

超过退休年龄劳动者“因工受伤”后常因劳动关系认定、伤后待遇落实等问题与单位发生争议

超龄就业受伤,算不算工伤须“具体分析”

本报记者 吴锋思

“虽然到退休年龄了,但还没开始领退休金,想趁着身体好再赚一点钱,没想到却在工作中受伤,所幸最终拿到了补助金。”说起自己的遭遇,王平(化名)至今还感到后怕。日前,经过新疆生产建设兵团第一师中级人民法院终审判决,王平拿到了一次性伤残补助金35267.4元、一次性就业补助金97965元、一次性工伤医疗补助金45717元以及陪护费6531元。

3年前,已经到法定退休年龄的王平到某环卫公司从事环卫工作,工作期间发生交通事故。受伤后,王平跟所在公司就受伤的赔偿问题产生争议,案件经过法院判决,王平最终讨回了自己的合法权益。

“劳动”“劳务”索赔依据有别

2021年7月15日,退休后的王平重新上岗,成为一名环卫工人。工作两个多月后的一天,王平在马路中间草坪捡垃圾时遭遇交通事故。

2022年11月1日,一审法院确认王平与新疆某公司之间存在劳动关系。2023年1月,当地人力资源和社会保障局对王平予以认定工伤,伤残9级。

2023年12月18日,当地劳动人事争议仲裁委员会裁决,王平与新疆某公司之间的劳动关系于2021年11月15日解除;该公司应支付王平的工资及各项补助。新疆某公司不服,诉至法院。经过法院的一审、二审,王平获得工伤待遇支持。

和王平一样,退休后发挥余热的张山(化名)也在工作中受了伤。张山自2021年8月起享受退休待遇,2021年10月19日,张山工作中不慎摔倒受伤,伤残等级为十级。

阅读提示

随着“银发族”再就业意愿的提高,这一群体的职业安全也备受关注。记者调查发现,超龄劳动者受伤后,能否认定工伤、伤后待遇如何落实等问题不太明确的情况下,一些“超龄”劳动者与其所在公司常因具体赔偿问题产生劳动争议。

在索赔过程中,张山与所在公司发生争议,经过两级法院的审理,张山拿到了残疾赔偿金69138元、误工费15523.17元以及精神损害抚慰金1000元。

在审理张山一案时,法院认为,张山受雇佣提供劳务活动时遭受案外人身伤害,有权依据我国民法典请求该公司承担补偿责任。

工伤认定的例外规定

工伤认定必须以存在劳动关系为前提吗?记者采访了解到,传统观点认为存在劳动关系才能认定为工伤,但是,也有例外规定。

2020年5月,58岁的马娟(化名)到乌鲁木齐某物业公司应聘保洁员,并向招聘人员明确说她是退休人员,不用公司给她交社保等。事实上,马娟参加了城乡居民基本养老保险,但尚未领取养老待遇。2020年11月23日,马娟工作中受伤。

当地劳动仲裁委确认马娟与物业公司在2020年11月23日存在劳动关系。当地法院也判决双方存在劳动关系,乌鲁木齐市中级人民法院维持原判。

宣判后,乌鲁木齐某物业公司提出再审申请。新疆维吾尔自治区高级人民法院作出民事裁定,裁定对该案提审并认定马娟与乌鲁木齐某物业公司在2020年11月23日不存在劳动关系。

法院认为,现有证据表明,马娟与物业公司并没有签订劳动合同书,双方当事人缺乏建立劳动关系的意思表示。马娟目前未能享受养老保险待遇的原因在于其未满足60周岁缴费未满足15年,即物业公司对马娟未能享受养老保险待遇并无主观上的过错,故物业公司与马娟之间无法认定为劳动关系。

虽然双方无法认定为劳动关系,但法官提出,用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工人员,在工作时间内、因工作时间受伤的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定,马娟虽因已超过法定退休年龄而不能与物业公司建立劳动关系,但并不影响其工伤的认定,对于马娟的权益并未造成实际影响。

