

解决我国职工“过劳死”法律问题的建议

王瑞瑞

(运城市盐湖区人民法院, 山西 运城 044000)

【摘要】随着我国经济飞速发展,民众的物质与精神文化需求增多,与此同时带来的,是劳动力不足以满足社会需求的困境。为了缓解这一困境,增加劳动者工作时间和工作负荷成了企业解决问题的一剂“良”药。从一九九八年八月上海唐英才“过劳死”首案发生起,“过劳死”案件层出不穷,引起了社会极大的关注。然而我国在职工“过劳死”方面的法律法规处于空白状态,没有与之相关的专门立法,仅有些笼统的保护劳动者权益法律条文,例如对劳动者休息休假权利的保障和工时限制等,有关“过劳死”的认定标准、认定机构、认定程序和赔偿制度更是缺失,这使得劳动者的休息休假权、生命健康权遭受了重大侵害却得不到有效的赔偿。仅凭这些模糊的法律条文,对于事前预防和事后救济“过劳死”能起到的作用非常有限。

本文对我国“过劳死”的法律规制提出相关建议,从科学界定“过劳死”再到将“过劳死”纳入工伤保险体系,从事前的预防措施到事后的救济,层层深入构建一套系统的职工“过劳死”法律规制体系,保护劳动者权益。

【关键词】劳动法;过劳死;工伤保险

一、我国职工“过劳死”法律问题的具体表现

(一)立法相对滞后

我国现行《劳动法》1995颁布实施,迄今为止于2001年和2006年出台了两部司法解释,又经历了2009年和2018年两次修正,其中都未提及“过劳死”,当前我国仍没有与“过劳死”相关的法律法规。

在我国现有的法律体系中,对保护劳动者休息休假权等权益的条款,却有明显的不足之处。第一,因为宪法司法化受到限制,即使宪法对此加以规定,劳动者也不能直接利用此法条向人民法院提起诉讼,无法以此保障自己合法权利。第二,没有救济的权利不能称之为权利,没有责任的义务不能称之为义务,即《劳动法》等虽然规定了劳动者的权利和用人单位的部分义务,但是法律规定当用人单位违反义务时需要承担的法律 responsibility 过小,违法成本过小,这就导致很少有用人单位会严格依照相关劳动法律法规来保障劳动者的休息休假权利、生命健康权利等。第三,我国经济的高速发展需要大量劳动力的不断涌入,对于用人单位而言,与其花高成本去再雇用一个新劳动者,不如去压榨老职工,用人单位想尽各种办法,比如制定绩效制度,降低基

本工资等,将员工工资由绩效得分决定,或者强迫劳动者“自愿”加班等^[1]。正是因为我国劳动法律法规不采用强硬手段保障工时上限设置、正常加班制度的实现,只采用了罚款、警告等不痛不痒的惩罚措施,助长了用人单位剥削压榨劳动者的不正之风,劳动者难以从这些法律法规中真正受益和获得保护。

(二)“过劳死”依据现有法律难以被认定为工伤

根据上文所述,对于“过劳死”的法律性质,笔者认为应作为一种特殊工伤纳入已有的工伤保险体系中。《工伤保险条例》是于2004年1月1日由国务院颁布施行,2010年修订,现如今社会发展日新月异,许多有关工伤的规定已不再适应社会发展。我国《工伤保险条例》第十四条^①规定了应当认定为工伤的情形、第十五条^②规定了视同工伤的情形。根据上述规定,应当被认定为工伤的情形侧重于工作时间、工作地点中劳动者的意外事故伤害,“过劳死”并不符合工伤认定标准。那么是否可以将“过劳死”纳入“视为工伤”呢?根据《工伤保险条例》第十五条对于视同工伤的规定,也需要同时满足工作时间、

