

工伤认定难、讨薪难……近年来,超龄劳动者权益受损现象多发

## 超龄职工维权,频遇“老大难”

## 阅读提示

因为市场议价低,在用工成本不断增高、各地不时出现用工荒的情况下,超龄劳动者有力缓解了部分用人单位的招工压力。但社会在享受超龄劳动者带来的便宜时,也应保障好其劳动权益。

本报记者 柳姗姗

当前,我国人口老龄化趋势正迅速发展,超龄人员就业情形越来越普遍。有统计显示,除极个别具备较高专业技能而被返聘的工程师、医师等高层次劳动者外,超龄劳动者绝大多数集中于餐饮、保安、清洁等劳动密集型的服务行业。

根据相关法律规定,劳动者达到法定退休年龄则劳动合同终止,这意味着超龄职工不受《劳动合同法》保护。近年来,超龄职工遭遇讨薪难、维权难等事件屡被曝光。专家表示,应进一步从法律层面保障该群体的权益,让他们也享受作为合法劳动者的公平和尊严。

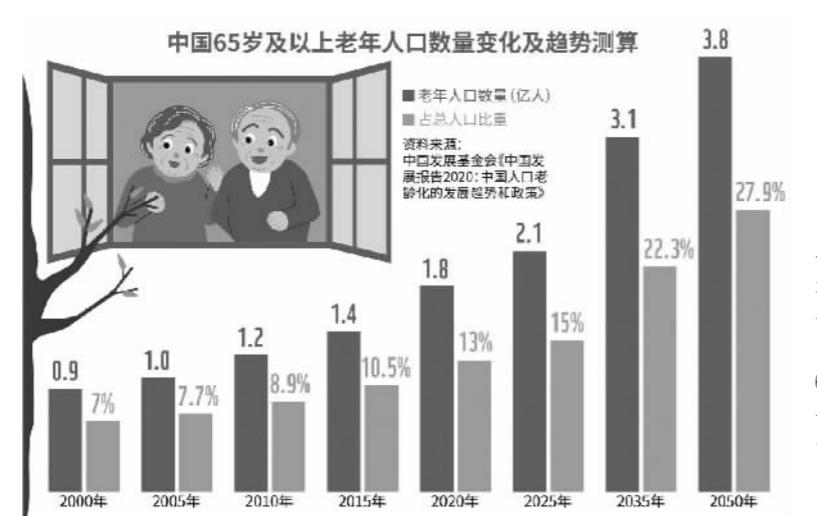
## 劳动者超龄,出现意外难追偿

2019年1月1日,赵某退休后与吉林省辽源市某绿化公司签订了临时用工合同书,合同期限为一年。双方在合同书中约定,绿化公司根据生产需要安排工作,赵某需量力而行,出现一切安全事宜,均由赵某自行承担,如因赵某身体生病或因病死亡产生的医疗费、丧葬费等费用,公司不予负担。

当年11月18日,赵某在清理积雪时,被发现意识丧失俯卧于龙山公园中,救护车到达现场时赵某已经死亡,医院出具的居民死亡医学证明(推断)书载明,其死亡原因为呼吸循环衰竭,但死亡原因没有做鉴定。

今年1月6日,赵某家属将公司起诉至法院,要求其赔偿死亡赔偿金、丧葬费和精神抚慰金等合计50余万元。

法院认为,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第七条“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生



报告称中国将在2022年左右进入老龄社会,应科学应对。图为 中国65岁及以上老年人口数量变化及趋势测算。人民视觉 供图

用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理”的规定,应认定双方存在劳务关系。同时,赵某死亡虽发生在工作场所,但其家属未能提供证据证明赵某的死亡与在公司的工作存在因果关系以及公司存在过错,故驳回了原告的诉讼请求。

