

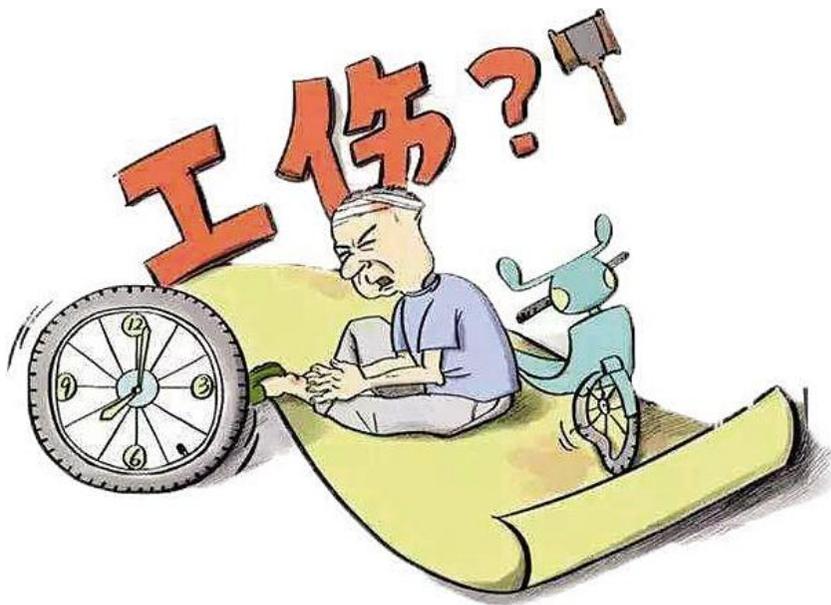
职工在工作时间突发疾病,经抢救超过48小时后死亡是否认定工伤引争议

# 工伤认定“48小时”之争何解

今年5月,多起职工在工作期间突发疾病经抢救超过48小时后死亡被认定为工伤的案例引起社会热议。而根据《工伤保险条例》的规定,只有职工“在工作时间和工作岗位上,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤”。

接受记者采访的专家认为,现代人的工作强度、工作压力不断加大,因此引发疾病并导致伤残、死亡的现象屡屡发生,如果仅以死亡与否、抢救时间作为是否认定为工伤的判断标准,难免被质疑有失公平,还有可能发生伦理风险。

专家建议,《工伤保险条例》的相关条款应该予以修改,未来可以忽略“48小时时限”,从突发疾病“是不是因工作原因造成的”这一角度进行完善,即职工在工作时间和工作岗位,因为工作原因直接导致疾病发作死亡或者经抢救无效死亡、全部丧失劳动能力的,视同工伤。



## 根据时限区分工伤 或被质疑有失公平

5月12日,最高人民检察院发布5件工伤认定和工伤保险类行政检察监督典型案例,其中一起案例即是职工抢救时间超过48小时死亡被认定为工伤。

梁某某生前是广西壮族自治区某县住建局职工。2016年9月29日,梁某某受单位指派前往某市参加会议,当日下午会议结束乘车返回途中,突然昏倒、丧失意识。经送医院抢救多日无好转可能,梁某某家属签字放弃治疗。医院于当年10月9日宣告梁某某死亡。

之后,梁某某的妻子颜某某向该县人社局申请工伤认定。县人社局认为梁某某不符合《工伤保险条例》第十五条第(一)项规定的视同工伤情形,不予认定为工伤。

随后,颜某某历经行政复议、行政诉讼一审和二审,申请检察监督,由某市人民检察院提请广西壮族自治区人民检察院抗诉。广西壮族自治区高级人民法院采纳了抗诉意见,再审判决责令某县人社局限期重新作出决定。接着,某县人社局履行判决,作出梁某某属于工伤的认定。

最高人民检察院发布典型案例5天后,也就是5月17日,上海市第一中级人民法院微信公众号发布一则相关案例,职工家属在“48小时时限”到来之前放弃治疗导致职工死亡,被认定为工伤。

2017年12月,上海某服务公司聘用郝某从事保洁工作。2018年12月5日16时许,郝某在工作时突然晕倒,被送往医院进行救治。医生在治疗期间多次告知家属,郝某病情危重,随时有心跳呼吸骤停的可能。在郝某抢救治疗将满48小时之际,郝某的丈夫张某在病历上签名放弃治疗。接着,医院宣告郝某死亡。

