

# 超龄务工者被撞身亡引发思考 退休后再就业，合法权益如何保障

老张和小王同坐一辆摩托车，结伴上班途中发生交通事故，两人不幸身亡。虽然雇佣两人的劳务公司购买了雇主责任险，但保险公司却因“老张超过60岁，与企业之间不构成劳动关系”而拒绝赔付。在退休后再就业或退休返聘越来越普遍的当下，如何更好地保障60岁以上超龄劳动者以及灵活用工人员等与企业之间建立劳务关系的劳动者合法权益？上海金融法院的法官们，给出了他们的思考。



一块板上贴满了招工启事

## 被撞身亡的超龄务工者

事故发生的一刻，老张和小王，正同坐一辆摩托车，行驶在前往工作单位的路上。

在一个没红绿灯的丁字路口，意外突然发生。迎面驶来的车辆，将摩托车撞倒在地，两人被送往医院。等到老张的儿子张先生赶到医院时，父亲已经没有救回的可能了。老张和小王，都在这起意外事故中，不幸身故。

二人为何会发生意外？原来，老张和小王，都是同一个村的村民。事故发生的一个多星期前，山东省日照市的一家劳务公司，在附近的村子招聘清洁工。招到人后，这家劳务公司将他们派遣至一家钢铁公司，从事清洁工作。

在村庄和钢铁厂之间，需要经过一段交通复杂、车辆较多的区域。考虑到农民大多是骑电动自行车、摩托车出行，并不安全。在人职时，该劳务公司特意向老张等人承诺，如果上班途中发生意外，由企业负责赔付。

这个约定，被明确地列在了《劳动合同》之上。合同写明：“乙方员工在工作期间及上下班途中发生非本人主要以上事故责任交通事故造成人员伤亡的（包括超过法定退休年龄员工），甲方负责赔偿。”

其中，“包括超过法定退休年龄员工”几个字，也被用括号的形式进行了强调。劳务公司代表解释，之所以会有这样一个条款，是因为当地超过法定年龄的务工者特别多，如果不保障他们的权益，那么，企业将面临无人可招的尴尬境地。

为了履行自己的承诺，劳务公司不仅和每一名员工，都签订了正式的《劳动合同》，还在上海一家保险公司为每一名员工都投保了雇主责任险。

老张和小王的故事发生后，劳务公司向两位务工者的家属，各赔偿了90万元。这笔钱，事实上已经高于工伤保险的赔付标准。当时，劳务公司以为，他们额外购买的商业保险，能够帮助劳动者获得额外的赔付。

谁知，事情远没有劳务公司想象得那么顺利。

劳动关系和劳务关系，看似只有一字之差，在权益上，却千差万别。对务工者来说，在

工作时长、合同解除、用人单位的强制性义务的履行（如缴纳社保等）等问题上，劳动关系和劳务关系，都有明显不同。受《劳动法》保护的劳动关系，要远比劳务关系周全得多。

在向保险公司理赔过程中，劳务公司发现，在工伤保险已经赔付的情况下，雇主责任险并不会对员工提供额外的赔付。

不仅如此，由于老张已超过60周岁，不符合法律规定的劳动者主体资格，老张与劳务公司之间不存在劳动关系，因此，保险公司主张，劳务公司和老张之间不存在法定赔偿责任。因雇主责任险缺乏触发的前提条件，保险公司同样不存在赔偿责任。这个主张，得到了一审法院的支持。

## 权益保障的现实困境

对于这个结果，劳务公司表示不服。他们上诉至上海金融法院，要求撤销原判并改判保险公司向其支付保险金60余万元。

至此，一个现实难题，被摆在了二审法官面前。

一方面，从劳动关系认定的角度讲，一审法院的判决并无过错。老张已年满60岁，与企业之间不构成劳动关系。从这个角度而言，企业确实对上班期间发生意外的老张没有赔付责任，雇主责任险无法被触发。但另一方面，企业、务工人员所面临的现实困境，也是客观存在的。

