

记者王海霞 实习生李艺青

报道 连续高温,不少岗位上的职工正奋战在高温天气下,上班中暑后如何认定工伤?如何享受待遇?日前,省、杭州市劳动保障服务热线12333向本报读者做了详细解读。

中暑可认定工伤

我国《职业病目录》将物理因素所致中暑列入职业病范畴。这是一种在高温作业环境下,劳动者因体内热平衡或水盐代谢紊乱而引起的、以中枢神经系统或心血管障碍为主要表现的急性疾病。由于起病急,严重时可能危及生命。

根据《工伤保险条例》第十四条,患职业病的应认定为工伤。根据第十五条的规定,劳动者在工作时间和工作岗位上中暑死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的,视为工伤,享受工伤保险待遇。那么,如果劳动者中暑未发生死亡等严重后果,如何判断是否属于职业病,是否可以享受工伤待遇呢?

省、杭州市劳动保障服务热线12333的工作人员均认为,在高温环境下劳动引发的中暑可以申请工伤认定,但能不能享受工伤待遇,关键看中暑是否对劳动者造成实质伤害。杭州市12333提醒广大劳动者,高温中暑要享受工伤待遇,须通过四步走:1.申请职业病诊断;2.申请工伤认定;3.申请劳动能力鉴定;4.申请工伤待遇。

中暑认定职业病须经有资质机构诊断

省、市12333热线提醒劳动者,中暑之后,首先要就近治疗以免延误病情。然后携带劳动者身份证明、出诊病历、劳动关系证明等材料,选择用人单位所在地或户口所在地内有职业病诊断资质的机构申请职业病诊断。在杭州,能诊断鉴定高温作业引起中暑的医院,有浙大一院、市红会医院、杭州市预防保健门诊部等。

高温中暑,如何申请工伤待遇?

鉴定为职业病之后,可申请工伤认定。工伤认定申请时间上也有规定。企业应当自职工发生工伤之日起或者职工被确诊为职业病之日起,在30日内向用人单位营业执照登记的住所地的区(县)人力资源和社会保障局报告,填报《工伤认定申请表》。申请工伤认定所需的材料有出诊病历复印件、工伤认定申请表、身份证件复印件、劳动关系相关证明、职业病诊断材料。

如果企业不按规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者职工被确诊为职业病之日起1年内,可以直接向用人单位住所地的人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。

此外,如中暑造成后遗症,还可以向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请,以享受伤残津贴等特殊待遇。

中暑后工伤待遇与其他工伤零差别

既然上班中暑可申请鉴定职业病、申请工伤认定,那么工伤待遇如何?省、市12333热线解答,中暑后工伤待遇与其他工伤保险待遇标准没有差异。

中暑后根据病情需要,可以享受停工留薪期待遇。停工留薪期就是患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,由市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但最长不得超过12个月。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

医疗待遇规定根据《保险条例》第29条规定,职工因工遭受事故伤害或者患职业病进行治疗,享受工伤医疗待遇。具体包括:1.治疗费、伙食补助费、交通费、康复费、工资福利。《保险条例》第31条第1款规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职

业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。2.工伤医疗终结后有一次性发放的待遇(一次

性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性伤残就业补助金、丧葬补助金、一次性工亡补助金、伤残津贴、生活护理费、抚恤金)。

未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

高温天气作业常识

日前,浙江省总工会编印《浙江省高温天气作业人员关爱手册》,向企业职工普及高温天气作业常识,在炎炎夏日为奋战在一线的职工送上一份清凉和关爱。本报节选与劳动者合法权益相关的内容,以飨读者。

1. 怎样认定高温天气?

(1)高温天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温在35℃以上的天气。

(2)日最高气温达到40℃以上,应当停止当日室外作业。

(3)日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,各单位安排员工室外作业时间不得超过6小时,且在气温最高时段的3小时内不得安排室外露天作业。

(4)日最高气温达到35℃以上、37℃(不含37℃)以下时,各单位应采取换班轮休等方式,缩短员工连续作业时间,并且不得安排室外露天作业员工加班。

2. 高温天气作业对体温调节功能有什么影响?

