

一样的超龄劳动者,一样在工作岗位受伤,有的获工伤认定,有的被工伤认定“拒之门外”

超龄劳动者工伤认定为啥像“开盲盒”

阅读提示

随着我国老龄化进程的加快,越来越多的超龄劳动者重新进入工作岗位,也面临工伤发生的现实危险。然而,由于适用法律的不统一,导致各地在超龄劳动者工伤认定中存在很大差异,甚至产生截然相反的结果,客观上不能保障超龄劳动者的合法权益。

本报记者 窦菲涛

2019年,50岁的李大姐上班途中发生交通事故导致骨折。事后在工伤认定问题上与用人单位打起官司。2021年3月,李大姐拿到了自己的劳动能力鉴定结果,她被北京市海淀区劳动能力鉴定委员会鉴定为十级职工工伤与职业病致残等级。

“有了工伤认定后,就可以依法要求公司支付相应的工伤待遇了!”李大姐的代理律师北京义贤律师事务所张静蓉表示,尽管李大姐发生交通事故时已超过法定退休年龄,她与单位签订的也是劳务合同,但仍可以依法认定为工伤。张静蓉律师也提醒,实践中也有一些超龄劳动者的工伤认定申请不会被受理。

那么,超龄劳动者是否能申请工伤认定?在申请工伤认定过程中面临哪些障碍?如何更好地给予超龄劳动者工伤保险权益保护?

截然相反的工伤认定结果

2019年3月8日,李大姐在北京入职一家物业公司担任保洁主管,并签订了为期一年的劳务合同。几个月后,李大姐在上班途

中发生非本人主要责任的交通事故伤害,左侧3根肋骨骨折。按照医嘱,李大姐请假病休了45天。之后,李大姐返回工作岗位,带病上班至2020年4月2日。2020年4月13日,物业公司提出与李大姐解除劳务合同。李大姐认为,自己遭遇的交通意外应该属于工伤事故。

2020年12月17日,北京市海淀区人社局受理了李大姐的工伤认定申请。2021年1月22日,李大姐遭遇的交通事故被认定为工伤。北京市海淀区人社局认为,李大姐遭受的事故伤害,符合《工伤保险条例》第十四条第六款之规定,属于工伤认定范围,予以认定为工伤。

同样的遭遇,身为保洁员的张韬却没有李大姐那么幸运。

2017年11月,已经62岁的张韬(化名)入职北京一家保洁公司做公厕保洁员,并同公司签订了劳务协议。

2018年8月4日,张韬工作时中暑晕倒,被医院诊断为热射病、中枢神经系统损害。随后,张韬与公司就劳动关系确认案件历经一审、二审,甚至还申请了再审,法院均认为张韬入职公司时已经达到法定退休年龄,与用人单位不存在劳动关系,驳回了张韬的诉讼请求。

2020年1月14日,人社部门以张韬入职时超过法定退休年龄,与公司不存在劳动关系为由,不予受理其工伤认定申请。张韬对《工伤认定申请不予受理决定书》不服,向法院提起行政诉讼。案件经一审、二审,也申请了再审,但法院都驳回了张韬的诉讼请求。

再审法院审理认为,根据《工伤保险条例》第十八条第一款第二项的规定,与用人单位存在劳动关系是认定工伤的前提条件。张韬与公司是否具有劳动关系的问题,已由具有法律效力的民事判决作出明确的否定性评

价。因此,人社部门以张韬与公司不存在劳动关系为由,对张韬的工伤认定申请不予受理,并无不当。

超龄劳动者工伤认定适用法律差异大

“超龄劳动者在工作中伤亡应否认定为工伤,现有法律没有明确规定,相关法规的规定也不尽一致。”北京义联劳动法援助与研究中心律师李世泽表示,由于适用法律的不统一,导致各地在超龄劳动者工伤认定中存在很大差异,甚至产生截然相反的结果,客观上难以保障超龄劳动者的合法权益。

“按照工伤保险条例规定,认定工伤的前提是劳动者和用人单位存在劳动关系。”中国劳动关系学院法学院院长沈建峰表示,根据劳动合同法及劳动合同法实施条例的相关规定,劳动者在达到法定退休年龄之日双方劳动关系终止。

“超龄劳动者在申请工伤认定时,往往因为无法证明与用人单位存在劳动关系而不予受理。”张静蓉律师解释,在司法实践中,也有相关的法律法规、行政解释、司法解释支持超龄劳动者的工伤认定。

《人力资源和社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见(二)》明确,用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的,如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,应适用《工伤保险条例》。

同时,最高人民法院行政审判庭《关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的,应否适用<工伤保险条例>请示的答复》([2010]行他字第10号)和《关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤害的,应否适用<工伤保险条例>的复函》([2010]行他字第13号)均明确,用人单位招用超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤害的,应适用《工伤保险条例》。

