

就業與勞動
關係



尊重人的
無限潛能

[稿件來源]：大陸地區

[文獻引用]：宋敏、馬康康(2014)。“過勞死”的法律探究。《就業與勞動關係》，4(2)，79-91。

“過勞死”的法律探究

宋敏*、馬康康

摘要 “過勞死”最早起源于日本，隨着過勞死現象的頻繁發生，過勞死引起了廣泛的關注。日本等國家對過勞死進行了立法上比較全面的保護，而在我國，過勞死卻尚未得到有效界定，法律的空缺也使得過勞死死者得不到應有的救濟。本文主要從勞動法的角度出發，首先通過各領域，尤其是法學界對於過勞死的界定以及過勞死的原因分析，強調過勞死保護的重要性；然後能過對我國勞動法關於職業病和工傷的利弊分析，試談過勞死為何不能納入職業病而應納入工傷從而獲得賠償以及過勞死死者可以通過侵權途徑獲得賠償兩種救濟方式；最後，結合現存的法律制度和對過勞死死者保護的重要性，闡述如何從法律角度完善過勞死的法律規定。

關鍵詞：過勞死；工傷；侵權

*宋敏(通訊作者)，青島科技大學法學院講師；馬康康，青島科技大學法學院學生。通訊作者電子信箱：1318169157@qq.com。

前 言

勞動是創造社會財富和幸福生活的根本手段。因此，從古至今，無私奉獻一直作為中華民族的傳統美德而不斷得到發揚。然而，當我們沉醉於對於勞動的尊重之時，當我們面對巨大的生存壓力之時，卻往往為了勞動而勞動，忽視了我們之所以勞動的根本目的。特別是隨着改革開放的不斷深化和社會主義市場經濟的建立，人們的生活水平得到很大改善，但同時，市場競爭也日趨加深，勞動者過度勞累的现象十分普遍，已經嚴重影響到了勞動者正常的身體健康，久此以往，勞動者因過度勞累而死亡的现象也頻繁發生，“過勞死”便是其中最具代表性的现象。

现今社会，过劳死问题已经成为各国家的通病。许多国家都对“过劳死”作出了相关的法律规定，日本最具典型，已经将“过劳死”纳入了工伤的范围。而我国正处于社会大转型期，经济的高速发展必然引发一系列社会问题，劳动者肩负着沉重的负担，各行各业也受各种职业病的困扰，更有超七成的脑力劳动者处于“过劳死”的边缘。在过劳死根据现行法律未得到明确定义以及不能得到有效而全面保障的情况下，劳动者的合法权益究竟该如何维护。其背后用人单位及政府的责任又当如何规制和分工亟需解决。同时法律应当随着社会经济的发展而在实践中不断得到完善。本文将从过劳死出现的各方原因及对现行劳动法中关于工伤和职业病的相关规定进行利弊分析，同时结合过劳死的相关情形浅析过劳死能否纳入职业病或能否纳入工伤，以及是否可以从侵权角度着手，从而使劳动者权益得到更加全面的保护，真正实现法律的价值。

1. 过劳死的法律界定

1.1 过劳死问题的提出

2000年，上海职工唐某因用人单位安排其连续226天每天白天连晚上值夜班17小时不间断工作，于2000年的8月14日夜突然碎死于工作场所。经法医对尸体鉴定后的结论指出唐某生前患有陈旧性结核性胸膜炎，左侧胸膜腔前含干酪样坏死的机化包裹物以及左肺萎陷、肾上腺陈旧性结核等，因内外环境的变化，机体代偿功能丧失而衰竭死亡。其亲属遂向上海静安区人民法院提起诉讼，要求唐的用人单位赔偿超时工资、经济补偿金、死亡补助金和侵权、精神损失费等诉讼30万元。(吕律，2003)

这是中国第一例过劳死案例，该案在一审时法院以唐某生前患有多种疾病，其死亡的主要原因是由于其自身的疾病所致，内外环境的变化是导致其死亡的次要因素，而夜间加班不属于劳动法上延长工时范畴为由驳回了原告的诉求。“过劳死”这一源于日本的名词，却从此引起了国人的广泛关注。那么什么是过劳死？过劳死的法律性质是什么？法律又应当如何规制过劳死呢？

社会医学含义。“过劳死”一词源于20世纪70、80年代经济繁荣的日本。作为社会医学范畴，日本学者对“过劳死”的定义是：由于过度的工作负担，导致高血压等基础疾病恶化，进而引发脑血管或心血管疾病等急性循环器官障碍，从而使患者陷入死亡状态的一种社会医学现象。(董保华，2012年)当今，人们给“过劳死”的理解也基本沿用了日本学者的观点。国际上普遍认为，“过劳死”是因为工作时间过长、劳动强度重、心理压力过大、积重难返突发身体潜藏的疾病急速恶化，救治不及而丧命。