从企业的角度讲，正如这起事件中的劳务公司所述，在某些特定的区域或特定的工作领域，超龄工作者已成为了主力劳动者。如果企业无法为超龄工作者提供良好的保障，必然会陷入招工困境，不利于行业的正常发展。

另一方面，企业为解决这个问题，已经做出了自己的努力。他们不仅和劳动者签订了规范的劳动合同，还为劳动者购买了额外的商业保险。

在投保过程中，企业需向保险公司提供所有雇佣人员的身份证号码，这些身份证号码可以清晰地显示，不少雇佣人员已经年满60周岁，保险公司从未对此提出过异议，也从未少收过一个的保险费。这让企业一直认为，他们已经通过购买商业保险的方式，为超龄工作者提供了保障。

从务工人员角度讲，相较于年轻人，超龄工作者本就承担着更高的风险。在和其他劳动者做一样的工作，拿一样的工资的情况下，他们渴望获得相同的权益，或误认为自己就拥有相同的权益，也在情理之中。

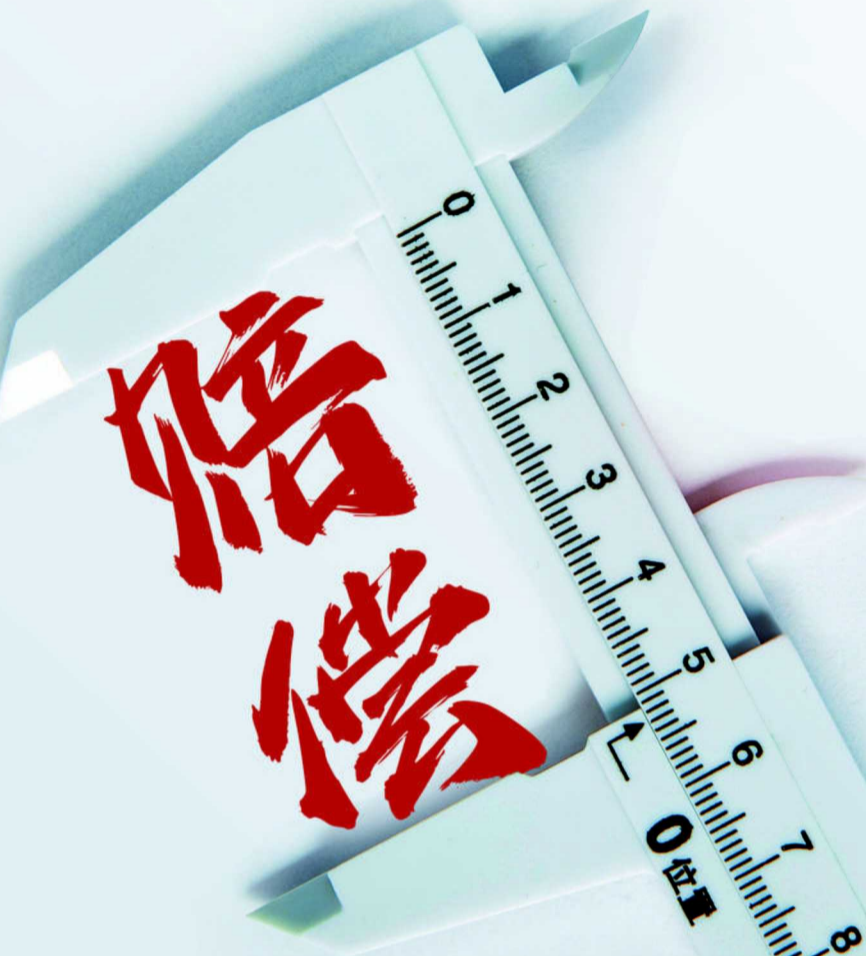
最终，由于本案中的一个特殊条件，即用人单位在与务工人员签订的合同之中，明确约定了劳务公司需对员工上下班途中的交通意外事故承担赔偿责任。上海金融法院，从合同约定的角度，对本案予以了改判。

