

超龄劳动者的工伤保险适用问题研究

● 刘亚婷



[摘要] 在现实社会中,大量已经达到退休年龄的劳动者仍然参与市场就业。然而,关于他们在工作中发生工伤事故是否享有工伤保险待遇,现行法律尚无明确规定,导致各地法院在审理此类案件时出现判决不一致的情况。一般来说,认定工伤的前提是劳动者与用人单位之间存在劳动关系。但对于超龄劳动者而言,由于他们已经达到国家规定的退休年龄。因此,在用工资格上不符合劳动主体的要求。劳动相关法律法规的制定就是为了保护劳动者这一弱势群体,并给予他们必要的倾斜保护。笔者认为,只要超龄劳动者仍具有履行相应工作的能力,就应该认定他们为合格的劳动关系主体,并确保他们与适龄劳动者一样,得到平等的工伤保险赔偿待遇。

[关键词] 超龄;劳动关系;劳务关系;工伤

随着当下我国人口老龄化越来越突出,基于2020年国家统计局第七次人口普查的数据显示,我国总人口约为14.1亿。其中,0至14岁的人口占比为17.95%,约2.5亿人;而60岁及以上的老年人口也占据了18.70%的比例,数量约为2.6亿。人口老龄化这一现象不仅导致劳动力资源的减少,也加剧了家庭在养老方面的负担,并增加了基本公共福利的供给压力。面对这些挑战,部分已达到退休年龄的老年人不得不选择继续参与就业,以维持生计和减轻家庭负担,或者为了继续实现自身的价值。超龄劳动者是指男性到60周岁,女性到50周岁仍具有劳动能力,依靠自己的劳动换取报酬的人。尽管我国60岁以上的人群中,60至69岁的低龄老年人占据了55.83%的比例,但这一群体普遍拥有丰富的知识、宝贵的经验以及精湛的技能。因此,在劳动力市场上仍然展现出了不可忽视的潜力和价值。但是在实践中,超龄劳动者所从事的一般都是简单、不需要太多技术的保洁、保安或其他类似的工作。同时,由于他们主体的特殊性,在工作时间、工作地点,由于工作的原因发生工伤损害,是否可以依据现行有效的《工伤保险条例》主张工伤保险待遇,学术界与实务界观点不一。这也导致司法实务中各地法院的裁决不同。

Q 超龄劳动者用工关系的法律属性

(一) 学术界的观点

目前,无论是在实务界还是在学术界中,主流的观点都倾向于采用“二分法”的区分方式,将超龄劳动者的情况明

确划分为劳务关系或劳动关系,呈现出一种非此即彼的界限。对于超龄劳动用工关系的理解,存在不同的学术见解,主要包括劳务关系说、劳动关系说以及特殊劳动关系说等多种观点。

支持劳务关系说的观点认为,构成劳动关系需要满足三个关键条件:用人单位和劳动者需符合法定的主体资格、双方之间须存在人身和经济上的从属性、劳动者提供的劳动应属于用人单位业务的重要组成部分。由于超龄劳动者不在现行相关法律法规的保护范围内,他们在主体资格上不符合这些条件。因此,支持劳务关系说的学者和实务工作者,倾向于将超龄劳动者与用人单位之间的关系定义为劳务关系。

支持劳动关系说的学者认为,劳动关系不能机械地从劳动者的年龄来判断,应当根据劳动者与用人单位是否具有从属性,形成长期的、稳定的受用人单位规章制度管理的关系来判断。对于超龄劳动者就业实质和适龄劳动者未有实质的区别,应当认定为劳动关系。

支持特殊劳动关系说的学者认为,因为超龄劳动者在身体素质以及劳动效率方面,与适龄劳动者都有一定的差异,为了平衡用人单位、适龄劳动者等各方权益,对超龄劳动者不应当赋予其适龄劳动者的所有权益保护。尽管生育保险、养老保险等某些社会保障待遇,对于部分超龄劳动者来说已经失去了直接的实质意义,但工伤保险作为其中一项重要的保障措施,仍应当被纳入他们的保障体系中。

(二) 实务界的观点

有学者指出,当前的“一刀切”模式显得过于刻板,难以适应现代多样化的雇佣情况。他们认为,在司法裁决中,许多“名副其实”的案例出现,也就是说,超过法定工作年龄的劳动者即使被认定为劳动关系,也不一定能够得到法律的特别保护。同样,即使他们被认定为劳务关系,也并不意味着无法获得某种形式的倾斜性保护。例如,在江苏省的相关规定中,明确提到,对于已经达到法定退休年龄或按照规定办理了退休手续的情况,不会支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。基于此,有学者提出将劳动者与企业之间的用工关系划分为三种类型:适龄劳动关系、超龄劳动关系和劳务关系。学术界对此提出了三种不同的看法:“法定退休年龄单标准说、养老保险待遇单标准说、双标准说”。