法律含义。至今，在中国，“过劳死”仍旧是法律上的空白。对于过劳死的真实含义，劳动部门无法作出科学合理的解释，各法学专家也未得出一个权威的结论。日本学者对“过劳死”为：过劳死是指长时间过度劳累而造成的突然死亡，具体说是在超越生理性的劳动过程中，劳动者正常的劳动规律及生活规律遭到了破坏，其结果是导致体内疲劳积蓄，产生过劳现状，这种状态的长时间持续诱使高

血压、动脉硬化恶化，导致脑出血、脑梗塞、心脏功能不全等而造成死亡。(王凯，2007)国际上对于“过劳死”的普遍定义为：过劳死是因为工作时间过长，劳动强度加重，心理压力过大，存在精疲力竭的亚健康状态。由于积重难返突然引发身体潜藏的疾病急速恶化，救治不及，继而丧命的一种现象。(王丽霞，柳向魁，2008)中国人民大学法学院教授、著名劳动法专家关怀认为：“过劳死”是指用人单位违反劳动法的規定，强制劳动者承担过量的繁重劳动，侵犯其休息权，任意加班加点，或违反劳动法有关劳动安全与卫生的規定，而致劳动者死亡。(李国民，2006)笔者认为后者的观点具有广泛的代表性，可以从法律的角度将过劳死界定完整。

1.2 过劳死案件处理过程中出现的问题

根据唐某一案，其虽因过度劳累死亡，但是其家属诉至法院要求赔偿却因法律没有相应过劳死的規定并且不符合工伤的认定标准而在一审和二审中皆被驳回。因此，法律该如何界定工作时间？过劳的标准又是什么？虽然近几年以来，我们也看到了国家劳动法规对劳动者劳动强度和劳动时间作了明确的限定，以利于更好地保护劳动者的身体健康，但是，随着劳动关系的日益复杂，有更多的无业人员被推向社會，劳动者作为一个弱势群体在休息权受到侵犯的时候也往往只是敢怒不敢言。“过劳死”是否应该从法律上纳入职业病或工伤以得到劳动法更为全面的保护也是急需解决的问题。这一问题处理好，必然会进一步唤起劳动者对于维护自身合法权益的信心，同时也推动劳动立法工作的更加完善。

2、过劳死的原因

2.1. 社会原因

社会转型给人们带来前所未有的挑战。首先，我国正处于社会转型期，经济社会快速发展，社会生活的各个方面都经历着前所未有的机遇与挑战，人们面临着信息超载，新旧文化、价值观的冲突，下岗失业，环境污染，住房拥挤，人际关系紧张等一系列的问题。这给人们的生与发展带来了很大的挑战。人们应该重新考虑，在这样的一个极具变化的社会中，应以什么样的姿态来实现自我发展，抓住机遇并迎接挑战。这就不免就给人们带来了前所未有的压力。(毕如麟，2006)

其次，我国的各项建设正在起步阶段，还处于不断的探索阶段，还没有这个方面完善的法规、政策和条款，没有建立健全医疗保障体系，对公民的显性疾病关注不够，就公民潜在的疾病因素给予的关注就更少了。(朱静，2005)

政府部门执法不力。除却用人单位不按照劳动法相关规定合理安排劳动时间等原因之外，政府部门也承担着不可推卸的责任。一项法律的存在，只有落到实处才不至于导致一纸空文，政府监管方面的缺失以及执行不到位等问题也是劳动者无法得到应有休息权的重要原因。据新华网之前的一份调查表明，截止到调查时，2012年已休假的人群占15.63%、将休假的人群占13.75%、没有休假和不休假的人群占70.62%。

另有一家网站进行的调查显示，57%的职场人表示“还没有此项福利”，21.8

%的人虽然有却很难申请到，仅有21.2%的人真正带薪休假过。两份调查表明，有七成的职场人士没有享受过“带薪休假”这项应有的权利。休息权无法得到保证是保证劳动者过劳死的直接原因，因此政府各部门应该明确责任，严格责任追究制，避免为逃避责任而相互扯皮致使劳动者的合法权益无法得到有效保障。

用人单位原因。(1)企业：随着改革开放的不断深入和社会主义市场经济体制的建立与健全，各企业为了追逐最大利润，以保证自己在激烈的竞争中立于不败之地而不断的剥削员工，他们试图以最低的成本来实现最大化的利润。他们将劳动者的休息权等合法权企完全置于金钱之下，也根本不关心劳动者的工作环境及身体健康；僧多粥少的现象依然普遍存在，在企业利润得到不断增长的同时，劳动者的薪水待遇并没有提高，相反由于人数过多，甚至会导致劳动者平均工资过低的情形。政府部门虽然在发现问题的时候在《劳动法》也明确规定了劳动者的权利，但是很多人为了保住饭碗而选择了忍气吞声。（王秀云，2006）

