

大热天连续加班过劳死的责任谁担？

【要点提示】用人单位要求企业员工天天超时加班，员工患病无法得到正常休息，导致免疫力下降而死亡。企业应对未遵守劳动法的相关规定，充分保障劳动者的休息时间，致使员工身体造成损害的后果承担一定的责任。

【案情】

2002年7月，王长征通过招聘成为被告公司的员工，王长征系被告公司剪板组的组长兼叉车驾驶员。2007年入夏以来，厦门地区温度持续升高，室外温度经常达35℃以上，因王长征系被告公司唯一的叉车驾驶员，天天上岗，无人替班。2007年5月开始，被告公司因生产经营需要，安排员工每日上班。王长征不仅要坚持上8小时正常班，且午间还必须加班，加班时室外温度经常达37℃，叉车驾驶室内的温度常达40℃。2007年7月21日，王长征开始出现头痛、恶心、腹部不适等症状，因请假未被批准，王某征遂到新圩镇东寮卫生所就诊，该卫生所诊断：王长征患暑湿性感冒，体温37.9℃。2007年7月22日起，王长征的病情转化为头痛、口干、恶心、腹部不适等症状，再一次要求请假治疗，再次被拒。此时，王长征体温升到38℃。无奈之下，王长征让医生就诊后带病坚持到高温的工作环境中上班。2007年7月23日和24日，王长征的病情加重，7月23—24日到新圩卫生院输液，并加了夜班。7月25日，王长征在此请假，在被要求完成一定工作量后到厦门市第三医院住院治疗，医生诊断王长征患社区获得性肺炎、泌尿系结石。7月26日，王长征转院至厦门大学附属中山医院治疗，医生诊断王长征患结核性脑膜炎、脑疝，王长征于7月28日被宣告临床死亡。原告共花费医疗费人民币3643.80元。原告王水凤等五人(系王某征亲属)于2007年9月4日向厦门市劳动和社会保障局申请工伤认定。同年10月26日，厦门市劳动和社会保障局作出决定，对王长征死亡不予认定工伤。原告王水凤等五人不服，向福建省劳动和社会保障厅申请复议。2008年3月10日，福建省劳动和社会保障厅维持了厦门市劳动和社会保障局所作的决定。原告王水凤等五人遂于2008年6月23日向法院提起诉讼，要求被告赔偿原告人民币120752.40元。原告王水凤等五人于2008年6月23日向法院申请委托有关部门对王长征的死与暑湿性感冒和其所从事的工作环境和性质是否存在因果关系进行鉴定。福建正泰司法鉴定中心于2008年8月20日作出鉴定意见：根据送检的王长征的病历资料认为其死亡原因为颅内感染（结核性脑膜炎）并发脑疝形成；如果证实王长征一直从事高温、高强度、超长时间的工作，并且在其发生疾病后继续从事该工作，则这种工作环境和性质对王长征的死亡有一定的因果关系（诱因和辅因）。原告花费鉴定费人民币1500元。原告王水凤等五人根据鉴定结论，变更诉讼请求为“请求判决被告赔偿原告人民币370439.58元”。被告厦门金石登五金制品有限公司辩称，1、被告工厂生产劳动环境良好，死者王长征生前工作岗位相对轻松，劳动强度不大；2、导致王长征死亡的原因，一是王长征本人对自己的病情重视不够，延误就医，二是有关医院对王长征的病情延误治疗。综上，被告认为王长征的死亡与被告没有直接的法律上的因果关系，请求法院依法驳回原告的诉求。

一审法院认为：《中华人民共和国劳动法》第38条规定“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”，被告厦门金石登五金制品有限公司作为用人单位，理应根据劳动法的规定给予劳动者必要的休息，被告在2007年5—7月，因生产经营需要要求员工每天均上班，虽支付员工加班费，但该行为仍违反了劳动法的规定。被告长时间不给劳动者休息必然会导致员工身体不能得到恢复调整，特别是对于患病的王长征来说，其长时间劳动必然造成其身体免疫力降低。根据司法鉴定意见，可以推定王长征的死亡与被告长时间不给劳动者休息的行为有一定的因果关系。因此，被告对于王长征死亡的结果具有一定的过错，应承担相应的赔偿责任。原告主张被告让王长征在高温、高强度的情况下劳动并导致王长征死亡，缺乏相应的依据，本院不予采信。同时，本案不排除其他原因造成了王长征死亡的结果。由于王长征的死亡主要还是王长征个人患病所致，且该病与王长征所从事的职业并无必然联系，因此，法院根据本案的实际情况，酌情确定由被告赔偿原告因王长征死亡所造成的各项损失人民币497418.05元（其中丧葬费人民币14478元、死亡赔偿金人民币430060元、医疗费人民币3643.80元、被扶养人生活费人民币49236.25元），由被告厦门金石登五金制品有限公司赔偿10%，即人民币49741.81元；同时赔偿因王长征死亡给原告造成的精神损害抚慰金为人民币10000元。上述款限于本判决生效之日起一个月内付清。

被告厦门金石登五金制品有限公司不服判决向二审法院提起上诉。二审法院认可了一审查明的事实，但认为，上诉人公司已经支付了4000元，应从赔偿款中扣除。故上诉人公司应于判决生效之日起一个月内赔偿被上诉人