工作地点两项要求，但是其将严格的“双工”标准打开了一个口子，规定若劳动者离开工作时间和工作地点后48小时内抢救无效死亡，仍可以被认定为工伤，这无疑是一个巨大的进步。但是，“过劳死”是疲劳积蓄到一定程度之后突然的死亡。疲劳积蓄的过程应该是很长一段过程，死亡也往往是突发的，所以“过劳死”通常是疲劳积蓄到一定程度，在工作场所和工作时间以外发生的，难以满足“双工”标准。除此之外，即使“过劳死”符合了“双工标准”，但若在48小时救治时间后死亡，那么仍不能被认定为工伤，由此可见，48小时的限制期也是不合理的^[2]。故大部分“过劳死”案例依据现有的《工伤保险条例》难以被纳入工伤保障范畴中，受害者亲属在痛失亲人的同时往往也得不到应有的赔偿。

综上所述，我国目前的工伤认定标准过于严格，以至于只有少部分“过劳死”事件在满足“双工+48小时”标准时才能被认定为工伤，而更多的“过劳死”事件难以满足工伤的认定条件，受害一方也难以获得相应的赔偿。“过劳死”事件层出不穷，无时无刻不在牵动着人们的神经，提醒人们重视“过劳死”的事前预防和法律规制等。

考察职工死亡之前近期的工作情况，而且还会考察其整个工作的时间长短和负荷多少，工作时间的考察可以延伸到职工死亡前六个月；工作环境的考察还会综合考虑有无工作噪声、危险作业等等；劳动者的精神状态考察会探寻其工作模式，加班时长和频率，是否经常上夜班，出差频率高低，睡眠质量如何等等，综合各种因素确定职工是否过度劳动^[4]。我国在对“过劳死”进行法律规制时，可以结合我国实际情况，参照日本认定“过劳死”之标准。

美国将“过劳死”称为“慢性疲劳综合症”，对于“过劳死”认定标准与日本大致相同。但是，美国更注重保护职工的精神层面，在认定职工死亡是否构成“过劳死”时，会更多地对职工的精神、心理方面进行关注，并将其纳入认定标准中。

综上，笔者认为，“过劳死”认定标准即为是否符合“过劳死”的三个构成要件，一是用人单位有侵权行为，二是劳动者有死亡结果，三是用人单位侵权行为与劳动者死亡之间有因果关系，其中第

三点最为重要。在此基础上，还要关注劳动者精神、心理层面，将其纳入认定标准中来。

二、明确“过劳死”认定机构及认定步骤

要认定“过劳死”首先需要工伤认定申请，《工伤保险条例》规定，职工在发生事故伤害或者被鉴定为职业病时，用人单位应于事故发生之日起三十日内向社会保险行政部门提出工伤认定申请，当用人单位在法定期限内没有提出申请时，受害方及近亲属、工会才能第二顺位提出工伤认定申请。但由于“过劳死”不同于普通的工伤，具有其特殊性，用人单位在申请工伤认定时可能会暴露出违法加班问题等，根据我国《劳动保障监察条例》，用人单位可能会受到警告、罚款等行政处罚。故“过劳死”发生后，用人单位很可能为了避免行政处罚而消极履行工伤认定申请的义务。因此，对于“过劳死”的工伤认定申请，可以提升受害者近亲属的申请顺位，使其不需等到用人单位消极履行义务后才能申请工伤认定，以确保工伤申请及时^[5]。

综上，“过劳死”的工伤认定步骤如下：职工死亡后，若其近亲属认为该职工是由于过度劳动而死亡，则其近亲属可以直接越过用人单位向劳动保障行政部门申请工伤认定。劳动保障行政部门接到申请后，应当及时派出人员对用人单位进行调查，责令用人单位提供受害职工的考勤资料等，结合用人单位规章制度、行业状态、平均工作量等判定职工是否过劳，初步核实职工的死亡情况属实，然后通知卫生行政部门对职工死亡情况进行诊断，卫生行政部门派出专业人员和专业医疗机构对死亡职工进行调查和诊断，之后出具证明书或者诊断书，确定职工死亡病因是否为“过度劳动”。若能判定死亡病因是过劳，则劳动保障行政部门再去用人单位调取死亡职工的工作考勤表等证据，判定职工工作时间和工作任务量是否达到“过劳死”的认定标准，若符合，则认定职工死亡事实与工作之间是有因果关系的，其“过劳死”的工伤认定成立，可以享受工伤保险待遇。