(2)事业单位、科研院所和高校：事业单位、科研院所以及高校的劳动者主要从事脑力劳动，在生存压力过大，薪水又不足支撑他们大家庭日常开支以及在各种奖励、提拔的引诱下，他们或者由于工作量大只能利用空余时间完成，或者他们不得不在工作之余挤出大量时间研究相关科研项目以此为自己以后奠定良好基础，而后者与国家大量出台相关政策奖励突出科研工作者有着千丝万缕的联系，因为国家总是在宣扬某学者如何刻苦钻研取得丰硕成果，却忽视了他们背后所放弃的休息时间。事业单位及高校管理制度的弊端，出现了大量被量化的所谓的“硬指标”以及名目繁多的评估，加之这些用人单位对其劳工的高期望值，他们往往认为自己的企业员工，特别是年轻员工有着丰富的精力，趁年轻应该多做贡献，能者多劳，这种“鞭打快牛”之势久而久之便形成一种恶性循环，劳动者通过不断加班加点来提高业绩似乎也被当作是理所当然。

(3)政府部门：政府部门机关工作人员作为国家工职人员，承担着比普通民众更为重大的责任，他们秉承为人民服务的宗旨，在各种自然灾害和突发事件出现时第一时间赶到现场进行救助，体力透支、过度劳累现象也频频发生，累死在一线的工作人员也不在少数。另外，由于工作性质所决定，政府工作人员在处理问题时往往量更大，因此他们必须花更多的时间来处理事务以保质保量的完成工作任务，因此，下班时间被过多的占用而又得不到及时的休息补偿导致过度劳累死亡的现象也经常发生。

2.3.个人角度

劳动者面临巨大的生存压力。企业之间的竞争越来越激烈，最先受到影响的就是企业中的员工，他们要想保住自己的饭碗在企业中生存就要努力的工作，不断提高自身的素质和自身的适应能力，给企业带来更高的效益。（任芳芳，2011）

另外，随着我国老龄化进程的进一步加快，作为新一代的年轻人承担着比以往更为大的压力，上有老下有小这种现实压力现象广泛存在。他们工作负担过重，为了使自己的儿女得到更好的教育医疗等条件以及年老父母安享晚年，不得不加

班加点努力工作，只是为了达到一个正常的生活水平。一个最为显著的例子就是大学生，对于他们而言，面对巨大的就业压力，毕业生数量连年激增，特别是2013年，高校毕业生高达699万，而与此同时，用人单位招聘比例缩减15%到16%，被称为“史上最难就业季”，虽然国家也刚刚出台相关政策，要求用人单位招聘禁止以学校背景，例如988、215作为录取条件，但是用人单位历来都是将此条件阴性化，因此高校背景再一次使同等毕业生在就业方面存在悬殊的差距。然而，当大学生成功应聘入职后，激烈的竞争、疯长的物价以及被认为婚姻所必须的高价房车，根本难以以正常的工作和微薄的工资相抗衡。加上自己成年，独立迈入社会的同时，更要省吃简用将部分薪水邮寄给父母。这种巨大的生存压力便是促使他们不断透支体力以获取更多薪酬的原因所在。长期以来，必然导致了身体状况日趋低下，从而导致一例又一例过劳死者的产生。

不良的生活方式的影响。在生存压力过大的情形下，人们往往将自己的目标定位为生存，而不是生活。因此，随然我们一直强调健康的生活方式，但是面对如此环境，劳动者只能把最大的精力投入到工作，他们对自己的小病不断忽视，成为了危及健康的隐形杀手；工作上的业务关系、聚会等活动往往使他们夜不能眠，酒吧、KTV等夜生活严重影响了他们的正常坐息规律；压力的负担过重也本能地想要找到发泄放松的途径，然而由于缺乏正确引导和劳动者本识意识的淡薄，抽烟喝酒代替了其他一切有利于身心的减压方式；饮食习惯的多变，暴饮暴食的不良生活方式等这些都可能导致“过劳死”。

3.过劳死的法律性质分析

对于过劳死的界定，主要争议在于过劳死能否纳入职业病从而获得《工伤保险条例》的保护，如果不能纳入职业病，又能否认定为工伤和侵权从而获得保护。

3.1 过劳死能否纳入职业病

职业病的概念。根据《中华人民共和国职业病防治法》规定的职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。

职业病的构成要件。根据《中华人民共和国职业病防治法》规定的职业病防治法，必须具备四个条件：(1)患病主体是企业、事业单位或个体经济组织的劳动者；2、必须是在从事职业活动的过程中产生的；(2)必须是因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等职业病危害因素引起的；(3)必须是国家公布的职业病分类和目录所列的职业病。职业病的四个构成要件缺一不可，必须同时具备才能在法律上认定为职业病并获得工伤赔偿。

