

超龄劳动者受伤可否认定工伤?

一般来说,凡达到法定退休年龄的劳动者都要退出工作岗位,即使其再就业也不再属于劳动法意义上的劳动者,不能享受工伤等待遇。可是,由于人们在业务技术水平、家庭生活条件以及能否享受养老保险待遇等方面存在不同,所以在现实生活中有的人在退休后被单位返聘,有的人因社保缴费年限不够15年不能退休,还有人因自身系农民不存在退休,这就使一部分人在达到或超过法定退休年龄后仍坚守在工作岗位上。那么,这些超龄劳动者在工作中受伤能否认定并享受工伤待遇呢?以下3个案例反映的情况表明,当他们满足特定条件时,还是可以认定工伤、享受工伤待遇的。

【案例1】 超龄农民工因工受伤 应当认定为工伤

2018年3月,年过60周岁的村民王某离开农村,进入某县环卫站从事卫生清扫工作,双方未订立书面劳动合同,环卫站每月发给王某2050元工资。

2020年7月初,王某在清扫马路时被过往车辆撞伤。经交通管理部门认定,机动车一方负事故全责。据此,王某要求环卫站为他申报工伤,环卫站则认为,发生事故时王某已达到法定退休年龄,已经不属于劳动法意义上的劳动者,双方之间不存在劳动关系,不适用《工伤保险条例》的规定。因此,拒绝了王某申请工伤认定的请求。

后来,王某自行申请工伤认定,县人社局受理后作出了《工伤认定决定书》,认定王某属于工伤。

【点评】

我国现行劳动法律法规对农民工劳动者工作上限年龄尚无禁止性规定,而且作为农民也无所谓何时退休,按照“法无明文规定即允许”的规则,超过退休年龄的农民仍然可以与用人单位建立劳动关系,并受《工伤保险条例》调整。

本案中,环卫站虽然未与王某订立书面劳动合同,但由于已经实际用工并按月发工资,双方之间就形成了事实上的劳动关系。王某在工作期间受伤,当然可以适用《工伤保险条例》的规定。

对此,《最高人民法院行政诉讼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》规定:“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。”因此,县人社局对王某的情形认定为工伤是正确的。

【案例2】 因未达养老金领取条件继续 工作可以认定为工伤

2019年9月,朱某达到退休年龄后,因其养老保险缴费年限只有12年,尚不符合领取养老保险金的条件,所以,其所在公司没有为他办理退休手续,也没有与他办理终止劳动合同手续,并且继续留用他在原岗位工作。

2020年8月,朱某在工作中不慎被电击伤。公司认为,在朱某达到法定退休年龄后,双方的劳动合同已自然终止,后续用工

期间的权利义务应当按照劳务关系对待。因此,公司拒绝为朱某申报工伤。

此后,朱某自行申请工伤认定。人社局经审核,作出了朱某所受伤害属于工伤的认定决定。

【点评】

虽然《劳动合同法实施条例》第21条规定,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止,但是,这只是说用人单位在劳动者达到法定退休年龄时享有对劳动关系的终止权,并不意味着在劳动者达到法定退休年龄时劳动关系就自动终止。

本案中,朱某达到法定退休年龄后因不能享受养老保险待遇,公司继续对他进行留用。在这种情况下,由于公司没有依法与朱某办理终止劳动合同手续,也没有为他办理退休,所以,双方依然存在劳动关系。

对此,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)》第2条第1款规定:“达到或超过退休年龄,但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的,用人单位依法承担工伤保险责任。”

根据该规定,人社局将朱某所受事故伤害认定为工伤,是有充分的事实及法律依据的,并无任何不妥之处。

【案例3】 退休返聘未缴工伤险 不能认定为工伤

董某在一家公司担任高级工程师职务。因业务技术过硬,工作能力强,在办理退休手续并享受养老保险待遇后,公司继续返聘他负责技术工作。不过,在返聘期间,公司没有为他缴纳工伤

保险费。

2020年7月的一天,董某在工作中摔伤,右腿骨折。因公司拒绝为他申报工伤,董某便自行申请工伤认定。人社部门审核后作出了《不予工伤认定决定书》。

【点评】

《劳动合同法》第44条第2项规定:“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。”

《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7条规定:“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。”

《最高人民法院行政审判庭关于离退休人员与现单位之间是否构成劳动关系以及工作时间内受伤是否适用〈工伤保险条例〉问题的答复》指出:“……离退休人员受聘于现工作单位,现工作单位已经为其缴纳了工伤保险费,其在受聘期间因工作受到事故伤害的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。”

本案中,董某已开始享受养老保险待遇,其在返聘期间与用人单位之间形成的是劳务关系而非劳动关系,加之该公司也没有为董某缴纳工伤保险费,因此,不再适用《工伤保险条例》的有关规定。相应地,董某在返聘工作期间所受伤害也不能认定为工伤。

不过,根据《关于进一步发挥离退休专业技术人员作用的意见》[中办发(2005)9号]相关规定,董某可以要求公司参照工伤保险的相关待遇标准给予赔偿。如果双方就赔偿一事协商不成,董某可提起民事诉讼,通过诉讼途径维护自己的合法权益。

潘家永 律师

公司通知假日多休五天 多出天数不能折抵年假

编辑同志:

我在一家公司连续工作了2年。今年中秋、国庆节前,公司通知我放假13天。当我休假期满返回公司上班时,却被告知我2020年度不能再休年假,原因是我刚刚休过的13天假期中包括8天国家规定的假日和5天年假,而其他人只休了8天假。

请问:公司事先并没有说明,事后能否将多休假期天数折抵年假?