当气温达到35℃以上时,人体散热就会发生困难。这时,体表不仅失去辐射以及以对流方式向周围散发热量的能力,而且周围环境还以辐射和对流的附加热作用于人体。

如果在高气温、强辐射或高气温、高湿度的环境中从事体力劳动,则人体本身所产生的热再加上周围环境的附加热,会增加体温调节中枢的负担,甚至破坏体温调节能力,

造成体内蓄热,体温不断升高,导致过热。

3. 高温天气作业前应做哪些健康检查?

对于高温天气作业人员,一般在每年3月底以前完成健康检查工作,对确诊为高温作业禁忌症者,应及时调整工作岗位。

高温天气作业人员的就业前健康检查一般包括对职业史、健康状况及主观感觉、中暑史、一般临床检查(脉搏、血压、心、肺、肝、脾)及晶状体、视网膜的检查。

4. 患有哪些身体疾病的人高温天气不宜作业?

(1)心血管系统疾病,如动脉粥样硬化、高血压、器质性心脏病。

(2)活动性肺结核、肠结核、肾结核、骨关节结核病。

(3)神经系统、内分泌系统疾患,如精神病、精神变态、甲状腺功能亢进等。

5. 中暑后怎样申请工伤待遇?

如因中暑造成后遗症,劳动者可以向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。建议劳动者就近进行治疗,同时保留好就诊病历资料,作为鉴定凭证。判定为工伤后,劳动者即可按规定享受相应的工伤待遇,而就诊的医疗费用由用人单位或工伤保险基金承担。

6. 浙江省关于高温补贴标准有什么规定?

根据浙江省人力资源和社会保障厅《浙人社发〔2014〕94号》《关于调整企业夏季高温津贴标准的通知》的规定,企业安排劳动者在35℃

以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴。

浙江省的高温津贴标准为:高温作业工人每人每月225元;非高温作业工人每人每月180元;一般工作人员每人每月145元。发放时间为4个月(6月、7月、8月、9月)。

7. 企业应怎样做好高温天气作业防护措施?

高温作业的防护措施主要是根据各地区对限制高温作业级别的规定(例如建设项目宜消除Ⅲ、Ⅳ级高温作业)所采取的措施。高温天气条件下,企业在以下方面做好防护措施。

(1)夏季露天作业条件下,尽可能实现自动化和远距离操作等隔热操作方式。

(2)通过合理利用自然通风气流,设置全面、局部送风装置降低工作环境的温度。

(3)依据相关规定,限制高温天气条件下的作业时间,合理安排倒班。

(4)使用隔热服等个人防护用品,供应清凉饮料。

8. 企业应常备哪些防暑降温用品?

(1)折扇、风扇、毛巾等日常辅助降温用品。

(2)风油精、藿香正气水、人丹、花露水等防暑降温药品。

(3)绿豆汤、盐开水等防暑降温清凉饮品。

(记者王海霞整理)

承诺文书“偷梁换柱”申请工伤一波三折

■记者冯伟祥

诸暨一名叫陈小江的职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害。但他在申请认定工伤过程中,用人单位提供了一份他老婆出具的《外伤事由证明承诺书》作为证据(陈妻在该承诺书中承认伤者所受外伤是因“在家自己搬东西砸伤”),以此证明其所受事故伤害并非工伤。

法院依法维权 为受伤职工讨回公道

龙鼎公司不服,申请行政复议。诸暨市政府作出行政复议决定,维持认定工伤决定。

龙鼎公司仍然不服,提起行政诉讼。

诉讼中,该公司提交了一份证据:陈小江的老婆马红群于事发后第二天,即2014年6月19日出具的《外伤事由证明承诺书》,《承诺书》载明本人(即马红群)承诺伤者(即陈小江)所受外伤是因“在家自己搬东西砸伤”。龙鼎公司用此证明陈小江所受事故伤害并非是工伤。