3.1.3 过劳死能否纳入职业病的范畴

关于过劳死能否纳入职业病，在实践中有不同的观点。认为能够纳入职业病的观点是，根据我国过劳死的发生情况来看，排除那些由于死者自身的相关原因

而长期加班致过度劳累死亡之外，其所在用人单位为了在获取额外更多利益，肆意强迫劳动者延长工作时间，久而久之，导致劳动者体力一直处于过度透支状态，而单位从未补偿给劳工相关休息时间，便发生了劳动者过度劳累致死的情况，而这种情况在现代社会占据绝大多数。而在于法律相对比较完善的日本，1994 年，其劳动省就已经正式把工作过度作为职业病的一种，随后，日本官方又将“过劳死”列为正式的一种职业病写入日本法律。结合我国发生的过劳死案件，无论在医学上还是法律上都没有一个明确的界定，所以，持此观点的人主张在立法上应该明确将“过劳死”作为职业病的一种予以相关规定，在规范用人单位的同时，也更好地保护了劳动者的合法权益。（吕律，2003）与之相反的观点认为，现今所出现的过劳死案件根本不需要通过立法予以解决。通过分析最近几年发生的过劳死案件，绝大多数过劳死死者本身都存在着这样或那样的疾病，例如心肌梗死引起心跳骤停、脑中风等，这些疾病才是死亡的根本原因，因此过度劳累并不应归咎于死亡的直接原因，他们之间不存在着直接的因果关系。如果这些过劳死死者没有高血压以及其他心脑血管疾病的话，即便过度劳累也未必发生死亡的严重后果。将用人单位这个诱因作为致死的原因显然有些不合理。这也可能是医学界一直没有认同“过劳死”的原因所在。

根据职业病的构成要件，观点一虽然看到了过劳死与职业病存在着一定的联系，但将二者等同显然有很多不可取之处，犯了以偏概全的错误，因为过劳死产生的原因多样，例如工作、生活环境受到污染，劳动者的个体心理承受能力不同等等因素都可能导致过劳死。如果不对死因进行分析而将其全部列入过劳死，对于我国目前的工伤保险更是一个巨大的挑战。而另一种观点虽然看到了过劳死与普通职业病存在不同，即过劳死死者本身身体并不健康，而是有着多种疾病，但是他们却忽视了用人单位强制劳动，侵犯劳动者休息权这一主要诱发过劳死者死亡的原因。

从以上两种观点及结合职业病的认定标准来说，过劳死死者虽然满足职业病认定中的主体要件和从事职业活动过程中的要件，但是并不符合接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等职业病危害因素引起的要件及过劳死也不属于职业病分类和目录所列的职业病种类。过劳死只符合职业病认定标准四个条件中的两个，并不符合法定全部条件，况且，过劳死的死因存在诸多主客观因素，并非一定是用人单位引起的，因此，笔者认为不宜将过劳死纳入职业病的范畴。

3.2 应否纳入工伤并获得工伤保险赔偿

工伤的概念。1921 年国际劳工大会首次正式提出了工伤的概念：“由于工作直接或间接引起的事故称为工伤。”此提法为工业化的产物。随着机器大生产的迅速蔓延，其在极大程度上改变了原有的简单生产和生活方式，在便捷人们，提高效益的基础上，机器的使用也导致事故的大量发生，人们的生命安全受到了严重的威胁。之后，随着社会的进一步深化，职业病也被纳入到工伤的范围之中，并且以国际公约的形式正式确立了现在工伤的概念：（工伤保险，2005）即工伤又

称为职业伤害，是指单位职工在生产岗位上从事与生产劳动有关或由于劳动条件、作业环境所引起的人身伤害事故和职业病。

在我国，《工伤保险条例》中所称的工伤是指职工在工作过程中因工作原因受到伤害或者患职业病。

我国工伤的认定标准。依据我国《工伤保险条例》规定的工伤认定标准，我们很容易看到，只要发生的情形符合《工伤保险条例》第十四条。该条规定职工有下列情形之一的应当认定为工伤：(1)在工作时间和工作场所内，因工作原因受到伤害的；(2)工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；(3)在工作时间和工作场所内因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；(4)患职业病的；(5)因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；(6)上下班途中受到机动车事故伤害的；(7)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。或符合《工伤保险条例》第十五条规定(职工有下列情形之一的视同工伤：(1)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的；(2)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；(3)职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证到用人单位后旧伤复发的)，而又不属于第十六条(第十六条规定了不能认定工伤的除外情形：(1)因犯罪或者违反治安管理伤亡的；(2)醉酒导致伤亡的；(3)自残或者自杀的)的排除性规定，就可以具体分析职工的伤情是否能认定为工伤。但是针对过劳死这种相对比较特殊的情形，我们又能否将过劳死认定为工伤并获得工伤保险金的补偿？