读者:王婧婧

王婧婧读者:

公司不能事后将多休假期天数折抵年假。

《职工带薪年休假条例》第三条规定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”即年休假是国家给予职工的法律待遇,只要职工连续工作满1年,便可以享受带薪年休假,且带薪年休假与病假、事假、单位自主福利假期不同,用人单位无权要求职工用病假、事假等加以抵扣。

与之对应,你在公司的工龄为2年,应休年休假时间为5天。根据国家规定,2020年中秋、国庆节放假时间为10月1日至8日,共8天时间。其中,法定假日4天,双休日调休4天。也就是说,你所休的13天假期中,超过法定休假日、休息日5天。

那么,你多休息这5天能否折抵年假呢?

对此,《职工带薪年休假条例》第五条规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年假。对职工应休未休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

该规定表明,用人单位虽然可以“统筹安排职工年休假”,但必须“考虑职工本人意愿”。如果职工对用人单位“统筹安排职工年休假”的行为没有异议,那意味着用人单位已经安排职工休过了年假。反之,如果职工反对或者因为对用人单位放假事由一无所知而无法作出选择,则不能认为用人单位已经安排职工休年假。

本案中,由于公司没有事先表明你所休息的中秋、国庆假日的超过天数为年假,所以,在其事后将多出天数作为年假处理是错误的,你仍然有权享有2020年度的年假待遇。

廖春梅 法官

单位破产,应该向谁主张工伤待遇?

案情简介

刘阿姨系一家国企职工。1991年12月24日,刘阿姨在工作中不慎被机器设备压伤右手3个手指。2006年9月27日,经当地劳动鉴定委员会鉴定,刘阿姨所受伤害构成7级伤残。

2014年11月1日,刘阿姨所在企业提出破产申请。法院查明相关事实后作出民事裁定书,指定某清算组为该企业破产清算管理人。事实上,直到如今,该企业破产案尚未终结。

2016年1月15日,刘阿姨在破产清算管理人提供的解除或终止劳动合同证明书上签字,并领取经济补偿金51064元,工伤保险补助金31530元。

可是,刘阿姨的病情一直未能治愈,此后又进一步加重。2017年4月10日,经当地劳动能力鉴定委员会复查,刘阿姨的伤残等级增加为6级。

2019年12月8日,刘阿姨向当地劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求裁决该企业破产管理人增加其工伤待遇。可是,因超过劳动仲裁时效,仲裁委不予受理。刘阿姨不服仲裁委不予受理

决定,又将该企业破产管理人起诉至区法院,要求向其给付被拖欠工资、一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性就业补助金等工伤待遇共计20万余元。

法院判决

法院审理本案时,该企业破产管理人辩称,对刘阿姨提出的相应工伤待遇基本上没有异议。但是,因其已领取了31530元工伤保险补助金,在给付其诉讼请求的工伤待遇时应当扣除该部分款项。

同时,该企业破产管理人称,在合理金额的范围内,甚至同意一次性给付刘阿姨应当依法享受的工伤待遇。考虑到刘阿姨受伤时的基本工资较低,每个月仅有400多元,为照顾其生活可以按照900元的工资标准计算其工伤保险待遇。不过,刘阿姨主张20万多元费用没有事实依据。

法院审理认为,涉案企业已经进入破产程序,该企业破产管理人具备诉讼主体资格,应当由其支付刘阿姨提出的工伤待遇。

按照该企业破产管理人承诺的工资标准,经核算,刘阿姨应当享受的一次性伤残补助金为14400元、一次性医疗补助金为

83393.33元、一次性就业补助金75053.95元。据此,法院判决该企业破产管理人于本判决生效后7日内向刘阿姨支付各项工伤保险待遇172847.28元。该笔费用扣除刘阿姨已经领取的31530元,还应向其支付工伤保险待遇141317.28元。

目前,法院判决已生效,刘阿姨也从该企业破产管理人处领取了工伤保险待遇。

法律分析

本案中,刘阿姨在索要工伤保险待遇一事上是幸运的。她遇上了既同情工伤职工,又能实事求是地依法赔偿的用人单位,其维权过程就显得比较容易。而在实务中,通常会有一些用人单位会以单位破产、无钱赔偿等理由,对工伤职工推三阻四,让受伤职工告状无门。

因此,当职工遭遇工伤后,用人单位又面临解体或破产的,该职工在主张自己的合法权益时应特别注意如下两个关键点:

一是诉讼时效。工伤职工维权案件,一般需要经过申请劳动仲裁这一前置程序。可是,按照《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定,申请仲裁的时效期间

为一年,而且从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。职工在维权时务必要注意这个时间期限,否则,将对自身合法权益造成损害。

诉讼时效制度是民商法中的一项基本制度,实施这一制度的目的是为了督促权利人及时行使权利,如果权利人在诉讼时效内不行使权利,诉讼时效过了以后不再享有胜诉权。在工伤职工维权案件中,当然适用这一诉讼时效制度。如果工伤职工因疏忽错过了1年的仲裁时效,此时,可以依据《民法总则》第一百八十八条规定的3年的民事诉讼时效,在该期间内依法向法院提起民事诉讼。在这个过收集中,工伤职工要注意保留或收集与自己主张权益相关的各类证据。

二是准确把握诉讼主体。即单位解体、破产后,或即将解体、破产的,工伤职工应及时了解掌握解体、破产情况,如果尚未破产,可将企业留守机构作为被告。如果企业没有留守机构,则应以接收该解体企业债权债务的部门为被告。如果企业已经进入破产程序,就以破产管理人为被告。

杨学友 检察官