“很多超龄劳动者法律意识淡薄,有时候都不清楚如何维护自己的合法劳动权益。”张静蓉律师建议,超龄劳动者在工作中应注意固定保留证据,特别是证明自己向单位提供了事实劳动的相关证据,如工作照、门禁卡、有单位公章和本人姓名的工作安排等。

亡的,能否认定工伤的答复》([2012]行他字第13号)均明确,用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。

超龄劳动者更需要工伤保险保护

“超龄劳动者更需要保护!”在李世泽律师看来,从工伤保险条例的立法宗旨看,应对超龄劳动者实行同等的工伤保护。

“给予超龄劳动者工伤保险保护不仅具有理论上的正当性。”沈建峰教授表示,从制度发展来看,工伤保险是化解职业劳动过程中遭受伤害带来的风险的制度,只要有具有缴费能力的风险共同体就可以将其纳入工伤保险范围,工伤保险并不必然与劳动关系挂钩。

在沈建峰看来,市场经济条件下,是否建立劳动关系以及是否终止劳动关系是个市场判断问题,不应强制达到一定年龄就终止劳动关系。李世泽律师也建议,在法律层面明确劳动者在达到法定退休年龄后仍享有劳动就业的权利。

“劳动者达到退休年龄后,有就业意愿和能力的应保障其再就业和继续劳动的权利。”李世泽律师建议,《社会保险法》《工伤保险条例》应作出相应特别规定,从技术层面上与原法律相衔接,劳动者在享受退休待遇的同时,对其再就业的社会保障方面作出规定,明确劳动者享有工伤保险待遇的具体条件。

同时,最高人民法院行政审判庭《关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的,应否适用<工伤保险条例>请示的答复》([2010]行他字第10号)和《关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤害的,应否适用<工伤保险条例>的复函》([2010]行他字第13号)均明确,用人单位招用超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤害的,应适用《工伤保险条例》。

“很多超龄劳动者法律意识淡薄,有时候都不清楚如何维护自己的合法劳动权益。”张静蓉律师建议,超龄劳动者在工作中应注意固定保留证据,特别是证明自己向单位提供了事实劳动的相关证据,如工作照、门禁卡、有单位公章和本人姓名的工作安排等。

G 法问

自费为小区购置儿童滑梯,致人滑倒受伤需担责吗?

本期主持人 本报记者 赵琛

读者来信

编辑您好!

我们小区内游乐设施较少,我向物业提出,自费购买一套儿童滑梯设施放置在小区大厦一楼,供孩子们免费玩耍。物业公司工作人员同意了我的提议,滑梯区域的卫生及滑梯规整工作由物业负责。年初,业主肖先生踩到滑梯配套的脚垫,因脚垫湿滑不慎摔倒,经司法鉴定构成十级伤残。请问,如果肖先生起诉,我是否需要承担侵权责任? 北京 林先生

为您释疑

林先生您好!

根据民法典第一千一百六十五条的规定,行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。因此,行为人有过错才需要承担侵权责任。

您为小区购买并放置儿童滑梯设施的行为属于日常生活行为,且此行为与肖先生滑倒致伤之间,并没有必然的因果关系。您不存在过错,因而不需要承担侵权责任。

民法典第一千一百九十八条规定,宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。

就物业公司而言,作为公共场所的管理者,应该按照物业合同的约定提供相应服务,保障物业管理区域内业主及其家属的安全。若物业公司未能尽到安全保障义务,导致业主肖先生摔倒致伤,那么这是导致事件发生的主要原因。物业公司应当承担相应的法律责任。

物业公司同意您自费购买并放置儿童滑梯设施,并已事实上负责了滑梯的卫生及相关规整工作,且本就负有就公共区域提供安全保障的责任。如果物业公司对您所在小区大厦地面可能有湿滑危险、湿滑的滑梯地垫被踩后存有风险等均未设置警示标志与提醒,没有及时清理水渍,而导致业主肖先生摔倒致伤,那么这是导致事件发生的主要原因。物业公司应当承担相应的法律责任。

值得留意的是,在类似案件中,小区物业公司所负有的安全保障义务,更多的是一种注意、警戒、防范义务,如果物业公司履行了职责,不存在明显过失,就不承担对业主人身和财产的损害赔偿责任。

业主肖先生作为成年人,也是小区业主,对小区环境比较熟悉,走路时应对可能存在的风险尽量预判与避免。但是,他在走路时,未尽到审慎注意义务,对摔倒行为的发生存在一定的过错,也应承担相应的责任。甚至,若儿童滑梯脚垫下产生水渍系事发近期降雨等众所周知的原因,业主还有可能存在败诉的风险。

北京志霖律师事务所律师 安勇

南极家庭游因疫情泡汤 调解促双方共担巨额旅游款

本报讯 (记者张伟杰)5月23日,记者从北京市顺义区人民法院获悉,该院牛栏山法庭张婷审判团队通过云法庭,成功调解一起因疫情取消南极家庭游导致的巨额旅游款退赔纠纷,为远在西安的双方当事人化解了持续一年半之久的矛盾。