过劳死能否纳入工伤。关于过劳死能否纳入工伤的问题，笔者将从以下几方面进行分析。在过劳死能够纳入工伤的原因方面，笔者认为，在我国并没有将过劳死纳入法律调整范围的情况下，借鉴国外做法及根据上述“过劳死”的法律定性以及工伤的认定标准，过劳死符合工伤的一般要件，应当纳入到工伤的保护范围。

第一，工作时间和工作地点应作扩大解释

根据立法本意及法理解释，对于工作时间和工作地点应作扩大解释，我们也可以从第十四条第2项和第6项找到类似趋势。同时，对于所谓的“上下班途中”在实践中认定时也应该充分考虑到各种因素，例如应该根据当时的具体情况分格当时的道路是否堵塞或时空行整修、抢修，交通工具的选用甚至天气的情况等一第列可变因素来确定必要时间；而且对于劳动者到单位之间的线路选择也往往不只有一条，因此狭义理解必要线路也欠合理，也防止发生单位职业因下班途中由于绕路回家因意外发生事故而不被认定为工伤的尴尬境地。显然，用劳动者住所地到单位的距离除以时速来计算必要时间，用劳动者住所地到单位的直接路线来认定必要路线(中国工伤赔偿法律网，2007)实在有悖于常理。应此可以通过扩大解释来将过劳死死亡时间和地点的特殊性囊括其中。

第二，过劳死符合工伤责任构成一般要件

各国立法通例为工伤赔偿责任适用于无过错责任原则，根据我国的《工伤保险条例》，其虽未明确规定工伤保险责任的归责原则，但是根据保险理赔的一般

原则，构成工伤赔偿责任必须具备以下要件：

(1) 职工与用人单位之间存在劳动关系

存在劳动关系是成立工伤责任的必要条件，没有劳动关系，无论受害者受到何种伤害都不能认定为工伤，不能获得工伤保险金的赔偿。而在发生的过劳死的情形下，过劳死死者都与用人单位存在法律或事实上的劳动关系。

(2) 人身损害事实的发生

工伤事故的损害事实是指职工的身体健康受到损害的客观事实，不包括财产损失和其他利益的损害，其主要侵害的是职工的健康权和生命权。过劳死中死者无疑是生命权受到了侵犯，因此符合人身损害事实发生这一构成要件。

(3) 损害须在履行工作职责过程中发生

所谓在履行工作职责过程中发生，就是所谓的“三工”：工作时间、工作地点和工作原因。前文已经论述，由于过劳死是长期劳累成疾，过劳死具有持续时间长，事故发生时间和地点不可预料的特征，因此应当将对工作时间和工作地点做扩大解释以纳入过劳死的特殊情形，同时，从过劳死的死因及法律定性来看，过劳死都与工作有关，主要是基于劳动法规定劳动者每天工作不多于 8 小时，每周日工作不得超过 44 小时，而从过劳死死者来看，他们的工作时间已经远远超出了法律的规定，由于与工作有关，因此拉长了工作时间，扩大了工作地点，即使不作出扩大解释也可以通过与工作有关将过劳死纳入到工伤的保护范畴。

第三，根据工伤认定标准依然可以将过劳死纳入工伤

前面已经阐述根据《工伤保险条例》第 14 条到 16 条规定了认定为工伤、视同工伤和不得认定工伤三种情形，下面将逐条分析。

(1) 过劳死符合应当认定为工伤的条款

我们知道，《工伤保险条例》第 14 条规定了应当认定为工伤的七种情形，而这七种情况是根据工作时间、工作场所和工作原因三要素确定的。而前文已经阐述，根据过劳死的法律界定及特点，过劳死与工作有关，从而拉长了工作时间和工作地点，像诸如“工作压力猝死”现象也便囊括其中，而对于过劳死是否是工作原因所导致在实践中也并不难以认定。

(2) 过劳死符合视同工伤的条款

分析《工伤保险条例》给定的三种情形，可以发现他们的共性在于三者都不完全具备工作时间、工作地点和工作原因三要素，因此不能直接纳入直接认定为工伤的范畴。但是国家为了保护更多劳动者的利益，对认定标准有所放宽。例如第一款虽然不具有工作原因要素，但国家为了保护这类劳动者的权益，放宽保护范围；第二款和第三款主要是针对对于国家和社会有贡献的劳动者而予以特殊对待。(刘旭，2003)

过劳死是一种侵权。根据《侵权行为法》，所谓的侵权行为是指行为人侵害他人合法权益，依法应当承担民事责任的行为。因此，侵权行为首先是一种违法行为，其次它也侵犯了他人的合法权益并且产生了实际损害结果。《中华人民共和国宪法》第 43 条规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利，国家发展劳

