

围绕职业病赔偿: 一场尚未落幕的艰辛诉讼

维权行动

夏日的宝鸡,天气炎热异常。将孩子托付给亲友照看,为了丈夫的死亡待遇问题,陈梅在灼热中依然奔波在单位和法院之间。她为心中的公道,已经奔波将近两年时间了,期间受的煎熬和苦楚也许只有她最清楚。尽管迄今问题还处于胶着状态,但这位外表孱弱的中年女子,还是依然选择了坚守,令人不由联想到那部以宝鸡为背景拍摄的电影《秋菊打官司》中的秋菊。

陈梅是西北有色地质勘查局717总队测试中心的化验员,丈夫李本军则在该公司下属的凤县二里河铅锌矿采区工作,是单位多年的先进生产者和工会积极分子,独生子女聪明伶俐。她们虽是普通工薪家庭,但日子还是蛮幸福美满的。

改变是从2011年5月开始的。其间,李本军在上班期间,出现发烧、咳嗽、气短、胸闷等症状,到6月初病情就持续加重。陈梅陪着丈夫先后奔走了宝鸡市第三人民医院、西安唐都医院、西京医院

和解放军第三医院。先后住院83天后,但丈夫最终还是抢救无效于9月21日死亡,年仅40岁。

争议围绕着李本军的去世原因和赔偿而发生。陈梅认为丈夫自1991年7月直至死亡,均在二里河铅锌矿采区工作,先后担任坑长、选矿厂尾矿坝工段长、车间主任、维修班班长,还同时从事电气焊工作,长期吸入有害粉尘、炮烟、有害气体等,导致黏附在肺部黏膜,久而久之形成了肺部炎症,其症状反复持续,最终导致肺组织纤维化间质性肺炎而致命,因而要求单位给予职业病死亡的待遇。

陈梅认为她的要求是有强有力的证据支撑:因为就在丈夫发病期间,在宝鸡市中医院斗鸡医院住院时,就诊断为间质性肺炎,后来的多家医院也认为病因与从事职业有关。为此,她于丈夫去世前40天的8月10日,将丈夫送到了宝鸡市疾控中心申请职业病鉴定,单位还出据了长期接触粉尘等职业病危害因素的相关证明。2012年2月14日,该疾控中心作出的《职业病诊断证明书》,结论是:矽肺一期,轻度限制性肺功能障碍。陈梅依此向陕西省人社厅提出工伤认定

申请,5月2日人社厅便作出审批,认定李本军为工伤。单位在得知这个结论后,既未申请行政复议,也未向法院提起民事诉讼,但就是不认可家属的赔偿要求。

记者看到单位后来在省仲裁庭上陈述的理由是,李本军工作20年间,从未检查出患有矽肺病。导致其死亡的是肺间质纤维化,结核病导致呼吸循环衰竭,而不是矽肺病。肺间质纤维化的发病原因是病毒感染和药物中毒,与矽肺没有关系。此外,即使为矽肺一期,也不会致命,所以其死亡并非因为职业病造成,不属工伤死亡,不能依照工伤赔偿,只能按照职工因病死亡的相关规定支付待遇。

几番协商不成,陈梅走上了劳动仲裁,请求单位一次性支付丈夫丧葬费、工亡补助金、医疗费56万元和供养亲属抚恤金。2012年9月4日,省劳动仲裁庭进行调解双方未能达成一致,以陕西省人社厅认定李本军为工伤,但对是否属因工死亡未予认定。要求享受因工死亡的工亡待遇,缺乏证据支持及法律依据为由,驳回了她的仲裁请求。

陈梅上诉到宝鸡市金台区人民法院,认为省劳动仲裁裁决严重

与事实不符,裁决错误,有失公平、公正。她在法庭上陈述的理由是:李本军所患疾病已被宝鸡市疾控中心鉴定诊断为职业病,也被陕西省人社厅认定为工伤,这是专业机构做出的权威结论,单位当初对这两个鉴定均未在法定期限内提出异议,已经表示认可了这两个文件的结论。而《工伤保险条例》第14条第4款明确规定:“患职业病的应当认定为工伤”,根据该条例之规定分为工伤与工亡,而二者均是该条例认定为工伤的范围,我们国家难道还存在有专门的工亡保险条例吗?省劳动仲裁在对职业病诊断并不了解的情况下,怎能不负责任地否认李本军的职业病诊断和相应赔偿?