2019年4月,张某向上海某区人社局提出工伤认定申请。几个月后,区人社局作出认定工伤决定。上海某服务公司不服,起诉至法院。历经一审、二审,2020年4月,上海市第一中级人民法院作出终审判决:维持人社局作出的工伤认定。

在上海市第一中级人民法院发布此案例的同时,内蒙古自治区鄂尔多斯市中级人民法院办结一起超“48小时时限”工伤认定案件。二审判决书显示:浩斯巴雅尔生前任杭锦旗巴拉贡镇人大主席,2020年3月26日下午,浩斯巴雅尔到巴拉贡镇异地搬迁集中安置点工作,当天18时许,浩斯巴雅尔突然倒地抽搐,后被就近送医抢救。3月28日凌晨4时许,浩斯巴雅尔转院至杭锦旗人民医院治疗,被诊断为脑死亡。3月30日,浩斯巴雅尔临床死亡。

由于杭锦旗人社局不予认定浩斯巴雅尔构成工伤,家属向法院提起诉讼。一审

法院判决撤销杭锦旗人社局《不予认定工伤决定书》,判令其重新作出工伤认定。杭锦旗人社局提起上诉。鄂尔多斯市中级人民法院作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

5月18日,杭锦旗人社局对浩斯巴雅尔视同工伤作出认定。

北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平曾参与《工伤保险条例》的修改工作。他在接受《法治日报》记者采访时称,《工伤保险条例》实施以来,只要“48小时时限”条款存在,上述现象就会不断发生。

在黄乐平看来,职工在工作时间和工作岗位上突发疾病,仅仅因为“48小时时限”而区分为是否享有工伤待遇,难免被质疑有失公平。同时,由于是否认定为视同工伤,对于职工直系亲属与用人单位来说利益重大,而且完全是逆向的,有可能发生伦理困境。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王玉告诉《法治日报》记者,“48小时时限”条款本身是工伤保险的扩大适用,即以时间限度代替应有的因果关系审查,以工伤保险承担其他社会保障功能。

但在王玉看来,由于“48小时时限”条款属于强制性分配风险,仅以积极抢救48小时作为考虑,在实践中容易发生道德风险。

## 与时俱进修订条款 避免发生伦理风险

对于工伤认定“48小时时限”存在的矛盾和不足,主管部门已经关注到并正在研究。

2019年6月,人力资源和社会保障部在对十三届全国人大二次会议第8647号建议的答复中称,《工伤保险条例》第十五条第(一)项的规定,考虑了此类情况导致的死亡可能与工作劳累、工作紧张等因素有关,一定意义上是将工伤保险的保障范围由工作原因造成的“事故伤害”范围扩大到了“因病”范围,一定程度上扩大了工伤保险的职能范围。

人力资源和社会保障部认为,在对此类情形工伤认定的把握上,既要考虑工伤保险的制度属性和我国现阶段国情特点,还应兼顾与用人单位、社会保险基金之间的利益平衡,不能无限度扩大。

同时,人力资源和社会保障部也就此进行了相关调查和研究。对于全国人大代表在建议中提出的“在工作时间和工作岗位上,突发疾病死亡或经抢救无效死亡的,视同工伤”的建议,将提请全国人大常委会法工委等机关,在完善工伤保险法律制度过程中予以参考。

2020年11月,人力资源和社会保障部在对十三届全国人大三次会议第4242号建议的答复中再次提及工伤认定“48小时时限”问题。

人力资源和社会保障部称,在我国,关于《工伤保险条例》第十五条第(一)项规定,各方观点亦不尽相同,有专家学者认为该条款在实践中过于宽泛,加重了企业的负担,要求删除该条款。“下一步,在修订《工伤保险条例》时,我们将统筹各方意见……更好地实现用人单位利益与职工利益双维护的目标。”

工伤认定“48小时时限”问题亟须解决。在黄乐平看来,现代人的工作强度、工作压力不断加大,因此引发疾病导致伤残、死亡的现象屡屡发生,其中在48小时之外死亡的,均不能被认定为工伤。不考虑是否因工作原因引起,仅以死亡时间作为判断标准,会造成巨大的待遇差异。