劳动者休息和修养的设施，规定职工的工作时间和休假制度”。劳动法第36条规定：“国家实行劳动者每日工作不超过8小时，平均每周工作时间不超过44小时的工作制度，”同时还对延长工作时间做了严格性规定。在劳动者过劳死的现象之中，用人单位强迫劳动者劳动或变相延长劳动者的工作时间等显然是对劳动者工作环境权和休息权的侵犯。而用人单位利用劳动者自愿加班、热爱工作等心理原因为自己辩解，看上去似乎与用人单位无关，也没有侵犯劳动者的休息权。但是我们应该深思，劳动者的休息权不仅仅是劳动者所具有的权利，鉴于存在的合法劳动关系，用人单位保障劳动者的休息权也是其义务所在，而不是通过劳动者的弱势地位钻法律漏洞，因此用人单位的不作为也是一种变相侵权。

过劳死是特殊工伤。关于过劳死，从以上对于工伤和侵权的分析来看，笔者认为，过劳死具有双重属性：即工伤和侵权性质。因而把“过劳死”界定为一种特殊形式的工伤，将其纳入工伤范围予以规制。过劳死只要具备一般工伤死亡的一个或多个特征就可以被认定为工伤，受《工伤保险条例》的保护，对于“过劳死”死者，可以比照《企业职工工伤保险试行办法》第8条第4款有关工伤死亡的规定来确定用人单位的责任。即用人单位应当给予其与其他工伤死者相同的补偿。同时，过劳死也是一种侵权行为，从保护劳动者权益和惩戒用人单位的角度来说，受害者应当享有两个单独的请求权，但是在行使过程中就两种请求权中叠加的部分只能择一行使。这样不仅可以弥补我国在此问题上的立法空白，使受害者得到最大限度的补偿，同时也是尊重人权的体现，有利于我国立法的完善和社会的和谐发展。

4、完善

4.1 立法建议

立足中国实际，借鉴日本等其他国家在规范“过劳死”方面的先进经验，笔者认为为了更好地保护劳动者的合法权益，减少甚至杜绝过劳死现象的频繁发生，应当在立法中从以下几个方面着手：

尽快将过劳死入法。针对“双工+48小时死亡”的认定标准是否需要进一步改进出现了两种不同的观点。其实我们现在所遇到的问题，主要是基于一个基本的价值判断，即在完善法律的时候，无论是《工伤保险条例》、《侵权责任法》还是《社会保险法》我们是从保护劳动者的权利方面进行考虑还是从方便执法来选择？毫无疑问，在今后的立法中，我们应从保护劳动者权利的角度进行考虑而不仅仅是为了方便执行。同时，在法律中明确规定工作时间和工作地点的扩大解释以适应过劳死情况的特殊性。

明确规定“过劳死”的责任承担。由于“过劳死”是因为劳动者休息休假的权利长期得不到保障造成的，“过劳”是一个长期积累的过程，而“死亡”不一定发生在工作时间和工作场所，用人单位往往会利用这一点为自己辩解，劳动仲裁部门也会以这种理由裁决。这样，发生“过劳死”的劳动者及其家属的合法权益就无法得到保障。法国狄骥曾说：“倘若团体直接受到利益，那么将所有个人与其他团体

为实行这种活动而蒙受的危險都由它负责是很公平的。(林嘉,社会保障法的理念、实践与创新,北京:中国人民大学出版社,2002:25)”用人单位为了获取更多利润,长期强迫劳动者加班或长期变相强迫劳动者加班,最终导致劳动者过度劳累而死,对“过劳死”,用人单位应承担主要的法律责任。我国《劳动法》对违反劳动时间的规定只有警告和罚款,《劳动保障监察条例》规定对于违反法律延长工作时间的用人单位可以按照每个受害劳动者每人 100~500 元的标准进行处罚。这种行政处罚手段对保护劳动者的休息权是有限的,只有当违法成本大于违法收益的时候,用人单位才会有保护劳动者合法权益的意识,对发生“过劳死”的用人单位,法律可以增设停产停业、吊销许可证、吊销营业执照这样的行政处罚。《劳动合同法》针对劳务派遣单位的严重违法行为,规定了吊销营业执照的规定,在“过劳死”的法律责任方面,《劳动法》和《劳动合同法》都可以再迈出一步。

明确归责原则。我国对于工伤的认定采取无过错责任原则,因而对“过劳死”认定,理应适用无过错责任原则。即只要发生了“过劳死”,用人单位就应按照《企业职工工伤保险条例》的有关工伤死亡的规定承担责任,用人单位应当给予“过劳死”死者及其家属其他工伤死亡者相同的待遇。另外,再规定用人单位的免责事由:当用人单位能够举证职工“过劳死”纯系个人原因(如心理缺陷)所引起,与工作无必然联系,或者劳动者的工作量完全在正常劳动定额之内,则可以免责。(王丽霞,柳向魁, 2008)