在应诉中,被告观点与过去没多少变化。除了重复过去为防止职业病所做的工作和给予李本军病故前后的关怀,强调该队目前查出患有矽肺的职工有十余例,很多患有矽肺二期、三期的职工均在正常工作和生活,未出现因矽肺导致死亡。而李本军并非因为职业病死亡,故不能依照工亡标准赔偿。

这一次金台区法院审理后,对宝鸡市疾控中心申请职业病鉴定

和陕西省人社厅对李本军的工伤审批没有异议。却提出李的死亡原因中没有载明矽肺病,质疑其职业病与死亡之间是否具有直接的因果关系,要求由原告提供证据予以证实。陈梅依照《工伤保险条例》的规定,要求用人单位依法承担举证责任,却未得到法院的支持。“最后,法院认为我丈夫工伤双方并无争议,认定陕西省人社厅工伤审批的情况下,却又认为工伤审批表内表述不清之类的理由”,驳回了陈梅代表女儿以及李本军老母亲的要求单位赔偿的诉讼请求。

陈梅在2013年2月接到法院判决书的那一瞬间,欲哭无泪。这位弱女子在亲友的安慰下,再次踏上了漫漫征程。既然法院支持单位质疑丈夫所患职业病与死亡之间是否具有直接的因果关系,要求由自己提供证据予以证实,那就从寻求这两者的因果关系着手。她手持丈夫生前留下的病历,证明四处求助。

2013年5月6日,陕西正司法鉴定中心为她出具了司法鉴定意见书。该意见书通过对病案的研判,认为“李本军自1991年9月既开始了职业有害粉尘接触史,

而职业病接触可以在10—20年后才出现间质性肺炎,间质性肺纤维化的症状。如此长的疾病潜伏期,说明李本军的疾病是有长期渐进性的病理变化过程,而且《内科学》教科书已阐明,职业或环境有害物质是诱发肺间质性肺炎和间质性肺纤维化的原因”,鉴定意见是:“李本军患职业病矽肺一期,轻度限制性肺功能障碍与其死亡存在一定的因果关系”。

7月3日上午,宝鸡市中级人民法院开庭审理陈梅代表女儿以及李本军老母亲与单位的上诉。她们提供的新证据就是陕西司法鉴定中心为她出具的司法鉴定意见书,而被上诉人没有新的证据提供。在履行相关程序后,双方都显示了调解的意愿,总算给这桩官司带来了一线微弱的转机。

一边是憔悴不堪的先进工作者的亡妻、弱女、老母,一边是反复应诉的国有事业单位。在致力建立和谐社会的今天,记者真切希望此事能有一个迅速圆满的良好结局,从而实现让亡者安息、遗属满意、单位将更多精力用于正常经营的良好意愿。

本报记者 郝振宇

拒发高温补贴的理由更像一个借口



一些用人单位如果想办一件事,通常可以找出无数理由;而如果不想做一件事,一个理由就足够了。高温补贴作为一项特殊条件下的福利待遇,就因为其发放对象是话语权较弱的劳动者,某些用人单位就将“标准不统一、不具体”当做拒发的理由。

按理说,中国经济发展到今天,多数企业并不差高温补贴这几个小钱。看着工人们冒着酷暑挥汗工作的辛苦,看着社会舆论的“口诛笔伐”,相关企业经营者为何对工人那为数有限的高温补贴费如此较劲呢?问题是,近期似乎没看出此事有彻底解决的迹象。

小问题折射大道理。其一,有人说,高温补贴尽管有规定但不具有强制性,是“美丽的花瓶”。2012年中华全国总工会和国家安监总局、卫生部、人社部联合出台了《防暑降温措施管理办法》,明确了发放高温津贴、高温作业限制和防护等规定,并强调了工会监督职能。然而在一些地方一些企业,纸面上的福利没能成为职工现实的实惠。其二,相关部门认为,高温补贴的发放,包括时间、气温、补贴额度等都不是很明确,发放高温补贴只能说是一种企业行为,劳动者只能在签订劳动合同时与企业进行协商。言外之意,企业愿意就给,不愿意给也没有办法。

果真如此吗?《劳动法》和《劳动合同法》都规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。高温补贴是法定福利之一。高温补贴发放的标准不细致,恰恰是因为行业不同、工资标准各异,法律授权用人单位根据具体情况确定,怎么就变成了没有依据?

