

脑死亡是否可以作为认定 工伤的判定条件

编者按

《工伤保险条例》第十五条(一)规定,“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,视同工伤”。按此逻辑之意,对于超过48小时以后死亡的不能视同工伤。那么何为“死亡”?判定死亡的标准是什么?由此引入了一个“脑死亡”的概念,而且在不同地方的诉讼中又南辕北辙。那么“脑死亡”是否可以作为认定工伤的判定条件呢?本案分析,可供参考。

□文/晓月



案情回放

陈某系某公司高层管理人员。2017年3月20日8时许,陈某在单位工作时突发疾病被送医,入院时间为2017年3月20日9时25分。3月24日14时45分,患者临床死亡。之后,陈某家属到当地人力资源社会保障局为陈某申请认定工伤。当地人力资源社会保障局工伤保险行政部门认为,陈某2017年3月20日发病至同年3月24日死亡,抢救时间超过48小时,不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条的规定,做出陈某不属于视同因工死亡的认定结论。陈某家属不服,诉至法院。



争议焦点

陈某家属认为,陈某2017年3月20日发病至同年3月24日死亡,虽然已超过了48小时,但听医生说陈某

在抢救的48小时之内已处于“脑死亡”状态,死亡时间应以“脑死亡”为准。

当地人力资源社会保障局认为:“脑死亡”的概念是近年来临床医学研究的问题,但在临床上都不是以“脑死亡”作为死亡处置的,在法律上“脑死亡”更不能作为判定死亡的依据。我国法律目前采取综合判定死亡的标准是:自发呼吸停止、心脏停止、瞳孔反射机能停止。所以人力资源社会保障部门不能以“脑死亡”为判定依据。况且,医生事后补证说是“脑死亡”的证词缺少佐证。

当地一审法院认为,患者“脑死亡”时其死亡已具有不可逆性,持续救治只能延缓临床死亡时间,因此,是在48小时之内经抢救无效死亡的,在适用《条例》第十五条第(一)项规定时,应当从保护职工合法权益的角度考虑,按照“脑死亡”的标准予以解释。此案例立足《工伤保险条例》立法本意,在法律没有明确死亡的认定标准的前提下,

适当向劳动者倾斜,应将“脑死亡”认定为“48小时内经抢救无效死亡”的“死亡”。



案例评析

“脑死亡”不同于植物人,它不可逆,目前没有任何医疗手段能够使其恢复,只能通过医疗仪器设备维持心脏跳动和呼吸。医学上对“脑死亡”判定有严格的检测和依据,比如病人脑部CT状况、是否还能自主呼吸、瞳孔有无散大、有无反射等,这些数据能表明病人是否达到临床上“脑死亡”的状态。

目前我国没有“脑死亡”的立法,“脑死亡”也没有正式引入临床或司法实践。无论在临床医学上还是在司法实践中,仍然要坚持以呼吸、心跳停止为判定死亡的标准。深圳某法院有涉及“脑死亡”工伤认定的判定案例,该案当地法院认为:医院作为专业医疗机构,在“脑死亡”与“临床死亡”两个标准、两个时间

中,仍然采用了以“临床死亡”为死亡标准,以“临床死亡”时间为死亡时间做为最终的判断。该判断未与法律规定相抵触,亦未有明显缺乏事实依据时,法院或工伤认定主管机关在职权范围内,皆不应当也不适宜对此予以否定。随后在二审中,深圳中级人民法院驳回了当事人要求按“脑死亡”判定的请求。

现代医疗技术的发展,为病患人员争取了更多抢救时间,这个抢救时间会越来越长于“48小时”。出于对生命的尊重,亦应让其有一个完整的抢救过程。问题是死亡判定涉及公民相应的民事关系,影响到

社保、财产继承、婚姻关系等。按照现行工伤保险政策,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,就可视同工伤,由此可以获取90万左右的工伤保险待遇。在实践中对于是否“突发”无从掌握,而且什么病都包括,这种以“偶然”或“预设的偶然”发病在工作时间、工作地点为条件,又以这种不可思议的“48小时”为界限,再加上这样的待遇标准,这三者的组合,才是矛盾产生的原因。

其实,从国际工伤保险史上看,无论是发达还是不发达国家,没有任何一个国家将非职业性疾病作为

工伤处置,通常是通过医疗保险的制度安排予以解决。即使日本的“过劳死”也是有严格的条件和界定的标准。将“脑死亡”作为判定死亡的标准是临床医学上的问题,其实没有错,错在现行工伤保险政策中这种“无厘头”的“48小时”与这种不合理的“偶然”发病在工作时间工作地点,以及与什么病都包括的组合。由此看来,以保障民生和促进社会公平、公正为准则,以社会治理思想为指导,尽快完善工伤保险制度,才是解决问题的钥匙。■

(责任编辑:云岭)

(上接第66页)途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。上述规定中对于是否属于上下班途中、是否属于合理路线很多时候很难把握。而且作为承担工伤责任的用人单位对职工上下班途中的行为无法控制和管理,由用人单位承担这个责任显失公允。

3 关于举证责任问题

所谓举证责任,是指民事诉讼当事人对其提出的主张中须确认的事实依法负有的提供证据的义务。在民事诉讼制度中,举证责任适用于“谁主张谁举证”的原则。按照民法证据提供原则,申请权利的一方要提供相应的证据,也就是说能提供支持自己观点的证据。在工伤认定案件中,因为《工伤保险条例》第十九条规定,职工或者是近亲属认为是工伤,用人单位认为不是工伤的,用人单位负

举证责任。这样的规定,对于有效保护劳动者的合法权益起到了积极作用。在日常工作中,举证责任争议主要反映在个人案件中。因考勤表、工资表、打卡记录等大多由用人单位掌握,因此,在劳动关系处理中大多由用人单位负举证责任,这具有一定的合理性,但并不是所有的证据都必须由用人单位来举证。比如:在工伤认定中,目击证人、诊断证明或病历、抢救记录、交通事故责任认定书、职业病诊断证明等都是由个人掌握的,需要职工或其家属提供。但在实际中发生当事人递交申请后,不能或不愿提供相应证据,作为单位来讲,很难举证去否定掉个人的说法。《工伤保险条例》第19条规定的举证责任,有一定的原则基础,也就是员工受伤建立在客观事实真实发生的基础上,单位才承担举证责任。如果申请人主张的事实是虚构的,根本不存在的,让单位对不存在的事实举证说明,岂不是荒唐。在工伤认定中不加区别的规定举证责任倒置,是工伤保险制度本身的不足,这样的举证制度,让部分人

员钻了空子,让企业蒙受损失。此种现象不改变,将会导致社会道德的滑坡,也导致对工伤保险制度的蔑视和嘲讽。建议在工伤保险条例中适当增加一些申请人的责任,对自己的主张负一定的举证责任,从而维护工伤保险条例的公平正义。

“治天下也,必先公,公则天下平矣。”公生明,廉生威。公平正义是中国特色社会主义的内在要求,实现公平正义是我们党的一贯主张。维护法律、法规的权威,重在公平执行。实现社会公平有序的发展,强化法制观念,是执法、司法者的神圣职责,这关乎人们对社会、信仰、法制的看法和态度。只有公平公正,法律、法规才有生命力,也只有公平公正,司法才有公信力。■

【参考文献】

- [1]邱明月.建设法治工伤保险亟待破解的困惑与难点——“工伤保险制度发展与相关法律法规的关系研讨会”综述[J].中国医疗保险,2016(8).
- [2]任宪华.社会视角下工伤认定申请时限及制度完善[J].中国劳动,2018(7).