

雇用73岁老保安出事以后……

超龄劳动者的权益谁来保护

本版图片来自网络

【案情】合同解除了 他倒在宿舍里无人知晓

2021年,某工程管理公司在通州马驹桥的一个项目需要保安员,于是和某清洁服务公司签订合同,由清洁服务公司派遣员工到项目所

在地工作。当年4月,即将满73周岁的老赵经介绍,成为了这家清洁服务公司的一名员工,随即被派往马驹桥,为工程管理公司提供劳务。

尽管已是73岁,但老赵的工作并不轻松:按约定,现场保安需24小时轮班值守,白班工作时间为8时至20时,夜班为20时至第二天8时。老赵工作期间需看守大门、巡视项目现场三个楼层等,其中白班两人,夜班只有一人。老赵长期上夜班。当年11月20日14时左右,清洁服务公司经理通知老赵:“赵师傅,咱们合同到期了,今天最后一天,现在可以收拾收拾回家了。”

2021年11月20日晚7时,老赵和老伴正常电话联系,但到了次日上午,老伴再拨

打电话,老赵就不再接听。

21日晚上9时,老伴赶到项目部,却打不开老赵宿舍房门。报警后,经警察协助,才发现老赵已在宿舍里倒地昏迷了。此时,整个项目现场,只有老赵一个人。

经医院诊断,老赵为脑出血、意识障碍。住院病例记载:“向患者家属交代病情,其拒绝一切有创抢救及药物抢救措施。”25日,老赵被宣布临床死亡。

无儿无女的老赵,他老伴是唯一继承人。因此,老赵的老伴起诉至北京市通州区法院,请求判令工程管理公司和清洁服务公司共同赔偿医疗费、丧葬费、死亡赔偿金、精神损害抚慰金等共计97万余元。

【判决】未尽到注意及救助义务 公司被判赔偿

老赵的老伴会获得赔偿吗?

在案证据显示,老赵在与清洁服务公司劳务关系解除的当日,也就是2021年11月20日晚上,还曾与老伴电话联系,一切正常,次日上午开始失联。但法院确认,有足够的证据证明,项目方工程管理公司提出过“老赵直接在我们这儿干,每月开3000元”,这个提议得到了老赵的同意,并且老赵还曾与同事接触,希望同事也一同留下。

庭审中,老赵的老伴认为,两家公司安排73岁的老人长期夜班,每天从事长达12小时的超长时间、超体力劳务工作,未提供安全保护措施,严重侵害了老赵的身体健康,最终导致他突发疾病。

事发时工作场地只有老赵一人,他身体不适时,现场没有其他工作人员及时发现并予以救助,被告未能及时发现并送医,未尽到安全管理义务,对人身损害的发生存

刚和公司解除了“劳务合同”,73岁的老赵就在宿舍内发病并于几天后去世。日前,北京市通州区法院审结了这样一起“提供劳务者受害责任纠纷”案:老赵的老伴最终获得赔偿。这一案件也引发了人们对超龄劳动者(已过退休年龄仍在工作的人)权益保护的思考。

在过错;另外,老赵的工作岗位为保安,负责三层楼房及院内的安全管理,一直进行巡逻与检查,且基本全年无休。而被告明知老赵年过七旬,却安排其从事工作时间较长且工作强度较高的工作,在选人、用人及管理上均存在一定过错。

被告则各自提出证据,认为本方与老赵之死无关。清洁服务公司的证据非常清晰:事发之时,双方劳务合同已经解除了,不该承担责任。工程管理公司则认为,老赵因

心脑血管疾病死亡,这属于老年人的常见死因,而且是在宿舍内发病,并非在工作岗位上。

日前,法院作出判决,在本案中,工程管理公司未尽到注意及救助义务,理应承担一定的侵权责任。对于责任比例,综合考虑事发前后各项因素,酌情确定工程管理公司承担20%的责任,由工程管理公司赔偿各项费用19万余元。判决作出后,双方均未上诉,此判决现已生效。

【调查】超龄劳动者为何受青睐?

