

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。

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相关报道中可以看到，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获“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《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要(二)》中明确规定的“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。”吉林创一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，但民事损害赔偿承担责任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阔淼告诉记者，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。”汤阔淼说。

柳姗姗