

超龄者工作中受伤 可否认定为工伤？

核心 阅读

实践中,一些人在达到法定退休年龄后基于种种原因,仍然在用人单位劳动生产,那么,这类人员与用人单位之间形成的是劳动关系还是劳务关系,在工作中受到事故伤害的,能否认定为工伤呢?



律师信箱

用微信向单位提交辞职申请,事后能否反悔?

编辑同志:

一个月前,我通过公司微信工作群向领导发布了一条信息,表示要求辞职并将在30天后离职。事后,我感到后悔,但基于公司领导一直没有表态,以为其没有注意或没有放在心上,我也就没再当回事。直到日前,公司通知我办理离职手续,我才发现事情并非如我所料,遂赶紧要求撤回申请,但被公司拒绝。请问:公司的做法对吗?

读者 邱婷婷

邱婷婷读者:

公司的做法并无不当。

一方面,微信内容属于法律认可的书面形式。民法总则第137条规定:“以对话方式作出的意思表示,相对人知道其内容时生效。以非对话方式作出的意思表示,到达相对人时生效。以非对话方式作出的采用数据电文形式的意思表示,相对人指定特定系统接收数据电文的,该数据电文进入该特定系统时生效;未指定特定系统的,相对人知道或者应当知道该数据电文进入其系统时生效。当事人对采用数据电文形式的意思表示的生效时间另有约定的,按照其约定。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第14条也指出:“电子数据包括下列信息、电子文件:(一)网页、博客、微博客等网络平台发布的信息;(二)手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息;(三)用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录日志等信息;(四)文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件;(五)其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。”即你通过非对话的微信短信提交辞职申请,属于“采用数据电文形式”,不仅是法律认可的方式,且在公司收到该短信内容时,就已对你产生法律约束力。

另一方面,公司有权根据相关内容解除劳动合同。民法总则第141条规定:“行为人可以撤回意思表示。撤回意思表示的通知应当在意思表示到达相对人前或者与意思表示同时到达相对人。”也就是说,如果你确实为自己的行为感到后悔,也应当及时、明确表示撤回辞职申请。你主观臆断地认为领导没有注意或没有放在心上,继而不当回事,无疑属于没有作出“撤回意思表示”,自然只能自食其果。

律师 颜梅生

1 超过法定退休年龄务工农民受伤,应认定为工伤

案例

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9月某天,王某在清扫马路时被过往车辆撞伤,机动车一方负事故全责。王某要求环卫站为其申报工伤,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,拒绝申请工伤认定。后来,

王某自行申请工伤认定,县人社局予以受理后作出了《工伤认定决定书》。

说法

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。某环卫站虽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

间形成了事实劳动关系,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》指出:“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。

2 因未能领取养老金而继续工作,可认定为工伤

案例

2019年9月,朱某达到退休年龄后,因养老保险缴费年限只有12年,尚不符合领取养老金的条件,于是所在公司没有为其办理退休手续,而是继续留用,也未与朱某办理终止劳动合同手续。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,因此拒绝为朱某申报工伤。后

朱某自行申请工伤认定并获得人社局的工伤认定决定。

说法

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,公司继续留用,但由于并未依法与朱某办理终止劳动合同手续,为其办理退休,因此双方依然存在劳动关系。同时,《人力资源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。”因此,人社局对朱某所受事故伤害认定为工伤并无不当。

3 退休返聘后未缴工伤保险费的,不可认定为工伤

案例

董某是某公司的高级工程师,技术过硬,办理退休手续开始享受养老保险待遇后,被公司返聘继续留用,公司也没有缴纳工伤保险费。2020年7月的一天,董某在工作中摔伤,右腿骨折。在公司拒绝为其申报工伤后,董某自行申请工伤认定,结果某市人社局作出了《不予工伤认定决定书》。

说法

《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,相应的,董某在工作期间受伤不能认定为工伤。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]的规定,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,如协商不成,董某可提起民事诉讼。

潘家永