高温补贴的发放,考验着用人单位看待普通员工的态度。如果一些用人单位将员工的利益当成是企业发展的一个内在凝聚力,即使有暂时困难也能想办法克服。不少用人单位出现用工荒时,抱怨劳动者的要价高,没有与企业共成长的意愿;用工荒过去了,高温酷暑来了,用人单位拒不发劳动者高温补贴,如此用人单位,能换来劳动者的忠诚吗?

(郭振刚)



宝鸡工务段高度重视对青年技术人才的培养,通过一对一帮教、名师带徒和组织青年职工开展

技能竞赛等多种方式,助力青年职工提高技能,岗位成才。图为7月9日该段青年职工正在参加路局组

织的工务系统新工业务技能对抗赛决赛。

杨晓文 摄

专家称高温津贴发放应按月 中暑可申请工伤认定

进入7月,再度面临高温天,一年多前开始执行的《防暑降温措施管理办法》对于员工权益的保护,是否起到切实有效的作用,《办法》执行过程中,又有哪些问题应该引起相关部门的重视呢?劳动法专家谈育明指出,《办法》及相关法律法规关于高温津贴的发放时间,病假、带薪休假等有没有高温津贴,以及法律责任等3大问题有待细化和明确规定。

谈育明认为,一年来,《办法》的实施,至少在4个方面使得员工权益得到了更好的保护:一是适用的范围从原先的企业扩大到企业、事业单位等用人单位。二是明确了发放高温津贴不能替代提供防暑降温饮

料。三是用专门的条款明确规定,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,不像以前要通过其他相关规定“绕圈子”。

但谈育明同时指出,对于发放高温津贴的时间应该进一步明确,因为相关规定只是明确,符合规定的企业,6至9月高温期间应该发放每人每月200元的高温津贴,何时发放没有明确规定。“如果企业将高温津贴全部放在9月和10月发放显然是不合适的,因为发放的时间过了高温天,失去了发放高温津贴的实

际意义。高温津贴应该规定按月发放,或提前发放。”

谈育明认为,高温津贴言下之意是津贴,津贴是指为补偿劳动者在特殊劳动条件和艰苦环境下付出的额外和特殊劳动消耗,或为了保障劳动者的工资水平不受特殊条件影响而支付给劳动者的报酬,不是福利待遇。因此遇到病假、事假、带薪休假、婚丧假等,可以酌情扣除高温津贴。《办法》执行一年来,不少员工反映没拿到高温津贴。“《办法》规定的法律责任过于笼统,对违法者处罚力度不够,难以有效制止违法行为。”对此,谈育明呼吁,处罚条款应该更严厉,才能起到惩戒作用。

加班工资等。然而,该公司称由于属于派遣员工,李女士只能享有工资和高温费,连国家规定的节假日加班费都不能给。这样一年下来,李女士拿到的钱与商场同岗位的正式工相差上万元。

点评: 同工同酬是指,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。以陈小姐为例,两个人同时销售出一件商品,他们获得的报酬是一样的,但如果别人销售得比她多,薪酬也

自然会比她多。同工同酬的概念肯定是建立在多劳多得的前提下实施的。

遭遇同工不同酬该怎么办 李女士与一家人力资源公司签订劳动合同后,被派遣到大卖场工作。按照合同约定,除了基本工资,李女士有高温费、交通补贴、饭贴、年终奖、

岗位需求和求职排行榜: 司机财会等职业需求较小

据人力资源和社会保障部网站消息 2013年第二季度,中国人力资源市场信息监测中心对全国104个城市的公共就业服务机构市场供求信息进行了统计分析。其中,全国十大城市岗位需求和求职排行榜显示,餐厅服务员、厨工、治安保卫人员、保险业务员、裁剪缝制人员、电子元件器件制造人员、机械冷加工人员、推销展销人员、营销人员等职业的用人需求较大,而机动车驾驶员、财会人员、秘书、打字员、行政办公人员等职业的用人需求相对较小。

分析进一步显示,市场中,中高级技能人才供不应求;与上季度和去年同期相比,对中高级专业技术人员的需求有所增长,而对初级技能劳动者的用人需求有所减少。(曹少年)

教您几招 老板随意炒鱿鱼怎么办?