上海金融法院指出，尽管由于老张是超龄务工人员，劳务公司对老张不负有法定赔偿责任，但劳务公司仍对老张负有合同约定的赔偿义务。

根据涉案的保险合同约定，企业与雇员之间的合同约定内容，也是保险人赔偿责任的来源，属于雇主责任险的保险责任范围。因此，保险公司应予赔付。

最终，上海金融法院做出二审判决，保险公司需赔付劳务公司60万元。

本案引发了上海金融法院法官们的集体思考。法官们发现，如果没有那条明确列在合同上的约定，那么本案中的劳务公司，很难获得保险公司的赔付。



再进一步而言，在一般条件下，即使雇主为务工者购买了雇主责任险，超龄劳动者的权益也很难获得保障。在超龄劳动者数量与日俱增的今天，他们的再就业职业保障问题正变得普遍而紧迫。

## 亟待升级的雇主责任险

事实上，劳动者关于工伤保险、商业保险的误解，确实普遍存在。

正如本案中的劳务公司和老张，务工人员大多无法理解劳动关系、劳务关系之间的区别。他们对于工伤和保险之间的关系，有着朴素且相似的认知。他们大多认为，一旦出现工伤，企业就应该对员工进行赔偿。

那么，如何才能解决这一问题呢？前述案件的主审法官——上海金融法院法官吴剑峰指出，对企业而言，其实这起案件中的劳务公司，已经做出了很好的示范。

“他们通过合同约定的方式，灵活地把风险和保险衔接了起来，这其实是一种很好的做法。”吴剑峰说，在本案的判后答疑过程中，法官们特意向企业指出了这一点，这家劳务公司的做法，也许可以作为一个参考，供有相似需求的企业吸取经验。

另一方面，为了更好地保障超龄劳动者、灵活用工人员等与企业之间建立劳务关系的劳动者合法权益，上海金融法院还针对雇主责任险这一险种存在的问题，向国家金融监督管理总局上海监管局，制发了司法建议书。

在司法建议书中，金融法院指出，目前雇主责任险存在与工伤保险责任竞合、重要概念约定不明、保险销售欠缺规范、保险产品供给缺口等情况。

在人口老龄化加剧以及新业态经济快速发展的今天，雇主责任险如果将超过法定退休年龄的人员、劳务外包人员等与用人单位依法难以成立正式劳动关系的职工，排除在承保范围之外，有违经济社会高质量发展的目标，亟待进一步优化升级。在实践中，此类劳动群体尚不能被社会统筹工伤保险所覆盖。工伤保险和商业保险同时缺位，会导

致企业用工风险无法有效分散、个人权益缺乏实质保障等情况发生。

针对上述情况，上海金融法院建议：应指明明确雇主责任险功能定位，厘清与工伤保险的赔付界限；倡导针对个性化用工需求，优化保险产品定价；规范特别约定条款内容，完善保险条款设置；加强销售核保人员培训考核，监督规范相关业务流程；推动形成多方工作合力，强化有关机构之间的金融治理协同。特别应聚焦建筑工人、快递骑手、网约车司机等职业风险突出的劳动群体，关注超龄员工、劳务外包人员等多样化用工形式，根据不同的企业类型、人员结构、工作性质、职业风险等因素，制定不同的保障方案，设计满足多元化、多层次需求的雇主责任险保险产品，扩大保险保障覆盖面。

在前期沟通中，司法建议得到了相关部门的积极回应。

国家金融监管总局上海监管局表示，监管部门也会择机出台统一的、相对比较容易理解的、不容易产生纠纷的示范性雇主责任险标准条款。

晨报记者 张益维 摄影报道



扫码  
阅读更多