入职时已72岁,面对这样的超龄劳动者,为何还有企业对风险视而不见,乐意继续聘用?

“便宜。”在酒仙桥地区经营一家劳务中介的张女士开门见山,直指所谓“超龄劳动者”最大的优势。“退休老人中,也有愿意去做保安、保洁的,而且对工资的要求并不算高,每月三千元他们就觉得不错了。而同样的工作内容,如果也是这个薪金,没有退休金作为补充的青壮年劳动者就很难接受。”

经营劳务中介的张女士补充说,对正规企业而言,雇用未达退休年龄的劳动者要签订《劳动合同》,“五险”即使按最低标准缴纳也是不小的支出。而对60岁以上的老人,正规企业也只需要签订《劳务合同》,也有的企业直接来个口头约定,双方甚至不需要签下文字材料。

“除了超龄员工不需要缴纳社保公积金,薪金要求也不高之外,用工单位与他们解除劳务协议的,只

需按照劳务协议的约定执行即可,不存在劳动法律法规规定的经济赔偿金、经济补偿金等其他可能需要支付的费用,这进一步降低了用工成本。在一些保洁、保安等工种中,超龄员工在劳动力市场上竞争力较弱,更多地希望能够稳定‘就业’,因此提供劳务过程中较为稳定,一般不会频繁更换工作。”通州法院法官助理孙洪旺解释道。

只有保安、保洁之类技能要求不高的岗位才需要老年从业者吗?张女士告诉记者,由于目前用人成本高昂,一些具备高等级专业知识、依靠长年从业经验挣钱的岗位,对用工双方同样有着强大的诱惑力。如在财务或较为高级的技术维修类的岗位上,很多问题能够通过经验来解决,并不需要强大的体力,而这样的岗位如果聘请一位正当年的职工,确实成本高昂,而通过建立劳务关系返聘一位刚退休的人员,对双方都有利。

由于超龄员工和用工单位一般都是签劳务合同,双方之间存在的是劳务关系,而非劳动关系。

孙洪旺特别指出,“劳务关系”不存在“隶属不隶属”的属性,这是平等主体之间“你情我愿”的债权债务关系,一旦出现纠纷,适用的是《民法典》等民事法律。在我国,对于劳动关系的保护力度更大,劳动者除有权

获得工资报酬外,还享有社会保险、福利待遇等权利,劳动者患病、负伤、因工伤残、失业等情形下,依法享受社会保险待遇。而劳务关系中,提供劳务者一般只能获得劳务报酬,提供劳务一方因劳务受到伤害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。

因此孙洪旺提醒,对于超龄员工而言,由于生理原因,身体机能已经全面下降,记忆力减退,神经系统的灵活性降低,导致发生各种风险伤害或者自身突发疾病的可能性增加,如果得不到及时救治,可能会产生比较严重的损害后果;部分超龄员工法律意识薄弱,在成立

劳务关系时,未签订书面劳动合同,多通过口头方式对劳务内容、劳务时间、劳务报酬等进行约定,一旦双方产生争议,超龄员工对于劳务关系相关内容无法举证或举证不够充分,导致将承担“举证不能”的不利后果。

对于用工单位而言,由于超龄员工发生各种风险伤害或者自身突发疾病的可能性相对较高,用人单位如果在雇用超龄员工时未尽到对健康状况的审查义务,或者在超龄员工突发疾病时合理限度内的基本救助义务,极有可能需根据过错程度承担相应的侵权责任。

孙洪旺说,要想避免这些悲

剧,还需要用工主体和员工双方的共同努力,真正把员工的人身安全当成一件天大的事儿。用工一方有义务对超龄员工的身体健康情况进行基本审查,首先要体检,然后再决定是否雇用,入职之后也应该定期体检;岗前专项培训等也不能省略。此外,根据《中华人民共和国老年人权益保障法》的规定,任何单位和个人不得安排老年人从事危害其身心健康的劳动或者危险作业。如提供劳务一方人员因自身健康、体质等原因突发疾病,接受劳务一方负有合理限度内的基本救助义务。

来源:北京晚报

雇用超龄员工要尽责

【提醒】