王某某等五人因王长征死亡所造成的各项经济损失 45741.81 元和精神损害抚慰金 10000 元。

【评析】

农民工“过劳死”而与用人单位之间的纠纷屡见报端，在社会上产生了很大的负面影响。就本案而言，有几个方面的问题值得思考。

一、公司违规加班致员工过劳死亡该如何定性？

首先，《工伤保险条例》第十五条职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的；也就是说如果劳动者疾病突发后，经抢救超过四十八小时后才死亡的则不能认定为工伤，只有在四十八小时之内才能认定为工伤。因此，本案不能认定为工伤。其次，最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条规定雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。即雇员受害赔偿纠纷是指，雇员在从事雇佣活动中遭受人身伤害而引发的损害赔偿纠纷，雇员收到损害的时间是在从事雇佣活动中，而本案被告的死亡根本原因还在于其自身的病患，只是其发病是在工作时间，工作场所，因此，本案不具备雇员受害的基本条件。

根据《中华人民共和国宪法》规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利”；及《中华人民共和国劳动法》第 38 条规定“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日”，休息权作为劳动者的一项基本人权，任何人都不得侵犯，而被告公司无视劳动者的权益，违规加班，已经侵犯了劳动者的该项权利，在本案中，当事人正是基于被告公司“违法让员工加班，破坏劳动者的正常工作规律和生活规律导致王长征在身体患病无法得到正常的治疗而死亡”而要求被告厦门金石登五金制品有限公司承担赔偿责任。因此，本案应为人身损害赔偿纠纷。

二、被告公司的加班行为与王长征的死亡的因果关系及导致的责任大小。

依侵权法的一般理论，一般侵权责任的构成有四个要件：1、行为人有过错；2、行为具有违法性；3、有损害事实发生；4、侵害行为与损害事实有因果关系。本案中，被告的行为很显然符合前面三个条件，较有争议的是第四个条件，即被告公司的加班行为与王长征的死亡是否存在因果关系？也是本案能否作出正确判决的关键。在我国立法上关于因果关系的认定较为复杂，并没有一个统一的说法，存在以下几个主流说法：首先是条件因果说，认为凡是与结果发生有关的条件都是原因，都要为承担责任；必然因果关系说认为：只有在加害行为与损害后果之间存在着内在的、本质的、必然的联系时，才具有法律上的因果关系，如果行为与损害后果之间只是外在的、偶然的联系，则不认为有因果关系。相当因果关系说则认为 如果某项事实仅于现实情形下发生该项结果，还不足以判断有因果关系，必须在通常情形下，依社会一般见解亦认为有发生该结果之可能性，始得认为有因果关系。综合三种观点，相当因果关系说是较为符合审判实践的需要的，而就这观点看，则更多需要审判人员的自由裁量。

王长征的死亡与被告公司的行为是否存在因果关系？显然是本案的争议重点。虽然王长征的死亡的直接原因是由于自身身体不适所引起的，且根据本案审理查明的事实及司法鉴定的结论，都无法证明王长征的死亡直接原因为被告公司的加班行为，但，被告公司违规加班，影响了王长征正常的工作及休息时间，造成了其在患病的情况下，无法得到正常的休息及治病而导致病情恶化并最终死亡，正如福建正泰司法鉴定中心于 2008 年 8 月 20 日作出鉴定意见：根据送检的王长征的病历资料认为其死亡原因为颅内感染（结核性脑膜炎）并发脑疝形成；如果证实王长征一直从事高温、高强度、超长时间的工作，并且在其发生疾病后继续从事该工作，则这种工作环境和性质对王长征的死亡有一定的因果关系（诱因和辅因）。诱因行为，是指行为主体实施的能够诱发某种损害结果产生的行为，诱因行为和损害后果之间是一种外在的，非本质的联系，侵权行为不直接产生不良后果，只是由于诱因行为的介入，偶然地和一个因果锁链发生了联系，共同作用造成了损害后果。因此，根据原告提供的证据证明被告公司确实存在在王长征患病前及患病过程中要求其加班的违规行为，故可以认定王长征的死亡与被告公司的违规加班行为存在着一定的因果关系。但王长征作为一个有完全行为能力的行为能力人，其应该能够较好的把握自己的身体状况，且通过司法鉴定也不能确定其死亡其从事的职业有必然的联系及与被告公司的加班行为有“直接”的因果关系，而只是存在“一定”的因果关系，因此，并不能要求被告公司承担主要甚至全部的责任。综合考虑本案致死的原因，被告公司对王长征死亡结果承担责任的依据原因力的大小由法官自由裁量确定为 10%。此外，王长征的死亡势必给各原告造成一定的精神损害，经综合考虑造成王长征死亡的原因力，法院酌定精神损害抚慰金为 10000 元。

应当看到，法院的判决体现的是法律对违法、违规行为一种否定性评价，对受害人来说也仅仅的是一种事后的补救，但是要想完善用工环境，实现企业的良好发展及员工权益与企业权益的双向保护，仅仅限于法律层面是不够的。本人认为还需从以下几个方面予以加强：

- 1、企业要规范、完善内部制度，严格执行《劳动合同法》等相关法律规定。和谐劳动关系的建立都离不开法律、制度的规范与制约，劳资双方必须提高意思，互相监督，避免纠纷的产生。现在很多企业并没有安全意识或存在侥幸心理，一旦出现类似本案的事件，受伤害的不仅仅是当事人一方，企业在付出经济代价的时候，也可能对企业的信誉等造成负面影响，甚至影响企业的正常运营，这也是目前企业在遇到类似案件时显得被动的原因。
- 2、员工要不断提高法律意识，遇到企业违法行为要懂得拒绝或用法律武器维护自己的权益。
- 3、劳动保障监察等相关部门要完善监管制度，加大执法力度净化用工市场。完善的制度如果没有有效的监管也无法体现其价值，因此，劳动保障监管要拓宽信息反馈渠道，同时，一发现企业违法行为，该管的管，该罚的罚，将制度落到实处，使用工市场得到净化。

（编写人 翔安区法院 张建生 洪春稻）