从裁判文书网和媒体报道中可以看到,此类案件并不少见。如,66岁河北籍在京打工者刘某获得“工伤与第三人侵权双份赔偿”案,是北京地区超龄农民工“双赔”第一案。该案中,刘某在上班期间去市场买保洁工具,回程路上被小轿车撞伤导致三根肋骨骨折,事发时,他已经61岁,属超龄工人。

刘某经过5年多的艰难维权,才因当年公布的《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》中明确规定了“超过法定退休年龄的农民工因无法享受工伤保险待遇,而主张工伤保险待遇赔偿的,应予支持”,终于获得“双赔”。

## 无劳动关系,工伤认定陷僵局

“《工伤保险条例》的制定就是为了保障职工获得医疗救治和经济补偿,分散用人单位的工伤风险,但认定工伤的前提条件是,职工要与用人单位确定劳动法律关系。”吉林创律师事务所的律师郑策告诉记者。

“在我国,尽管立法存在一些冲突,实践

也存在不同裁判观点,但大部分情况下,一旦劳动者达到退休年龄不能建立劳动关系,也就不能继续缴纳社会保险,包括工伤保险。因此,超龄劳动者在工作过程中受伤后,只能通过民事损害赔偿寻求救济。”中央财经大学教授兼中国劳动关系学院法学院院长沈建峰说,但民事损害赔偿责任承担多以侵权人有过错为基本前提,这就导致超龄劳动者在很多情况下无法获得赔偿。

沈建峰告诉记者,近年来,我国相关部门通过各种政策性文件、解释等希望解决超龄劳动者工伤保险的问题,如建筑领域农民工推行按项目参加工伤保险制度,不再以劳动关系为参加工伤保险和认定工伤保险的前提,解决了建筑领域达到退休年龄劳动者的工伤问题等。

“这些制度发挥了一定作用,但其规范效力位阶低,仅针对特定情况或者特殊劳动者群体而不是普遍规则等,更重要的是,一些规则在实践操作上存在很大困境。”沈建峰说。例如不以劳动关系为前提,承担工伤保险责任的规则,在表面上看解决了超龄劳动者不能认定工伤,不能享受工伤保险待遇的问题,但实际上,如果不认定工伤,不进行工伤等级鉴定就无法按照工伤保险的待遇标准承担工伤保险责任;而要认定工伤,又因为没有劳动关系而无法认定,最终陷入僵局。

郑策说,目前,因职工退休后无法继续缴

纳工伤保险,一般她会建议企业为超龄职工购买雇主责任险,这种商业保险的赔偿范围与工伤保险基本上相同,一旦职工在工作场合发生意外事故,该险就可为企业分担相关风险。有的实力雄厚、管理人性化的企业还会为超龄职工多买一份意外保险当作福利。

## 如何保障超龄职工劳动权益

实际上,不仅是工伤赔付问题,超龄职工在各项劳动权益方面还面临很多其他问题。根据媒体报道,2014年,兰州市城关区环卫部门要求超过退休年龄的环卫工签订一份所谓“生死承诺书”,承诺工作期间产生的一切人身损害都由本人承担,后被当地相关部门叫停。2018年,江苏盐城市阜宁县81岁老人薛春勤讨薪一年无果引热议,当地劳动监察大队以其超过退休年龄为由拒绝其讨薪诉求,后媒体报道介入,公司才将拖欠的1万元工资还给老人。

不难看出,超龄劳动者在劳动市场上往往处于弱势一方,他们主要集中在餐饮、保安、清洁等劳动密集型的服务行业,大部分来自低收入家庭。因为市场议价低,在用工成本不断增高、各地不时出现用工荒的情况下,该群体有力缓解了部分用人单位的招工压力。但社会在享受超龄劳动者带来的便宜时,也应保障好其劳动权益。

辽宁大学法学院副教授汤闳森告诉记者,在实践中,超龄劳动者工作权益不能得到充分保障主要体现为两种情形:一是对超龄劳动者的就业歧视。雇主滥用解除权或变相强迫辞职等情况时有发生;二是制度性原因。达到退休年龄或享受养老保险待遇将丧失劳动者资格,与用人单位签署的协议被认定为劳务协议,被排除在《劳动法》《劳动合同法》《工伤保险条例》等法律的适用范围外,致使其权益受到损害。

