86名职工被欠工资

三门峡市总用“笨办法”帮职工胜诉

本报讯(记者余嘉熙 通讯员陈建勋 梁奇慧)让河南三门峡圣辉新型材料有限公司(以下简称“圣辉公司”)的86名职工感到欣喜的是,在工会的帮助下,他们的讨薪之路在1年之后终于迎来曙光——86名职工全面胜诉。3月12日,吴建平等多

名圣辉公司职工来到三门峡市总工会,取回关于宣告胜利的裁判文书。

从2015年年底开始,由于公司拖欠工资、生活费、各种社会保险共计500余万元,吴建平等多名工人不得不走上了维权之路。在三门峡市总工会实

施法律援助后,历时1年的工会调解、劳动仲裁、法院判决,近日尘埃落定——86名职工胜诉。

吴建平告诉记者,2014年5月,圣辉公司生产经营出现问题,职工们也相继被迫以“放假”的名义下岗。“在此之前,我们的工资已被拖欠了6个月,随后

公司全面停产,法人代表也‘消失’了。”吴建平说。

除去工资毫无着落,圣辉公司停产后,还给职工们的生活带来了麻烦:无法办理退休,大病以及慢性疾病也常常得不到及时医治。而无法办理失业的职工不仅得不到应有的社会保障,也没有办法重新就业。

2015年11月,86名职工将一封求助信寄到了三门峡市总工会。得知相关情况后,三门峡市总工会立即与公司老板联系,但是并没有得到让人满意的答复。市总随即协调公司工会安抚好职工的情绪,同时安排工会对这些职工进行法律援助。

然而,职工们维权之路依然困难重重,三门峡市总工会副调研员许波与职工法律服务工作志愿者高清胜律师将所有资料搜集完备后,本想以公司工会名义进行集体诉讼,却不曾料到工会方没有与企业签订集体合同,单位工会没有主体资格提起诉讼。

市总只好采取了“笨办法”——以每个受害职工的名义进行诉讼。他们根据职工的不同诉求,分门别类收集相关材料、数据、证据,86份诉状最终在两个多月后完成。

不过,经审查,这86人中有21人属退休返聘人员,其申请仲裁主体不适格,不予受理,经过商议,高胜清和许波决定“双管齐下”——高胜清将此21人的情况转向人民法院提起诉讼,许波带领工会法律部工作人员多次到市政府、市劳动仲裁委寻求有效解决办法。

2016年年底,在工会的法律援助下,历时1年,86名职工终于胜诉。

目前,这86名职工正在陆续领取仲裁裁决书和法院判决书。与此同时,三门峡市总工会与律师正督促公司方尽快履行已经生效的仲裁书及判决书。



公交车内晒“老赖”

3月14日,安徽省滁州市,在一辆公交车内,南谯区人民法院公开曝光失信被执行人的信息。“贾XX,失信被执行人,身份证号……”安徽省滁州市南谯区人民法院为打击“老赖”,拓宽曝光渠道,将拒不执行、故意逃避执行的被执行人信息在市区内多条公交线路设置流动曝光台,晒出了“老赖”的姓名、照片、身份证号码、欠款数额等信息。

视觉中国 供图

说案

员工因公司拖欠工资离职能领经济补偿金吗？

本报记者 刘友婷

【案情回顾】

广州市白云区的杨华(化名)于2011年11月17日入职广州某工业股份有限公司,因公司延迟发放工资,杨华于2015年10月15日主动离职。

杨华认为,公司应支付其2015年10月工资及解除劳动合同的经济补偿金。公司则认为,杨华属于主动离职,无需支付解除劳动合同的经济补偿金。

广州市白云区人民法院判决:广州某工业股份有限公司向杨华支付2015年10月工资2032元,以及解除劳动合同的经济补偿金16072元。公司不服,向广州市中级人民法院提起上诉。2016年12月23日,广州市中级人民法院驳回上诉,维持原判。

【争议焦点】

劳动者以公司未及时足额发放工资为由解除劳动合同关系,公司应支付经济补偿金吗?

广州某工业股份有限公司认为:公司与杨

华实行的是计件工资,公司已依法向杨华支付了每月应得的计件工资,没有拖欠工资;杨华属于主动辞职,公司依法无需支付经济补偿金。

杨华则认为:离职原因是广州某工业股份有限公司延迟发放工资,公司应该支付解除劳动合同的经济补偿金。

【判决结果】

法院认为,根据《广东省工资支付条例》第16条、第44条规定,用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账;因工资支付发生争议,用人单位负有举证责任。

本案中,广州某工业股份有限公司不能提供杨华离职前12个月每月的工资发放数额,根据上述规定以及结合双方提交的银行流水清单显示的工资数额,确认杨华于2014年8月至2015年9月期间收到的月平均工资为4018元。

关于杨华2015年10月的工资计发问题,广州某工业股份有限公司并未充分举证证实根据计件工资标准杨华的应得工资数额,因此公司应按上述月平均工资标准支付杨华2015年10月工资为2032元。

关于应否支付经济补偿金的问题,广州某工业股份有限公司在原审已自认因客观原因存在延迟发放工资的情形,根据《中华人民共和国劳动合同法》第38条、第46条和《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》第15条的规定,公司应支付解除劳动合同的经济补偿金。杨华于2011年11月17日入职,2015年10月15日离职,工作年限为4年,公司应支付杨华经济补偿金16072元。

【律师点评】

广东谨然律师事务所律师谢志民认为,本案中公司迟延发放工资,在无其他正当理由的情况下,其行为符合《劳动合同法》第38条“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(二)未及时足额支付劳动报酬的”规定的情形,法院由此判定解除劳动合同和判令用人单位支付经济补偿金并无不当。

此外,依据2016年新修订的《广东省工资支付条例》规定,用人单位应当如实制作工资单。因工资产生的劳动纠纷适用举证责任倒置,由用人单位举证证明其是否及时足额支付了劳动者工资,否则法院可以按照劳动者提供的工资数额及

其他有关证据作出认定。

最后,司法实践中如何认定《劳动合同法》中用人单位“未及时支付劳动报酬”,主要从以下方面认定:

1.工资支付是否属于“未及时”,即用人单位是否在劳动合同约定或规定的时间内支付工资。另一种情形是,劳动合同虽有约定支付工资日期,但违反了当地的相关规定,比如《深圳市员工工资支付条例》第11条规定“工资支付周期不超过1个月的,约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第7日”。

2.工资支付是否属于“不足额”。按照通常理解,“不足额”指的是实际支付的工资未达应发工资比例的100%,但在司法实践中,实发工资占应发工资比例达到90%或者80%以上,在法院一般也认定其属于足额支付。

3.未及足额支付的是“工资”。根据新修订的《广东省工资支付条例》第62条规定,工资是以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬,包括基本工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等;但不包括社会保险费、住房公积金、独生子女补贴、计划生育奖、丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。