目前,“双标准说”在我国司法实践中得到了广泛的认同。即同时采用“法定退休年龄”和“养老保险待遇”两项判断标准,来确定超龄劳动者法律关系的性质。换言之,一旦超龄劳动者开始享受养老保险待遇,他们原则上只能被认定为与用工单位建立的是劳务关系。然而,对于尚未取得养老保险待遇的超龄劳动者,他们虽然无法享受全部适龄劳动者的待遇,但在某些方面,如最低工资待遇和劳动时间等,他们仍然可以获得相应的保障。需要注意的是,一些特定的待遇如经济补偿金、经济赔偿金以及三倍工资等,通常不适用于超龄劳动者。

❶ 超龄劳动者的工伤保障现状

(一)相关立法规定

1.法律法规类

《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的相关规定,虽然其没有明确规定对超龄劳动者发生工伤时是否可以适用《工伤保险条例》以及确定用工关系的属性,但是也明确了劳动者若达到了法定退休年龄,之前所建立的劳动合同就自然终止。对此,无论是学术界还是实务界,部分人认为既然劳动合同已经终止,那么双方建立的劳动关系也就自然终止,双方不能再建立劳动关系。还有一部分人认为认定劳动关系的成立,不是仅依据劳动合同是否签订。实务中存在事实上符合劳动关系的判断三要件,即使未签订劳动合同,也被认定为劳动者与用人单位之间构成劳动关系,故而应当受到劳动法的保护。

2.司法解释类

相较于法律层面的,由最高院发布的相关司法解释明确规定,对于已经领取养老保险待遇的超龄劳动者与用人单位之间的用工关系的法律属性,双方之间成立劳务关系。

3.最高人民法院答复及人力资源和社会保障部相关文件
最高法行政审判庭分别在2007年、2010年、2012年给

重庆高院、山东高院、江苏高院的关于超过法定退休年龄的农民工,发生工伤的,是否适用工伤保险待遇的答复中,明确表示其应当适用《工伤保险条例》的相关规定进行处理。

为了保障超龄劳动者在工伤时的权益,人力资源和社会保障部发布了相关文件,明确指出以下两种情况下的超龄劳动者可以享受工伤保险待遇:第一种情况是那些没有领取城镇职工基本养老保险待遇,但在原单位继续工作并遭遇工伤的劳动者。第二种情况则是用人单位虽然聘用的是领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,但已为超龄劳动者购买了工伤保险的情况。

通过以上梳理,在法律法规层面,我国对超龄劳动者这一特殊的劳动群体在发生工伤时是否享受工伤没有明确具体的规定。但是从其他相关规定的规定来看,目前可以明确超龄劳动者在发生工伤时,可以享受工伤保险待遇的情形有三种:一是对于农民工;二是已达退休年龄劳动者继续留在原用人单位工作的;三是新用人单位对现在超龄劳动者购买了工伤保险的。但是对于已达退休年龄在新的用人单位工作中发生工伤,且用人单位没有购买工伤保险的情形,是否适用工伤保险待遇没有明确规定。

(二)司法实践认定

在处理超龄劳动者工伤保险待遇案件时,若出现上述明确规定的情形,法院一般依据相关规定对超龄劳动者的工伤保险待遇作出判定。然而,对于所涉及的赔偿项目,不同法院可能存在不同的解读。一些法院在审理案件时认为,对于达到5至6级工伤伤残等级的超龄劳动者而言,由于其年龄和身体状况的特殊性,他们可能不具备再次就业的能力,且相对于一般劳动者,他们的身体健康状况更加脆弱。因此,这些超龄劳动者可能不会被视为有权享有一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金等福利。

一般来说,用人单位与劳动者之间的劳动关系确认,是劳动者获得工伤保险待遇的必要条件。然而,在司法实践中,某些法院,例如山东省惠民县人民法院的(2015)惠民初字第1751号一审民事判决书,以及福建省高级人民法院的(2021)闽民再56号民事判决书,持有不同的观点。这些法院认为,即使超龄劳动者与用人单位之间建立的是劳务关系,他们仍然可以享有工伤保险待遇。这些法院认为,劳动关系并不是劳动者享有工伤保险待遇的唯一决定因素。

❶ 超龄劳动者的工伤权益保护

在超龄劳动者用工关系性质的认定上,理论界的学术观点与实务界实际操作之间存在一些差异。然而他们的共同目标都是寻求恰当的解决方案,以平衡各方的利益。这些努力旨在实现两个核心目的:一是保护超龄劳动者的合法权益,确保他们得到应有的尊重和保障;二是有效分散企业的

