



海都故事绘

上班途中出事故 因“超龄”不算工伤?

N海都记者 陈丹萍 通讯员 徐凝蕾

某公司雇用的超过法定退休年龄的员工,在上班途中发生交通事故,经人社部门认定为工伤,因公司未为其购买工伤保险,该员工提起民事诉讼。近日,德化法院对这起劳动争议案作出判决。

案件回顾 公司称“超龄”员工 发生事故不算工伤

1962年9月出生的王某,自2022年10月起在泉州市某公司从事保安工作,此时王某已达法定退休年龄。

2023年7月,王某在上班途中驾驶二轮摩托车发生交通事故受伤,后住院治疗8天。2023年11月,当地人社局认定王某的事故伤害为工伤。

公司认为,王某发生交通事故时,已经超过法定退休年龄,该公司不服认定,要申请行政复议。

2024年3月,行政复议机关作出行政复议决定书,维持当地人社局作出的工伤认定决定。

2024年6月,王某向当地劳动仲裁委员会申请仲裁,当地劳动仲裁委员会以王某已达法定退休年龄为由决定不予受理,王某遂向法院提起诉讼。

法院审理 未享受城镇基本养老保险待遇 “超龄”也算工伤

法院审理后认为,对于超过法定退休年龄继续从业、未享受养老保险待遇或领取退休金的劳动者,在工作期间受到事故伤害时,应否被认定为工伤的问题,《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》和《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在工作时间内因工伤亡的,能否认定工伤的答复》均作出规定,将此类群体纳入工伤认定的适用范围。

对于达到或者超过法定退休年龄的劳动者(含农民工)与用人单位之间劳动关系终止,应当以劳动者是否享受养老保险待遇或者领取退休金为标准。

因此,对于超过法定退休年龄的劳动者,不能绝对地认为其不能与用人单位之间构成劳动关系,在满足一定条件的情况下,即使超过法定退休年龄亦可认定构成劳动关系。

本案中,王某虽超过法定退休年龄,但其未享受城镇基本养老保险待遇,应当适用《工伤保险条例》的规定。人社部门认定其为工伤符合规定。法院依法判决公司应支付王某工伤保险待遇58173.48元。

说法

在符合一般劳动关系构成要件的前提下,劳动者已经开始享受国家提供的养老福利待遇,劳动者的生存权利得到基本保障后,对劳动者提供劳动的事实,应当从法律上认定其与用人单位之间形成的是劳务关系。反之,劳动者即使超过法定退休年龄,但未享受国家养老福利待遇的,仍应认定为劳动者与用人单位之间形成的是劳动关系,由此更好地保护老年劳动者的权益。

编前:超过法定退休年龄,继续参与劳动并获取劳动收入者,被认为是超龄劳动者。为了增加收入、补贴家用,不少人在达到退休年龄后选择继续工作,他们的权益保障问题不容忽视。泉州市民王先生上班途中遇事故,公司却坚称“超龄”不算工伤;四川一名50多岁的务工者,求职时因超龄被要求签署“工伤免责条款”,不签字就不录用。这些案例折射出超龄劳动者在就业市场面临的困境。超龄劳动者仍有劳动能力和意愿,他们的付出值得尊重。完善超龄劳动者权益保障,需法律与政策并进。老龄化社会加速,也唯有打破年龄壁垒,才能真正实现“老有所为,劳有所保”。

让「银发打工人」更安心 保障「超龄」权益

“超龄女工”进厂 要先签“免责条款”?

50多岁女子找工 被告知不签“免责”就不录用

“家里一位女性亲戚,50多岁,已经到了退休年龄,还是想进厂挣点零花钱。公司不跟她签劳动合同,而是签劳务协议,还要求她签‘免责条款’,工伤概不负责,不签字就不录用……”4月7日,四川的张女士向记者讲述了家里亲戚找工作的经历,并表示,“在小县城,好不容易找到一个要50岁以上工人的工厂,实在不想放弃这个工作。但是如果签了字,以后出现工伤怎么办?”

在北京工作的刘先生告诉记者,他65岁的父亲是一名退休工人,两年前,父母从老家来北京帮忙带孩子。随着孩子渐大,身体健康的父亲想在北京找个工,但找了几个月都没找到。在社交平台上,不少人为“超龄”父母找工作发愁。

超龄劳动者在权益保障方面也面临一些难题,集中体现在劳动关系认定存在障碍,难以主张加班工资、休息休假、工伤待遇等。

合力推进超龄劳动者权益保障

安徽昊华律师事务所律师胡敏认为,对于未享受养老保险的超龄人员,与单位究竟是何种法律关系,现有规定存在争议。

记者查询裁判文书网案例发现,近年来,在地方政策突破、司法裁判灵活性增强、制度与社会观念转变等共同作用下,超龄劳动者权益保障在不断加强。

北京市炜衡(长春)律师事务所律师熊星星告诉记者,超龄劳动者尤其是农民工,普遍从事高风险体力劳动,其权益易被忽视。相关判决通过支持工伤认定,确保了超龄劳动者享有与适龄劳动者同等的法律保护,避免因年龄被剥夺基本权利,承认了超龄劳动者的社会贡献,有利于推动法律与老龄化社会的实际需求接轨。

建议 完善相关规定促进就业公平

2025年1月1日施行的《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第六条规定,“用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者,应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险等基本权益”。

为进一步保障超龄劳动者的合法权益,促进就业公平,华东政法大学经济法学院教授田思路建议,在立法及法律解释方面,可将“年龄”明确增列为就业促进法第三条中构成就业歧视的事由,并将“年龄歧视”纳入劳动争议调解仲裁法的劳动争议范围;在执法和司法救济方面,可发布司法解释,明确超龄劳动者主张劳动权益不以劳动关系为前提;建立就业年龄歧视的举证责任倒置制度,由用人单位证明年龄限制的正当性等。

在政策保护方面,田思路建议,推行弹性的单险种参保,允许超龄劳动者单独参加工伤保险。此外,一般岗位取消年龄限制,特殊岗位可设置科学的健康和能力标准,而非简单地依据年龄划线。对主动雇用超龄劳动者、积极开展超龄劳动者技能培训,以及推广应用智能助老设备的用人单位,给予税收优惠或补贴等。(工人日报)

建隆漫画