“依据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公伤亡的,能否认定工伤的答复》,用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工人员,在工作时间内、因工作时间受伤的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”福建蓝海律师事务所律师吴运福律师在对该案进行评析时说。

超龄用工各地规定有所不同

“最高法的这条司法解释对农民工就业获认工伤赔偿作了明确规定,司法实践中,还有很多超龄劳动者因为没有劳动关系不能获认工伤。”吴运福说,“超龄劳动者与用人单位是否构成劳动关系,各地规定也有所不同。”

新疆财经大学法学院民法系主任阿梅娜·阿布力米提告诉记者,对于已经达到法定退休年龄但是尚未办理退休手续或尚未依法享受养老保险待遇或领取退休金的劳动者,与单位之间是否构成劳动关系,现在尚未有全国统一的规定。例如广东省规定,“用人单位招用已达到法定退休年龄但尚未享受基本养老保险待遇或领取退休金的劳动者,双方形成的用工关系按劳务关系处理”。北京、江苏、浙江、四川和安徽也有类似的规定。但是有些地方则根据具体区别认定,例如上海市规定,对于达到法定退休年龄,用人单位未与其解除劳动合同继续留用,未办理退休手续的,按劳动关系处理;对于达到法定退休年龄的,用人单位与其解除劳动合同,因缴费年限不够,而未享受养老保险待遇,劳动者只要补缴社保费就可享受养老保险待遇,其与再就业用人单位发生争议的,按劳务关系处理。

“由此可见,现行的法律规定在保障超龄劳动者权益方面还有待进一步完善和统一。”阿梅娜·阿布力米提建议,劳动行政部门要发挥好职业介绍、就业指导等行政职能,用人单位也要强化保险意识和责任意识。

吴运福建议,劳动者可与用人单位协商在用工协议中明确用人单位应为其购买人身意外险,用人单位也可以同时购买雇主责任险,以降低用工风险。

法问

填错地址快递被前同事签收 对方拒不归还我该怎么办?

本期主持人 本报记者 陈丹丹

读者来信

编辑您好!

我在一家物业公司就职,用的是公司发放的工作手机号码。今年10月,我用这个手机号登录某购物平台购买冰箱两台,共花费1748元,但冰箱的收货地址及电话误选为前同事张女士的信息。此前,张女士在公司任职时,使用的也是工作手机号,她在离职后向公司返还了这一手机号。

我购买的两台冰箱中,其中一台冰箱参与了以旧换新活动,新冰箱收到后需将旧冰箱交由商家回收。这两台冰箱运送到张女士的网购地址后,由她进行了接收。但是,因为张女士并未向送货人员提供旧冰箱,不能享受以旧换新优惠,故地向送货人员支付了150元。后来,张女士自行将两台冰箱运至其他位置,支付了相关运输费用。

我发现冰箱收货地址填错后,联系张女士返还但遭到拒绝。请问,我还能要回冰箱吗?如何维权?

北京王女士

为您释疑

王女士您好!

随着网购普及与快递服务的广泛使用,快递被错拿、错签收的情况屡屡发生。拒不归还他人的快递,不仅可能因不当得利需要进行民事赔偿,数额较大的还可能构成侵占罪。

根据我国民法典规定,得利人没有法律根据取得不当利益的,受损失的人可以请求得利人返还取得的利益。此外,根据我国刑法规定,将代为保管的他人财物非法占为己有,数额较大,拒不退还的,处二年以上有期徒刑、拘役或者罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处二年以上五年以下有期徒刑,并处罚金;将他人的遗忘物或者埋藏物非法占为己有,数额较大,拒不交出的,依照前款的规定处罚。因此,拒不归还不当得利,可能会构成侵占罪,被追究刑事责任。

据您介绍,张女士明知快递员送来的快递并非其购买,仍签收快递,属于没有法律根据取得不当利益的情形。您联系张女士返还快递时,其拒不返还,行为构成不当得利。另外,张女士在签收快递时因不能享受以旧换新优惠向送货人员额外支付了150元,可以看出,张女士明知快递并非其购买,仍坚持签收且拒不返还,其具有侵占他人财产的主观故意。