2020年初,林先生一家三口计划去南极旅游,与一家旅游公司的西安分公司签订合同约定:三人于2020年1月26日在北京首都机场登机,先飞往阿根廷,再由阿根廷坐豪华游轮途经乌斯怀亚最终到南极,旅游天数16天。合同签订后,林先生一家交纳了44万元服务费,公司也预先准备好了私人定制项目和出行设备。

然而,突如其来的新冠肺炎疫情让这场南极游泡了汤。2020年1月24日,国家文化和旅游部办公厅下发《关于全力做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作暂停旅游企业经营活动的紧急通知》,要求即日起全国旅行社及在线旅游企业暂停经营团队游及“机票+酒店”产品。林先生一家于2020年1月25日通知分公司取消行程。因为没有成行,林先生一家要求分公司全额退还44万元服务费,可分公司表示只同意退回21万元。无奈的林先生将该旅游公司分公司和总公司一并诉至法院。

承办法官张婷收案后,立即安排双方当事人进行询问,但过程并不顺利——一方要求全额退款,另一方以进入疫情每况愈下的经营状态为由消极应诉。“此案发生在疫情最初阶段,双方的选择都没有过错,即便因疫情导致合同无法履行,由此产生的损失也不应当让一方承担。”张婷说,“期待已久的南极游泡汤了还赔进去20多万元,这对一个家庭来说也是一笔不小的损失。而旅游公司也确实在积极推进这次旅游的行程,前期工作都已经做好,游轮房间等费用确实无法退还。”

法官通过“背对背式”调解,累计给双方当事人及代理人打了200多分钟电话,经过一次次协商,双方最终同意退款26万元。为了让原告的权利得到切实保障,法官提出总公司要先行履行,如果履行不了,那调解就不成立。最终,总公司按期将全部调解金额提前打至原告提供的账户,随后双方签署调解书,这场千里之外的调解画上一个圆满的句号。

持假护士证上岗做核酸被抓获

本报讯 近日,北京市昌平区警方接一核酸检测机构报警称:在核酸采集业务巡检过程中,发现有人持假护士执业上岗。

经查,犯罪嫌疑人何某某(男,35岁)、殷某某(男,36岁)为应聘从事核酸采集相关工作,通过伪造、购买虚假护士执业证书,骗取从事核酸采样资格。5月21日,该2人参与昌平区十三陵镇某核酸检测点采样工作时,被检测机构巡检工作人员发现其资格造假,后被昌平警方抓获。目前,何某某、殷某某已被昌平公安分局依法采取刑事强制措施,案件正在进一步工作中。

警方提示,对于无资质人员,使用虚假从业资格证明,参与核酸采集、检测等工作,干扰防疫工作开展的各类违法犯罪行为,警方将依法严厉打击。(任青)



福建万余艘渔船进入海洋伏季休渔期

2017年6月27日至2017年9月27日请假休息,在此期间不予发工资,特此证明。”

孙某为申报工伤,提起劳动仲裁申请,要求确认与该公司存在劳动关系,劳动仲裁委支持了孙某的仲裁请求。公司不服仲裁决定,诉至法院,要求确认其与孙某不存在劳动关系。

【庭审过程】

双方各执一词,争论激烈。

法院审理查明,苏州某网络科技有限公司与孙某分别具备用人单位与劳动者的主体资格。该公司的主营业务范围包括外卖配送,孙某在该公司全职从事配送外卖的工作,公司为此向孙某按月支付报酬并对其进行监督与管理。该公司出具的《工作证明》中,也载明了孙某的全职员工身份、职务、工资标准、请假期间待遇等事项。

据此,法官表示,该公司与孙某之间符合劳动关系的基本特征,应认定双方存在劳动关系。

【审判结果】

法院一审判决确认被告孙某自2012年4

月20日起与原告苏州某网络科技有限公司之间存在劳动关系。该公司不服一审判决,提起上诉。二审法院经审理,判决驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

劳动合同法第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

苏州市姑苏区人民法院法官姜伟认为,劳动关系是劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会关系,一般应通过书面劳动合同确立。但是在劳动关系的缔结及履行过程中,用人单位基于管理者的强势地位不与劳动者订立劳动合同,规避其应承担的劳动法义务,故劳动者只需初步证明其在一定期限内向用人单位提供过劳动,受用人单位指派、管理和监督,与用人单位之间在人身、经济上存在一定的隶属关系,即可在是否存在劳动

关系问题上作出对劳动者有利的认定。虽然公司主张其与孙某之间系承揽关系,但经法院审理查明的情况来看,公司与孙某之间存在管理与被管理的情形,双方符合劳动关系的基本特征,应认定两者之间存在劳动关系。

外卖行业作为互联网经济模式的典型代表,随着外卖员群体规模的不断扩大,由此引发的劳动争议纠纷也日益增多。快递员往往通过网络APP接单、统计工作信息及结算报酬,对于用工主体和法律关系的确定存在较大难度。因此,准确认定劳动关系,对于有效保护劳动者的合法权益,促进互联网经济的健康有序发展有着重要意义。