“在社会老龄化背景下,合理而公平地对待超龄劳动者不仅涉及该群体的权益保护,也事关保护超龄劳动者劳动意愿、保障劳动力供给和其他劳动者的反向歧视问题。因此,必须从整个劳动力市场的角度,认识超龄劳动者的保护问题。”汤闳森说。

## 公司未明示的员工手册能作“开人”依据吗

本期主持人 本报记者 周倩

## 读者来信

编辑您好!

我是一名物业保安,在小区的地下室车库门岗工作,主要负责小区未登记备案车辆的出入管理。每月工资3500元,公司规定每个月休息2天,每天上班12小时,白班和夜班各半个月,白班是从早7点到晚7点,晚班从晚7点到隔天早7点,其中一天转班,需要连续上班16个小时。

2019年8月4日,轮到我连续转班,当值期间我因太累睡着了。第二天接到主管通知,由于我上班期间瞌睡违反了《员工手册》的规定,要解雇我。我告诉主管,没人告诉我上班期间打瞌睡会被辞退。主管拿出《员工手册》翻给我看,上面确实有关于上班期间瞌睡属于严重违纪的条款。但我认为,《员工手册》的规定应该提前让我了解,公司开除我的行为是违法的。请问我可以要求公司对我进行赔偿吗?如果可以,能给我多少赔偿?

北京 张斌

## 为您释疑

张先生您好:

本案焦点问题在于用人单位在未告知您相关管理制度的情况下,直接以您严重违反劳动纪律为由解除劳动合同,是否违法?

本案中,用人单位负有将直接涉及您切身利益的规章制度公示或者直接告知的义务。根据《劳动合同法》第四条:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”因此,如用人单位未将相关规章制度公示或直接告知您本人,无法证明您已确认知晓员工手册内容,员

工手册中相关规章制度对您并不当然发生效力,单位不能直接据此将您开除。在无其他合法解除事由的情况下,用人单位的解除行为构成违法解除劳动合同。

关于赔偿金问题,根据《劳动合同法》第四十八条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条的规定支付赔偿金”以及第八十七条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”之规定,您可以选择要求继续履行劳动合同,或者不继续履行而要求用人单位按照您的工作年限支付赔偿金,计算方式为:工作每满一年支付二个月工资的赔偿金;六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,支付一个月工资的赔偿金。

鉴于您目前与用人单位发生的劳动争议,您可与单位先进行协商,在协商不成的情况下可以向劳动部门履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

北京市京都律师事务所 王晓光

## 员工无证上岗受伤,企业照样得担责

本报记者 吴铎思

“工伤事故实行无过错责任原则,只要工伤事故发生,员工是否有过错,不影响工伤的定性,用人单位均应当承担相应的赔偿责任。”日前,新疆维吾尔自治区喀什地区中级人民法院以无法证实魏欢故意造成自身损害为由,驳回魏欢建设公司的上诉要求。

2017年3月26日,魏欢开始在武汉某建设公司承包的新疆莎车县一工地打工。然而,还没干几天的话,3月30日,他在工作中右手臂卷入机器导致受伤。后莎车县人力资源和社会保障局认定魏欢为工伤。2018年10月10日,经新疆喀什地区劳动能力鉴定委员会评定为工伤九级伤残。

魏欢向武汉某建设公司申请工伤赔偿。莎车县人事劳动争议仲裁委员会于2018年12月做出武汉某建设公司向魏欢支付一次性伤残补助金42660元、支付一次性医疗补助金

33180元、支付一次性就业补助金71100元、支付停工留薪期间的工资14220元等7项裁决。

武汉某建设公司对仲裁结果不服,向莎车县法院提起上诉。

## 【庭审过程】

武汉某建设公司提出,公司在开始施工时已给工人购买意外伤害险,公司会安排专人去保险公司为魏欢的工伤赔偿办理相关手续,并把赔偿费用交给魏欢。导致魏欢至今未能向保险公司申请理赔的原因是他自己造成的,与公司没有直接关系,魏欢认为保险公司的赔偿没有公司赔偿的多,所以迟迟不配合办理相关手续。