因此,如果张女士已将两台冰箱送给他人,无法返还冰箱,那么您损失的1748元应由张女士以金钱方式予以返还。如果双方无法协商一致,您可以通过法律手段寻求帮助。

北京市平谷区人民法院法官助理 李梦竹

吉林

公安推动政务服务“一窗办”“一网办”“就近办”

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)11月22日,记者从吉林省公安厅召开的新闻发布会获悉,今年以来,该省公安厅对分散在各警种、各环节的公安政务服务事项进行系统性重塑、突破性变革,全面构建起以市县两级政务服务中心“一窗办”为主体,以“互联网+公安”综合服务平台“一网办”、派出所综合服务窗口“就近办”、车管所“限时办”为辐射的“一体三翼”公安政务服务新体系。

新服务包括放宽居住证申领认证条件,凡是在居住地具有合法稳定住所,能够提供生活缴费记录等实际居住满180天证明材料的,或者持有吉林省高层次人才评定证书的,可直接申领居住证。目前,该省已通过“拓展办”受理制发居住证2370张,为流动人口和外来人才在吉就学就业、工作生活提供便利。

据介绍,吉林省公安厅依托“互联网+公安”政务服务平台,整合户政、交管、治安、出入境等6个警种18个业务系统,依托市县两级74个政务服务中心设立“一窗通办”窗口328个,特色窗口219个,除场地限制等特殊事项外,252项公安政务服务事项全部进驻政务服务中心,全部配备“一照通拍”设备,实现一次拍照、全警通用,配备“全科民警”571人,做到“一警多能,全科受理”。

为提升公安政务服务质效,吉林省公安厅将户口迁入农村地区等7项业务办理时限由5个工作日压缩至1个工作日,减免户籍、出入境类27项38个办事材料,实现出生登记等25项户政业务、中国公民出(国)境类26项出入境业务以及驾驶证申领等车驾管业务“全省通办”。

北京

劳动争议案件比去年同期增幅下降32%

本报讯(记者赖志凯)“我的工资没发,我能找谁解决这个事儿?”前几天,一名快递小哥来到北京市顺义区南法信镇快递小哥服务站,向工作人员寻求帮助。

今年,北京市顺义区仲裁院主动对接属地基层调解组织,依托在仲裁院成立“一站式”劳动人事争议调解中心,以服务分站点的形式建立快递小哥服务站,开展“一站式”纠纷化解工作。经过不到2个小时的沟通协调,快递小哥10天的报酬就到了账上。

据了解,为更好提升争议源头治理能力,精准预防典型劳动争议案件的发生,北京市着力打造“伸心护航”仲裁宣传服务品牌,进一步畅通政企、政民互动渠道,以更务实的宣传服务问需于企、支招于民。

结合调解员、青年仲裁员志愿者联系企业活动,开展劳动争议政策网络直播,开设“流动仲裁庭”,在招聘现场、校园为大中专毕业生提供劳动争议政策咨询服务,开展仲裁机构负责人“园区行”,为企业“把脉问诊”,提供“用工体检”……2024年,“伸心护航”仲裁宣传服务累计覆盖企业群众60余万人次。作为宣传服务的创新形式之一——在朝阳、海淀等7个自贸团组区开展劳动人事争议仲裁裁决书互联网公布工作,网上公开生效裁决书2000余份,在提升裁决专业性、透明度和公信力的同时,引导劳动者和企业自觉守法。

今年以来,北京市劳动争议案件过快增长态势得到有效遏制,比去年同期案件增幅下降32%。

一旅行社因业务员私户收费拒绝消费者退款

法院认为企业管理问题不应成拒绝退费理由

本报讯 近日,北京市东城区人民法院发布一起涉旅游合同纠纷典型案例。消费者刘某在一家旅行社购买了出境游服务,后因故要求退费时,旅行社以业务员赵某某私设账户收取费用为由拒绝退还。刘某诉至法院,要求该旅行社退还旅游费用2.54万元。法院认为,该旅行社因内部管理问题,拒绝旅游费用理由不成立,支持了刘某的诉求。