龙鼎公司还是不服,坚持以《承诺书》证实陈小江并非是工伤,上诉请求撤销一审判决,改判撤销工伤认定。

绍兴市中级法院审理后认为,龙鼎公司员工钱某等证人的证言等证据证实,陈小江于2014年6月18日在龙鼎公司车间内拉货时受到事故伤害并被送往医院。龙鼎公司提供了由陈小江的老婆马红群出具的《承诺书》,以证明陈小江并非是工伤。但该承诺书中本人承诺伤者所受外伤是因“在家自己搬东西砸伤”中“在家”二字明显系事后他人添加,并在一审庭审时进一步加以证实。根据《工伤保险条例》第十九条第二款“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任”之规定,龙鼎公司未能就此作出合理释明,也未举证证明陈小江系因在家受到伤害,故龙鼎公司应承担举证不能的法律后果。据此,该院作出终审判决,驳回龙鼎公司的上诉,维持原判。

对于龙鼎公司提交的《承诺书》这份证据,陈小江及其委托代理人马红群表示:承诺书上的“在家”两字不是马红群写的,其他的字是她写的,名字是马红群签的,手印是她按的。这张东西是龙鼎公司说要去报社保,所以让马红群签的,她就签了。

对此,诸暨法院审理认为,龙鼎公司虽然提供了一份《承诺书》,但其中“在家”二字明显系事后他人添加,龙鼎公司对此未作合理释明,且又未有其他证据相印证。故龙鼎

公司提供的证据不足以证明陈小江受到的事故伤害系在家自己搬东西砸伤的。陈小江在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害,符合《工伤保险条例》第十四条第(一)项的规定,应当认定为工伤。

龙鼎公司还是不服,坚持

以《承诺书》证实陈小江并非是工伤,上诉请求撤销一审判决,改判撤销工伤认定。

绍兴市中级法院审理后认为,龙鼎公司员工钱某等证人的证言等证据证实,陈小江于2014年6月18日在龙鼎公司车间内拉货时受到事故伤害并被送往医院。龙鼎公司提供了由陈小江的老婆马红群出具的《承诺书》,以证明陈小江并非是工伤。但该承诺书中本人承诺伤者所受外伤是因“在家自己搬东西砸伤”中“在家”二字明显系事后他人添加,并在一审庭审时进一步加以证实。根据《工伤保险条例》第十九条第二款“职工或者其近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任”之规定,龙鼎公司未能就此作出合理释明,也未举证证明陈小江系因在家受到伤害,故龙鼎公司应承担举证不能的法律后果。据此,该院作出终审判决,驳回龙鼎公司的上诉,维持原判。

据记者了解,以往遭遇旅游纠纷,消费者或

旅行社可以投诉至旅游质监部门请求行政调解,也可以起诉至法院。行政调解具有专业优势且程序便捷,但是在法律强制力上有

所欠缺;诉讼处理方式程序规范、执行有力,但是纠纷双方所消耗的成本较大。于是,莲都法院进一步完善旅游审判工作机制,灵活、快速处理旅游纠纷案件,在该区著名旅游景点古堰画乡管辖法庭率先设立旅游纠纷巡回法庭,为旅游者和旅游经营者提供便捷、规范的诉讼服务。

莲都法院设旅游巡回法庭将开通快速立案、审理、执行的“绿色通道”,对于受理的案件,做到三个“当场”,即当即受理当事人口头或书面起诉,并当即组织调解,达成调解协议的当

即送达法律文书并尽可能引导当庭给付。

对于未达成的调解协议,符合法定条件的在七个工作日内依法审判。之后,当事人可凭生效法律文书向法院申请强制执行。

莲都法院设旅游巡回法庭将开通快速立案、审理、执行的“绿色通道”,对于受理的案件,做到三个“当场”,即当即受理当事人口头或书面起诉,并当即组织调解,达成调解协议的当

即送达法律文书并尽可能引导当庭给付。

莲都法院设旅游巡回法庭将开通快速立案、审理、执行的“绿色通道”,对于受理的案件,做到三个“当场”,即当即受理当事人口头或书面起诉,并当即组织调解,达成调解协议的当