由以上分析可以得知,过劳死的情形至少符合工伤认定标准中的一个,所以有必要将过劳死认定为工伤。此外,由于我国对于工伤保护的力度不强,社会保险水平不高,而且劳动力市场更是供大于求,因此劳动者往往处于劣势地位,在与用工单位进行相应谈判时也没有多少可谈判的资本,即使进入单位进行工作,宪法赋予劳动者的休息权、健康权及至生命权都没能得到应有的保障。面对这种情形,法律应将过劳死纳入职业病的范围,给予劳动者这个弱势群体双重保护。而且我认为,只要满足劳动者由于劳累过度而导致本身的疾病(高血压等)恶化进而抢救无效死亡这一个条件,就可以将过劳死认定为职业病。因为如果仅仅局限于用人单位违反劳动法规这一个前提条件,更多“自愿加班”(即变相强迫加班——用人单位没要求劳动者必须加班,但分配给的劳动者的工作任务,对一般水平的劳动者来说,根本不可能在工作时间内完成。)引发的过劳死就得不到有效救济。

4.2 在工伤认定相关规定中引入近因原则

近因原则是商业保险中用于区分保险责任和非保险责任的一个被普遍认可的工作原则,保险关系上的近因是指造成损失的最直接、最有效的起主导作用或支配性作用的原因。近因原则是指危险事故的发生与损失结果的形成,须有直接的后果关系,保险人才对发生的损失补偿责任。保险人承担赔偿责任的范围应限于以承保风险为近因造成的损失。对于单一原因造成的损失,单一原因即为近因;对于多种原因造成的损失,持续地起决定或有效作用的原因为近因。如果该近因

属于保险责任范围内，保险人就应当承担保险责任。使用近因原则可以很好的控制保险风险，利于保险责任的评估。基于其兼顾效率与公平的特质，近因原则在商业保险的定损理赔中得到了广泛的运用。

第一，列举法不宜取消尽管列举法有诸多缺陷，然而，综合考虑公众的接受程度，法律心理等，完全取消列举法是不明智的。我国目前的立法技术的发展也是一个长期的过程，不可能一蹴而就。

第二，近因原则可作为工伤认定的补充原则简单地使用列举法，会由于列举法不能全面的囊括发生工伤的所有情形，具体实施起来会损害雇主、雇员的合理利益。因此，对于列举法未能穷尽的情形，和单纯适用列举的情形将严重损害正义的情形，使用近因原则。只有在导致保险事故的近因属于保险责任范围内时，保险人才应承担保险责任。当保险人开展各种人身保险业务时，应该注意保险事件的特殊性，分清保险事件的因果关系，对近因的判定将影响到保险金的给付。保险上的近因指造成事故的原因可能是一个，也可能是多个，可能是多个没有关联的原因，也可能是一连串的原因。判断近因的关键是，近因不是最近的原因，而是造成事故最直接、最有效的原因。

近因原则的自身特点，表现出极大的适应性，工伤认定最终在工伤保险理赔上得到体现。近因原则本身即是保险法里面的概念，因此，将此引入工伤认定顺理成章，具有天然的适应性。引入之后，不但过劳死可以得到工伤保险金，其他一些在技术上模棱两可较难认定的案例也能得以解决。

4.3 劳动行政部门加强内部与外部建设

进一步强化劳动行政部门的执法力度及相互协作，提高执法效率，增强劳动监察部门的权威性。我国《劳动保障监察条例》规定“用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。”此规定是劳动监察部门外针对用工单位对劳动者肆意加班加点情况具有的最大处理权限。我们可以很明显的看到，处罚额度往往远远低于单位的赢利收入，所以对于这种惩罚，用工单位无关痛痒，劳动监察部门在执法中也无计可施，严重降低了其所应达到的处罚效果，法律的权威性在此也大打折扣。因此在立法修订中，不仅要进一步明确劳动保障行政部门的执法主体的身份，更需要给予其强有力的处罚权，如赋予吊销许可证、执照，增加处罚额度等。只要让单位意识到违法成本远远高于营利时，才会自觉服从法律规定。

例如在面对劳动安全卫生原因引发劳动者受到职业病侵害的情况特殊性，在行使权力处理的过程中，除了劳动监察部门发挥主要作用外，卫生行政部门等都应积极参与其中，如果发生严重后果，如导致劳动者重伤或死亡的，还应当有公安司法部门的协助。

劳动保障监察执法部门应专门处理劳动安全及社会保险等需要用人单位履行法律的强制性义务。如果用人单位未履行这些强制性义务，则会产生危害社会、

导致劳动者合法权益得不到有效保障等一系列问题，进而可能影响社会的稳定。针对劳动合同履行中发生的劳动争议等则应由劳动仲裁委员会或法院根据合同的约定予以顺利解决。

在单位内部实行劳动监察员制度并且加强劳动监察队伍人员素质建设以及技术问题。单位必须聘任劳动者担任劳动监察员，这样才能更好地监督用人单位是否违反劳动法律法规，也可以更好地及时保护劳动者的合法权益不受侵害。(顾群莉，2007)