黄乐平的建议是对此条款进行修改:在工作时间和工作岗位,因为工作原因直接导致疾病发作死亡或者经抢救无效死亡、全部丧失劳动能力的,认定为“视同工伤”。

黄乐平称,这样修改,既可以避免发生伦理风险,也可适当地减少与工作无关的突发疾病而被认定为视同工伤的情况,从而减少工伤保险的负担。

王玉则认为,还是可以保留“48小时时限”条款,因为在目前的社会保障制度框架下,由工伤保险承担一部分无法查明因果关系的损害后果,扩大工伤保险的覆盖范围,还是有其合理性的。

在他看来,对于这种不得已的制度选择,下一步要对“48小时时限”条款的适用条件进行细化,比如明确界定积极抢救、抢救的程度、家属的选择权限等。

王玉提醒说,“48小时时限”条款应该与时俱进,比如当下远程办公越来越多,已经突破《工伤保险条例》规定的工作地点范畴,一旦在这种情况下发病,是否应该纳入其中? (陈磊 孙天骄)

## 取消工作致病因素 主体面临两难选择

“48小时时限”条款源于1996年10月1日起实施的《企业职工工伤保险试行办法》中的相关规定。

据黄乐平介绍,《企业职工工伤保险试行办法》规范了职工在工作时间和工作岗位上发病死亡的工伤认定问题。

根据《企业职工工伤保险试行办法》,在生产工作的时间和区域内,由于不安全因素造成意外伤害的,或者由于工作紧张突发疾病造成死亡或经第一次抢救治疗后全部丧失劳动能力的,应当认定为工伤。

黄乐平介绍称,2004年1月1日,《企业职工工伤保险试行办法》被《工伤保险条例》替代。《工伤保险条例》调整了此类工伤认定的条件,将这种情形视同工伤,同时取消了对发病原因的限制,但增加了死亡时间的限制,即“突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的”才能视同工伤。

在黄乐平看来,这样的规定使相关主体面临两难选择。比如,职工在工作时间和工作岗位突发疾病,在送医院抢救时,用人单位可能千方百计地要求维持职工的生命至48小时后,职工亲属则面临放弃治疗还是放弃工伤待遇。

“无论是对利益相关方来说,还是对立法来说,都是一个选择难题。”黄乐平说。

2006年发生的山东建筑工人孙某案即是一个佐证,此案被收入《中国行政审判案例》第二卷。

2006年8月23日7时许,建筑工人孙某在工作过程中突发疾病,随后被送进医院抢救。在医院告知病人已没有继续存活可能的情况下,其家属于“48小时时限”之前决定放弃抢救。孙某于8月25日凌晨去世。医院出具的死亡证明中,载明孙某是因“抢救无效”死亡。

经孙某的家属申请,2006年12月,当时的东营市劳动保障部门对孙某作出工伤认定决定。孙某所在的单位不服,提起诉讼。历经一审、二审,两级法院均维持东营市劳动保障部门作出的工伤认定决定。

2010年,《工伤保险条例》迎来第一次修改,黄乐平当时就提出过修改建议。

据黄乐平观察,在《工伤保险条例》修订前后,职工家属放弃治疗和职工单位坚持要求对没有生存希望的病人进行治疗的情况不断发生。

2012年,建筑工人尹广安之死轰动一

时。

时年51岁的尹广安在工作期间突发脑溢血被送往医院,在30个小时的抢救期间,他所在的劳务公司有人来到医院,希望医生用呼吸机维持其生命,逃避工伤赔偿。其家人获悉“48小时时限”后,决定撤下呼吸机,让尹广安自然死亡。

2016年5月,人力资源和社会保障部法规司在一份复函中称,建议对《工伤保险条例》第十五条第(一)项视同工伤的理解和适用,应当严格按照工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医院抢救等四要件并重,具有同时性、连贯性来掌握。

中央财经大学法学院教授、中国劳动关系学院法学院院长沈建峰告诉《法治日报》记者,视同工伤的“48小时时限”近年来备受争议,但从各地执法实践来看,此条款往往被作严格的解释,相关司法机关也一再明确不应对其进行扩大化。

沈建峰分析认为,其背后的主要原因在于,视同工伤本身已经是对工伤制度的突破,不宜对视同工伤作进一步的扩张适用。毕竟工伤强调工作因素,而视同工伤情况下,工作因素并不明确。