【案例】 小黄在一家广告公司从事图片处理工作,做事认真,深得赏识。但最近这段时间,小黄发觉老板总是在工作上“挑剔”。小黄平时都谨小慎微,工作上从不敢倦怠,专业水平也不错。某天,小黄突然接到老板的电话,让他不用来上班了,被“炒了鱿鱼”。事后小黄得知,老板的一个亲戚顶了自己的岗。

点评 用人单位享有用工自主权,可以根据自身的生产计划、用工需求在劳动市场上自主选择劳动者,可以在试用期内对劳动者的工作技能、业务水平进行考核,也可以对不符合录用条件或者严重违纪违法的劳动者予以解除劳动合同。但是用人单位在行使法律赋予的权利时,不能侵害劳动者的合法权益。案例中,广告公司随意解除劳动合同的行为属于违法,已经侵害了小黄合法权益。

【教您几招】 实践中,用人单位随意炒劳动者鱿鱼的情形不在少数。有些用人单位仅凭负责人的个人喜好来决定劳动者的去留;有些用人单位认为不与劳动者签订劳动合同便可随意解除劳动合同,法律意识淡薄。解除劳动合同,用人单位应当做到有理有据、合法合规。那么,劳动者该怎么办呢?

据理力争,理性对待。在现实的劳动关系中,“生杀予夺”的大权掌握在用人单位手中,但这并不意味着用人单位可以随心所欲。如果用人单位无正当理由随意炒走人,应当据理力争,让用人单位说明理由并出具书面的解除劳动合同的证明或者其他手续。但建议您过程中要理性对待。

协商不成,申请仲裁。根据规定,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。劳动者在无故被炒鱿鱼后,可以和用人单位协商谈判。但如果劳动者不要求继续履行劳动合同或者已经无法继续履行劳动合同,则用人单位应当向劳动者支付赔偿金。如果用人单位拒绝劳动者继续上班的请求或者不同意支付劳动者赔偿金,则劳动者在协商不成情形下,可以选择劳动仲裁维权。老板举证。如果用人单位认为您“不符合录用条件”、“严重违反公司规章制度”、“不能胜任工作”,一旦双方对簿公堂,则应当由用人单位来举证证明这些事实。(赵剑影)

《劳动合同法修正案》本月正式开始实施,新法规定劳务派遣工和正式工应同工同酬。很多劳动者都在关心:劳务派遣工能不能转成正式工?同工同酬具体怎么实施?

劳务派遣工能否转为正式工 去年2月,小朱与一家人力资源公司签订合同,被派遣到商场作品牌服饰销售店员。小朱发现,她作为劳务派遣工,与商场正式员工的工作内容基本一致,但待遇却比正式员工要少一些。小朱想从派遣工转为商场的正式工,但不知道有没有机会。

点评: 新法规定,劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。目前很多企业为节省人力成本,在一些不具备临时性、辅助性和替代性的岗位,把劳务派遣工当作主要用工来使用。新法实施

之后,对劳务派遣工有了明确岗位界定,劳务派遣用工只能作为补充用工形式,不能作为主要工种使用。

另外,根据相关法规,有下列情形之一的,视为用人单位与被派遣职工直接建立劳动关系:

- 1.在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的;
- 2.使用未与劳务派遣单位签订劳动合同的被派遣职工的;
- 3.使用合同期满的被派遣职工逾期未续签劳动合同的;
- 4.用人单位或者其所属单位出资或者合办设立的劳务派遣单位,向本单位或者所属单位派遣职工的。

一旦派遣工和用人单位直接建立了劳动关系,用人单位就应当与劳动者订立劳动合同,劳务派遣工也就转为正式工了。如不订立,劳动者可要求用人单位支付双倍工资。

同工同酬是不是指薪酬一样 陈小姐与一家劳务公司签订劳动合同后,被派遣到某市做电话销售。派遣公司承诺上班能和正式员工拿到一样的工资。陈小姐上班后,除开保险,每月到手的薪酬只有5000元左右,同事有的却月入上万。虽然相比之下自己的业绩没有同事好,但工资未免差距太大,这算是同工不同酬吗?

点评: 同工同酬是指,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。以陈小姐为例,两个人同时销售出一件商品,他们获得的报酬是一样的,但如果别人销售得比她多,薪酬也

自然会比她多。同工同酬的概念肯定是建立在多劳多得的前提下实施的。

同工同酬 ≠ 薪酬一样

自然会比她多。同工同酬的概念肯定是建立在多劳多得的前提下实施的。

遭遇同工不同酬该怎么办 李女士与一家人力资源公司签订劳动合同后,被派遣到大卖场工作。按照合同约定,除了基本工资,李女士有高温费、交通补贴、饭贴、年终奖、

加班工资等。然而,该公司称由于属于派遣员工,李女士只能享有工资和高温费,连国家规定的节假日加班费都不能给。这样一年下来,李女士拿到的钱与商场同岗位的正式工相差上万元。