劳动监察队伍应采用得学合理的聘任途径，多吸引高素质、执行能力强的人员。另一方面，加强对于这些人员的相关职业技能培训。同时充分利用现代化技术手段，建立完善的监察网络，实行网络化管理。定期对劳动监察人员进行考核，作出相应的奖罚处理。

一种新制度从产生到实施过程中都不可避免的遇到各种各样的问题，因此我们必须权衡其轻重，在实践过程中不断集思广益，完善相关制度并且建立一种长久有效机制。我们也看到，单纯列举式立法已经不能适应社会的需要，甚至妨碍了社会公平。一项制度能够真正贯彻落实才算是一项好制度。法律总要随着时代的进步而进步，同时也要借鉴国内外先进立法经验。过劳死已经是社会面临的一个突出问题，处理不好必然会影响社会稳定，败坏司法权威，因此正如前文所述，我们有必要从立法等方面予以完善劳动法等法律法规，将过劳死纳入到工伤保护范畴。

结 语

过劳死情况不断出现于社会各个领域和阶层，其根源如果无法得到有效解决，必然会导致现象的进一步恶化。劳动者是社会财富的创造者，如果在劳动过程中不得予以全面保护却因过度劳累而死亡，严重于以人为本的精神相背离。若又无法得到足够补偿，对其家庭就不仅仅是失去亲人的痛苦，还有经济情况的滑落；用人单位因没有法律规制便会肆无忌惮的利用劳动者渴望获取更多薪水的心理和自己的优势地位，进一步延长劳动者的工作时间；政府监管缺失也无法得到及时弥补，便也会使政府公信力降低，而最重要的是人们会丧失对于法律这本该维护劳动者利益的利器失去信心，久此以往，便会对于社会的稳定进行动摇。因此，无论是脑力劳动还是体力劳动者，只有他们的劳动权利在得到合法保护下才不至于发生英年早逝的现象。我们有必要借鉴日本等国对于过劳死比较完善的规定，从法律上给予过劳死明确的界定，能过对于各种原因的分析，在立法上予以明确并将其纳入工伤的保护范围，对于特殊之处作出明确规定，这样才能最大程度上保障劳动者的合法权利。

参考文献

一、中文部分

王秀云，“过劳死”问题现状及成因研究，中国城市经济[J]，2006(2):87

- 王艳丽，浅谈工伤认定的范围—兼谈过劳死，法制与社会，2007-10:168-169
- 王丽霞，柳向魁，和谐语境下“过劳死”之法律研究，法制与社会-2008(2):46
- 中国工伤赔偿法律网，绕路回家被撞引发的争议，2007-2-10
- 李国民，规制“过劳死”法律不应失语，检察日报，2006-2-24:36
- 朱静，从人力资源管理透视“过劳死”，中国外贸[J]，2005(7):167
- 任芳芳，中国的“过劳死”现状及原因分析，东方企业文化和策略，2011-5:132
- 毕如麟，中国的过劳死现状，人力资源[J]，2006(19):89
- 徐明轩，应将过劳死内入工伤，中网-观点评论，2013-5-17
- 董保华，“过劳死”的法律探索，法治研究，2012年第2期:145
- 博天人才网，公务员患高血压算不算工伤，南方人力资源网，2006-12-4

The legal ponder on over-working death

Song Min & Ma Kangkang

Abstract The word of “karoshi” originates from Japanese. Along with the frequent occurrence of the phenomenon of over-working death, people draw more concern on it in the whole country. Japan, as the first country, made such legislation that the labor that dies from karosh should be protected by law. However, in our country, China, Karoshi is not defined precisely, plus the blank space in law, these people cannot get enough compensation. That is to say, although you could conduct a lawsuit, you cannot win because of lacking legal ground. This essay tries to expound the problem from the perspective of the Labor Law. To begin with, introduce the different definitions based on various areas, especially to stress out the opinions from law circles and analyze the causes of karoshi. Here, I cite the case of Tang to support my views. Then I discuss the reason why karoshi could not be stipulated to the legislation under the current provisions of occupational disease and should be covered by work-related injury. What’s more, the people who are caused by over-working death should receive the relief from the government or the workplace or both by the way of infringement. Finally, elaborate how to perfect the legal rule to completely ensure the interests of labors by combining the existing law and the importance of protecting the people who die from over-working death.

Key Words: karoshi, infringement, work-related injury

*Song Min (corresponding author), Lecturer, School of Law, Qingdao University of Science & Technology. Ma Kangkang, undergraduate student, School of Law, Qingdao University of Science & Technology. E-mail: 1318169157@qq.com