魏欢认为,他受伤属于工伤的认定,双方均无异议,因公司未给他办理工伤保险,故依据《工伤保险条例》的规定由用人单位承担相关责任。

一审法院审理后认为,武汉某建设公司与魏欢之间存在事实劳动关系,对仲裁裁决给予支持。

武汉某建设公司不服,提出上诉。

## 【审判结果】

武汉某建设公司认为,因魏欢不遵守劳动纪律,违规操作,导致被机器压伤。魏欢存在故意行为,请求二审法院查明事实,依法改判其无须承担相关费用。

而魏欢则主张,是否具有操作证书,与工伤认定并无关联。他是按正常操作流程进行工作,在发生事故后与公司也进行了协商,由于公司不同意赔偿,才进行工伤认定及劳动能力伤残鉴定。

喀什地区中级人民法院认为,武汉某建设公司作为有资质进行建设工程施工的企业,对于在建设施工过程中,从事专业技术的人员应具有对应的从业资格证书等事项,知晓情况应较一般人更为明确。而其在安排魏欢从事钢筋工作中,没有尽到严格审查资格证书并进行安全管理的义务,应当承担相应责任。对于武汉某建设公司提出的系魏欢故意造成自身损害的意见,经审查现有证据,仅能证实魏欢存在无证操作危险工具等违规行为,但无法证实魏欢故意造成自身损害。

## 【法官说法】

新疆维吾尔自治区喀什地区中级人民法院认为,依据现行法律规定,工伤事故实行无过错责任原则,只要工伤事故发生,员工是否有过错,不影响工伤的定性,用人单位均应当承担相应的赔偿责任。

根据法律规定,劳动行政部门在工伤认定程序中,具有认定受到伤害的职工与企业之间是否存在劳动关系的职权。本案中,莎车县人力资源和社会保障局认定魏欢受伤性质为工伤,工伤认定书上载明的用人单位为武汉某建设公司,武汉某建设公司应当为因工受伤的魏欢承担工伤保险责任。

## 青海:举报自然保护区违法行为可获奖励

本报讯(记者邢生祥)为严厉打击自然保护区内违法行为,青海日前制定《青海省自然保护区内违法行为有奖举报办法》(以下简称《办法》),公民向省内各自然保护区管理部门或其在自然保护区内设立的专门管理机构举报、揭发涉及自然保护区内违法行为,可获千元以内奖励。

《办法》明确,举报违法行为是指公民向青海省自然保护区内各自然保护区管理部门或其在自然保护区内设立的专门管理机构举报、揭发涉及自然保护区内违法砍伐、非法放牧、非法狩猎、非法捕捞、私自采药、非法开垦、私自烧荒、违法开矿等违法行为。

据介绍,举报人可通过电话、信函、网络、来访等方式进行举报。举报内容必须真实、客观,举报时应提供被举报人姓名或单位、地址、违法地点及后果等基本信息,鼓励举报人提供能够证明举报事实的视听材料等证据。

经调查属实的,根据举报的内容和性质,给予举报人300元以上1000元以下的奖励。其中,举报人举报的内容符合上述三种以上违法行为且经调查属实的,涉案金额较大的,奖励金额为500元—1000元;凡符合奖励范围且经调查属实的一般价值线索,奖励金额为300元—500元。

## 吉林:四部门联合发文推动解决执行难

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员王文辉)近日,吉林省高级人民法院与省公安厅、省政务服务和数字化建设管理局、国家税务总局吉林省税务局,联合下发《关于进一步规范协助执行工作的意见》《关于建立自动履行人民法院生效裁判正向激励机制的实施办法(试行)》和《关于建立“职业放贷人名录”工作机制会议纪要》,进一步强化执行联动,优化营商环境,助力推进切实解决执行难。