工伤风险,促进企业的稳健发展,进而推动整体经济的繁荣。

(一)用人单位与超龄劳动者用工关系的性质

国家规定退休年龄,首先是为了保障已达退休年龄劳动者的养老保险待遇,保证其可以安享晚年;其次是为了提高劳动力市场活力、促进发展。但是随着社会经济科技的发展,人们生活医疗水平的提高,老年人的寿命也不断延长。这也出现虽然有些劳动者已达到法定退休年龄,但是仍然具有履行劳动能力的社会现象。一些国家已经开始实施延迟退休年龄计划。如德国、英国等国家的法定退休年龄为65周岁,这些国家的目标是将法定退休年龄延长到67、68周岁不等。与此同时,有些国家的对超龄劳动者的工伤保障与我国存在较大差异,如德国工伤保障制度就规定:“无论雇员的年龄、种族、性别、收入水平如何,或他们在该职位上的服务年限长短,只要双方建立了正式的雇佣关系,雇主就要承担明确的法定义务,即为雇员缴纳工伤事故保险金。”这一举措旨在确保雇员在工作过程中遇到意外伤害时,能够得到必要的经济支持和医疗救助。同时,所有雇员都自动享有工伤事故保险的保护,无需额外申请或支付费用,从而为他们提供了一个安全、稳定的工作环境,保障其权益和福祉。

笔者建议,立法机构应明确将超龄劳动者与用人单位之间的用工关系界定为劳动关系。根据劳动关系三要素的认定标准,超龄劳动者在为单位工作时,其实际情况完全符合劳动者身份的三个关键要素。因此,不应机械地以劳动者是否达到退休年龄为唯一标准,来判断其是否具备劳动者的主体资格。因此,若对超龄劳动者的劳动能力存在质疑,可以组织相关鉴定机构对劳动者在相关职位上进行劳动能力的鉴定,判断其是否具备胜任当前工作的能力。当然这样的鉴定行为如果由劳动者或用人单位来组织的话,难以实践执行。这需要当地的有关部门设置相应的配套设施,对超龄劳动者劳动能力鉴定费用给予相应补贴,最终保障超龄劳动者的就业权益。

(二)超龄劳动者应当享受工伤保险待遇

有学者认为由于超龄劳动者在年龄上的增长,他们的身体素质、实际操作能力和反应速度相较于适龄劳动者存在明显的下降,这种生理上的差异使得超龄就业者在工作中面临的安全隐患,以及发生工伤事故的风险相对较高,远超过适龄的普通劳动者。因此,主张提高超龄劳动就业者的工伤保险费率。对此,笔者认为该观点具有一定的合理性,提高工伤保险费率,不仅可以减轻社保机构的工伤赔付压力。

同时,也能保障超龄劳动者的合法权益。但目前我国社保机构往往根据超龄劳动者已经达到退休年龄,超龄劳动者的工伤保险制度缺乏立法依据为由,难以其开户缴费。因此,在立法层面除了确定超龄劳动者可以与用人单位建立劳动关系外。同时,确定对这一特殊劳动主体的工伤保险缴费费率情形进行明确规定。

将超龄劳动者与用人单位建立的用工关系归类为劳动关系,旨在给予他们与适龄劳动者同等的倾斜性保护。这意味着,在发生工伤时,超龄劳动者应当享有工伤保险待遇所提供的所有赔偿项目,这些项目包括但不限于医疗费、住院伙食补助费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金,以及一次性伤残就业补助金。

部分地方性规章制度以距离法定退休年龄五年内或五年外为界限,设定了职工在接近退休年龄时一次性伤残就业补助金递减的规定。同时,规定对超龄劳动者不需要支付一次性伤残就业补助金及一次性工伤医疗补助金。这种做法隐含地假定达到退休年龄的劳动者不再需要就业,也不具备就业能力,从而将他们排除在法律工伤赔偿的保护范围之外。然而,这种依据在当前社会背景下缺乏合理性,对超龄劳动者的合法权益保护不利。因此,笔者认为,无论超龄劳动者距离退休年龄多近,或者已经达到退休年龄继续就业的劳动者,他们都应依法享有包括一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金在内的工伤保护待遇。当然,也应认识到超龄劳动者的工伤保护并非没有年龄上限。为了保障就业市场的良性循环发展,相关部门应根据社会现实进行调研,明确界定超龄劳动者普遍不具备劳动能力,并继续留在就业市场的年龄阶段,从而确保法律政策的科学性和公平性。

参考文献

- [1]田艳飞.超龄人员劳动关系主体资格研究[J].人民司法,2022(31):113.
- [2]黄永颖.超龄人员用工法律关系研究——以《审理劳动争议案件解释(三)》第七条为切入点[J].中国劳动关系学院学报,2017,31(02):32-37.
- [3]屈丹丹.当前我国超龄就业法律问题研究[J].三明学院学报,2018,35(03):17-21.
- [4]李娜.退休再就业法律问题研究[D].长春:吉林大学,2013.

作者简介:

刘亚婷(1999—),女,汉族,贵州六盘水人,硕士研究生,贵州民族大学法学院,研究方向:法学理论。