2020年1月,刘某与某旅行社签署旅游合同并约定旅游服务。合同落款处,盖有该旅行社印章,签约代表“赵某某”签字。同日,刘某在其分店工作人员的提示下扫描二维码并支付费用,获取收据。后刘某因故未出游,要求退费。诉讼中,某旅行社以合同约定的真实性,但称刘某并未按照合同约定账户转账,对于刘某提交的转账记录,其表示为分社个别人员私设账户,并不知情,且分社和营业部均已撤店不再营业,故拒绝退还费用。刘某诉至法院,要求该旅行社退还旅游费用25400元。

法院审理认为,刘某在支付时已经尽到一般消费者的注意义务。旅行社以未支付至指定账户为由拒绝退费,并称赵某某存在挪用款项行为,属其内部管理问题,实质上加重了消费者的一般注意义务,故法院判决某旅行社退还刘某旅游费用2.54万元。判决作出后,双方均未上诉,该案判决已生效。

法官提示,旅行社应建立健全财务管理,全面落实财务监管制度。同时提示消费者,应提高自我保护意识,注意询问经营资质,选择正规旅行社,缔约时细查合同,核对收款账号,留存付款记录。(范新博)

说案

一员工因多次找同事代打卡被辞退

本报记者 刘友婷

公司员工委托他人代打考勤卡,伪造考勤记录,用人单位是否可以据此解除劳动合同?近日,广东省珠海市中级人民法院审理了这样一起案件——在上班期间,胡先生多次找他人代打卡,伪造考勤,其所在公司以严重违反规章制度为由将其辞退,双方因此发生争议。

最终,法院判定,员工胡先生通过由他人代为打卡的方式,伪造考勤,属于严重违反劳动纪律的行为。公司以此解除劳动合同符合法律规定,不属于违法解除。

【案情回顾】

2017年8月,胡先生入职珠海市某公司担任城市更新办职员一职,双方签订有劳动合同,约定期限为2017年8月至2023年12月。去年7月18日,公司以胡先生于2023年5月、6月、7月存在多次由同事张先生代其打卡伪造考勤行为,严重违反了公司规章制度为由将其辞退。



多种活动迎接国家宪法日

12月3日,在四川省达州市通川区罗江镇魏兴实验学校,普法志愿者给学生讲解宪法知识。今年12月4日是第十个国家宪法日,各地开展形式多样的活动普及宪法知识,宣传法治观念。

2024年“宪法宣传周”活动主题为“大力弘扬宪法精神,推动进一步全面深化改革”,时间为12月1日至7日。

新华社发(邓良奎 摄)

属于严重违反劳动纪律的行为。公司以此解除劳动合同符合法律规定,不属于违法解除。法院判决公司无需向胡先生支付违法解除劳动合同赔偿金。

【审判结果】

胡先生不服,上诉至珠海市中级人民法院,二审判决驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

我国劳动法规定,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

珠海市中级人民法院办案法官李莉表示,遵守劳动纪律和职业道德是对劳动者的基本要求。即便在公司规章制度未作出明确规定,劳动合同亦未明确约定的情况下,如劳动者存在严重违反劳动纪律或职业道德的行为,用人单位仍可以依据前述法律规定与劳动者解除劳动合同。

法院认为,从指纹考勤打卡记录、考勤打卡监控视频等来看,在早上上班可在8:30至9:00期间打卡的情况下,胡先生和张先生在2023年6月和7月期间,打卡时间多次完全一致。而且,打卡一致的天数里,胡先生基本都没有在考勤监控中出现。与之形成对比的是,胡先生出现在考勤监控的天数里,其与张先生的考勤时间均不一致,尤其明显的是早上上班考勤的时间差异较大。由此可以认定,胡先生存在多日由他人代打卡伪造考勤的事实。

在工作时间提供劳动是劳动者的基本义务,也是单位享有的基本权利。打卡考勤是用人单位行使管理权,并检验劳动者是否按照约定提供劳动的重要手段。该行为显然