（一）厘清“过劳死”归责原则

若我国在“过劳死”认定方面以用人单位存在过错为前提，那么由于违法资料大多掌握在用人单

位手中,受害一方很难获取,难以维护自身合法权益。若归责原则设置为“过错推定原则”,即举证责任倒置,若用人单位不能证明自己对于劳动者死亡无过错,那么法院就推定用人单位有过错,让其承担侵权责任。如此看来,似乎是在倾斜保护劳动者,但是用人单位变相安排加班、劳动者迫于竞争压力、提高绩效工资等过度劳动而导致死亡的情形中,用人单位可能以受害者自愿为由主张其无过错,逃避法律责任。

笔者认为,我国职工“过劳死”应实行无过错责任的归责原则,只需证明职工有过劳事实以及死亡事实,且职工过劳与死亡间有因果关系。故界定“过劳死”的关键因素在于:一是劳动者长期从事高强度、超负荷的劳动;二是出现了劳动者死亡事实;三是劳动者死亡与其过度工作之间具有因果关系,与用人单位是否具有主观过错无关,即实施无过错归责原则,只需要确认死亡与过度劳动有因果关系就可以获得工伤救济。

(二)完善“过劳死”赔偿机制

职工“过劳死”表现形式类似于工伤中的因工死亡,故其赔偿标准可以参照因工死亡的标准。根据我国《工伤保险条例》,劳动者因为工作原因死亡的,其近亲属可以领取供养亲属抚恤金、丧葬补助金和一次性工亡补助金。但是,受害者家属获得赔偿时只能依照固定的计算标准获得人身损害赔偿,无法获得精神赔偿。职工“过劳死”对近亲属的精神伤害也是难以磨灭的,不应该仅仅赔偿受害一方人身损害金。我国《侵权责任法》规定,因侵害他人人身权益,造成严重精神损害的,被侵权人有权请求精神损害赔偿^[6]。然而在工伤事件中,当用工伤保险方式替代了民事责任赔偿时,却忽略了民事侵权责任上的精神赔偿。“过劳死”给受害职工的近亲属造成了巨大的心理伤害,仅仅用社会保险形式支付赔偿金是不能完全弥补的。“过劳死”事件发生,用人单位很可能是有一定程度的过错,存在一些违法行为。因此,不仅要通过卫生行政部门和劳动保障部门维护现有社会保险体制机制的统一性,还要充分考虑到我国“过劳死”法律规制刚刚起步的国情与实际,保留死亡劳动者近亲属向用

人单位主张赔偿精神损失的权利。这样更加符合民众对“过劳死”的一般认识,充满人道主义关怀,给受害一方近亲属以最大程度的保障。除此之外,还能通过加大用人单位的责任,在一定程度上对用人单位的违法行为进行震慑。

注释:

①《工伤保险条例》第十四条规定了“应当被认定为工伤”的情形,其中包括,在工作地点和在工作时间(后文简称为“双工”)内:因工作原因遭到事故伤害;或在“双工”条件下因从事与工作有关的预备性或者收尾性工作遭到事故伤害;患职业病的;上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害;因公外出时,发生事故受到伤害或者因工作原因受到伤害。此外还有个兜底条款:法律、行政法规规定的其他情形。

②《工伤保险条例》第十五条规定了“视同工伤”的情形:其中规定了职工在工作岗位和工作时间上,突发疾病死亡或者在48小时内抢救无效死亡。

参考文献:

- [1] 杨婧,吴迪.日本学者“过劳”问题研究现状及其启示[J].中国人力资源开发,2013(15):96-101.
- [2] 杨河清,王欣.新常态下我国过度劳动法律规制问题研究[J].南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学),2017(05):71-77.
- [3] 孟续铎.劳动者过度劳动的若干理论问题研究[J].中国人力资源开发,2014(03):29-35.
- [4] 杨河清,王欣.过劳问题研究的路径与动向[J].经济学动态,2015(08):152-160.
- [5] 王丹.尽快开展“过劳死”问题的研究[J].中国社会保障,2001(02):16-17.
- [6] 邓蕊.“过劳死”法律救济途径之探索——以《工伤保险条例》和《侵权责任法》为视角[J].广西社会科学,2016(03):109-113.

作者简介:王瑞瑞(1994.8—),女,汉族,山西运城,硕士研究生。