《关于进一步规范协助执行工作的意见》共13条,主要规范公安机关协助人民法院查人找物的范围、程序和时限;对执行中的司法拘留做出规定,切实解决送拘难问题;对人民法院和公安机关加强配合,打击拒执犯罪进行了细化,规定人民法院在开展重大执行活动时,公安机关协助维持现场秩序。

《关于建立自动履行人民法院生效裁判正向激励机制的实施办法(试行)》共11条,人民法院根据条件可决定暂缓适用惩戒措施,删除屏蔽失信信息、缩短失信期限等,帮助被执行人修复信用、获得信用激励。

《关于建立“职业放贷人名录”工作机制会议纪要》共12条,主要规定职业放贷人一般应符合的条件和对金融不良债权转让执行案件的监管制度,规定省法院建立“职业放贷人名录”并定期更新。对于在办理征税过程中发现存在违法犯罪线索的,应移送有关部门办理。“职业放贷人名录”中遇有党政机关公职人员的,由省法院向当地纪检监察部门及其所在单位通报情况。

## 小心搬家公司坐地起价

## 签合同一定要擦亮眼睛



## 员工无证上岗受伤,企业照样得担责

本报记者 吴铎思

“工伤事故实行无过错责任原则,只要工伤事故发生,员工是否有过错,不影响工伤的定性,用人单位均应当承担相应的赔偿责任。”日前,新疆维吾尔自治区喀什地区中级人民法院以无法证实魏欢故意造成自身损害为由,驳回魏欢建设公司的上诉要求。

2017年3月26日,魏欢开始在武汉某建设公司承包的新疆莎车县一工地打工。然而,还没干几天的话,3月30日,他在工作中右手臂卷入机器导致受伤。后莎车县人力资源和社会保障局认定魏欢为工伤。2018年10月10日,经新疆喀什地区劳动能力鉴定委员会评定为工伤九级伤残。

魏欢向武汉某建设公司申请工伤赔偿。莎车县人事劳动争议仲裁委员会于2018年12月做出武汉某建设公司向魏欢支付一次性伤残补助金42660元、支付一次性医疗补助金

## 【审判结果】

武汉某建设公司认为,因魏欢不遵守劳动纪律,违规操作,导致被机器压伤。魏欢存在故意行为,请求二审法院查明事实,依法改判其无须承担相关费用。

而魏欢则主张,是否具有操作证书,与工伤认定并无关联。他是按正常操作流程进行工作,在发生事故后与公司也进行了协商,由于公司不同意赔偿,才进行工伤认定及劳动能力伤残鉴定。

喀什地区中级人民法院认为,武汉某建设公司作为有资质进行建设工程施工的企业,对于在建设施工过程中,从事专业技术的人员应具有对应的从业资格证书等事项,知晓情况应较一般人更为明确。而其在安排魏欢从事钢筋工作中,没有尽到严格审查资格证书并进行安全管理的义务,应当承担相应责任。对于武汉某建设公司提出的系魏欢故意造成自身损害的意见,经审查现有证据,仅能证实魏欢存在无证操作危险工具等违规行为,但无法证实魏欢故意造成自身损害。

## 【法官说法】

新疆维吾尔自治区喀什地区中级人民法院认为,依据现行法律规定,工伤事故实行无过错责任原则,只要工伤事故发生,员工是否有过错,不影响工伤的定性,用人单位均应当承担相应的赔偿责任。

根据法律规定,劳动行政部门在工伤认定程序中,具有认定受到伤害的职工与企业之间是否存在劳动关系的职权。本案中,莎车县人力资源和社会保障局认定魏欢受伤性质为工伤,工伤认定书上载明的用人单位为武汉某建设公司