



超龄劳动者在岗猝死的工伤认定困境与对策

●孟建新

近年来,我国劳动力市场呈现明显的老龄化趋势,大量超过法定退休年龄的劳动者因生活需要或有继续发挥余热的愿望,仍然在劳动,从而形成了劳动力市场的一大群体。然而,当这部分群体在工作中遭遇工伤事故时,其工伤认定往往面临法律适用的困境。

结合上述情况,本文以一起典型案例为例进行分析讨论:劳动者年近70岁,已超过法定退休年龄且不符合延迟退休条件,与用人单位形成了用工关系。此后,该劳动者在工作时间、工作岗位突发心肌梗死,经抢救无效死亡。该案的核心争议在于:第一,超龄劳动者与用人单位之间是否构成劳动关系;第二,突发疾病死亡是否符合《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的“视同工伤”条件;第三,“工作原因”在工伤认定(第十四条)与视同工伤(第十五条)中是否具有不同的规范内涵。

一、超龄劳动者工伤认定的法律现状

(一)规范层面的演变

2010年,最高人民法院行政审判庭作出《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》[(2010)行他字第10号],明确“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。2012年,最高人民法院再次作出[2012]行他字第13号答复,重申了这一立场。

2025年9月1日起施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》废止了原司法解释(一)第三十二条关于“已依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员按劳务关系处理”的规定,标志着“超龄用工劳务关系”时代的终结。同年,人力资源和社会保障部发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》,强调“实质用工优先”原则,明确用人单位应当为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。

(二)司法实践的分歧

尽管规范层面趋向统一,但司法实践中仍存在“同案不同判”现象。各地法院对超龄

劳动者工伤认定的标准不一,主要分歧集中在:一是否以“享受养老保险待遇”作为区分劳动关系与劳务关系的标准;二是超龄劳动者突发疾病死亡是否适用《工伤保险条例》第十五条“视同工伤”的规定;三是“工作原因”在工伤认定与视同工伤中的证明标准是否存在差异。

二、视同工伤的规范构造与适用边界

(一)视同工伤的立法意旨

《工伤保险条例》第十五条第一款第一项的规定:“职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。”该条款将“突发疾病死亡”拟制为工伤,体现了立法者对劳动者生命健康权的特殊保护。然而,“视同工伤”本质上是一种法律拟制,其适用条件较“认定工伤”更为严格,仅限于“工作时间”和“工作岗位”两个时空要素,且不要求“工作原因”。

从立法技术角度看,“视同工伤”与“认定工伤”存在本质区别:前者是基于社会政策考量对非因工作原因导致的伤亡给予工伤保险待遇;后者则是对因工作原因遭受事故伤害或患职业病的常规保障。因此,“视同工伤”的适用应当严格限定在法定条件内,不宜作扩大解释。

(二)“工作原因”的双重内涵

笔者认为,《工伤保险条例》第十四条与第十五条中的“工作原因”具有不同的规范内涵。第十四条规定的“应当认定为工伤”情形中,“工作原因”是核心构成要件,强调伤亡与履行工作职责之间的因果关系。例如,第十四条第一项“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的”,此处“工作原因”要求存在直接因果关系。

而第十五条“视同工伤”情形中,立法者有意省略了“工作原因”要件,仅要求满足“工作时间”和“工作岗位”两个条件。这意味着,即使突发疾病与工作无直接因果关系,只要发生在工作时间和工作岗位,即可视同工伤。这种制度设计表明,“视同工伤”的保障范围已经超越了“工作原因”的边界,是一种基于时空要素的特殊保障。

(三)本案不适用视同工伤的法理分析

回到本文讨论的案例,劳动者年近70

岁,在工作时间、工作岗位突发心肌梗死。若严格适用第十五条,似乎符合“视同工伤”的时空条件。但笔者认为,以下特殊因素导致了本案不宜简单适用“视同工伤”:

第一,年龄因素与疾病发生的关联性。年近70岁的劳动者,其身体机能已显著下降,心脑血管疾病发病率远高于普通劳动者。心肌梗死作为中老年人高发疾病,其发生与年龄、基础疾病等个人健康因素关联度更高,与工作的因果关系较弱。

第二,不符合延迟退休条件的法律意义。根据《实施弹性退休制度暂行办法》,延迟退休需经职工与用人单位协商一致。该劳动者不符合延迟退休条件,表明其已完全退出法定劳动年龄阶段,与用人单位的用工关系更接近于劳务关系而非劳动关系。

第三,“视同工伤”的拟制性质决定了其适用应当审慎。若将超龄劳动者因自身疾病导致的死亡一律视同工伤,将不当扩大用人单位的工伤保险责任,也可能引发道德风险。

三、超龄劳动者权益保障的实践路径

(一)区分“认定工伤”与“视同工伤”的适用

笔者认为,对于超龄劳动者的工伤认定,应当区分不同情形:

对于因工作原因受到事故伤害的(第十四条情形),应当认定为工伤。超龄劳动者虽超过法定退休年龄,但其在从事用人单位安排的工作过程中遭受事故伤害,与适龄劳动者并无本质区别,应当平等保护。

对于突发疾病死亡的(第十五条情形),应当严格审查疾病与工作的关联性。若超龄劳动者因自身基础疾病突发死亡,且与工作强度、工作环境等无直接因果关系,则不宜简单“视同工伤”。此时,应通过民事侵权赔偿途径解决,根据双方过错程度分担责任。

(二)构建超龄劳动者特殊保障制度

2025年施行的司法解释(二)和人社部征求意见稿为超龄劳动者权益保障提供了新方向。建议从以下几个方面完善制度设计:

第一,明确超龄用工的法律性质。对于未享受养老保险待遇的超龄劳动者,应认定其与用人单位存在特殊劳动关系,以保障其

获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

第二,建立超龄劳动者专项工伤保险制度。允许用人单位为超龄劳动者单独缴纳工伤保险费,或按项目参保方式参加工伤保险,确保其因工作原因遭受事故伤害时能够获得工伤待遇。

第三,完善过错责任分担机制。对于超龄劳动者因自身疾病导致的伤亡,若用人单位已履行合理注意义务(如安排适当岗位、定期健康检查等),则应减轻或免除其赔偿责任;若用人单位存在过错(如安排超负荷工作、忽视健康预警等),则应承担相应赔偿责任。

(三)用人单位的风险防范义务

用人单位聘用超龄劳动者时,应当承担更高的注意义务:一是进行入职健康检查,评估劳动者身体状况是否适合岗位要求;二是合理安排工作强度和工作时间,避免超龄劳动者从事高强度、高风险作业;三是购买雇主责任险等商业保险,分散用工风险;四是明确告知工作风险和注意事项,留存书面证据。

四、结论

超龄劳动者在工作时间、工作岗位突发疾病死亡的工伤认定问题,涉及劳动法、社会保险法、侵权责任法等多个法律领域的交叉。笔者认为,对于年近70岁、不符合延迟退休条件的超龄劳动者,其因自身基础疾病(如心肌梗死)导致的死亡,不宜简单适用《工伤保险条例》第十五条“视同工伤”的规定。

“视同工伤”作为法律拟制,其适用应当严格限定在法定条件内,不应扩张至“工作原因”无关联的自身疾病情形。超龄劳动者的权益保障应通过构建特殊劳动关系、完善专项工伤保险制度、明确过错责任分担机制等路径实现,而非简单地将所有工作时间内的伤亡都纳入工伤认定范围。

在人口老龄化日益加深的现实背景下,如何在保障超龄劳动者合法权益与维护用人单位合理预期之间寻求平衡,是立法者和司法者面临的重要课题。唯有建立科学合理的制度框架,才能真正实现“老有所为”与“老有所保”的有机统一。

(作者单位:内蒙古巨泓律师事务所)

数字化时代国企纪检监察工作存在的问题及优化路径研究

●徐敏

在数字化时代,依托数字技术开展国有企业纪检监察工作,充分发挥数字技术的优势作用,既能突破传统监督模式的局限性,又能优化现有工作内容和方式。国有企业作为国民经济的重要支柱,党风廉政建设意义重大。因此,国有企业纪检监察工作应充分借助数字技术赋能履职,提质增效。相关工作人员应深耕这一领域的研究,主动顺应当前数字社会发展的趋势、要求,着力补齐工作短板,推动转型升级,在助力企业实现高质量发展的同时,确保国企纪检监察工作有序推进。

本文旨在通过剖析当前国企纪检监察工作存在的不足和短板,结合实际提出应对策略,为充分释放国有企业纪检监察工作效能探寻行之有效的实践路径。

一、存在的主要问题

(一)责任不明确,流程不完善

当前,部分国有企业未能全面落实党风廉政建设各项责任,部分基层存在重业务、轻廉政的情况。同时,相关人员法律意识淡薄、流程观念不足等问题,导致现有工作存在漏洞,部分制度无法落地执行。

(二)数字技术与监督业务融合难

在大数据、人工智能飞速发展背景下,国有企业纪检监察工作未能充分运用数字技术,也未将数字技术和监督业务有效融合,这就在很大程度上制约了相关工作的推进。同时,纪检监察工作理念、流程适配融合度不足和监督模型建设滞后等情况,也影响了对各

类数据的有效挖掘,进而造成了隐蔽性问题难以及时察觉的现象。

(三)数据共享存在壁垒

在国有企业财务、人力资源等部门数据收集工作中,由于存在标准不一的问题,导致各部门无法互联互通,难以实现数据共享,形成了数据孤岛。在监督平台层面,本应通过相关数据洞察到存在的问题,但受资源未整合、标准不一等情况的影响,致使跨部门沟通存在障碍,给监督工作的开展带来了很大的阻碍。

(四)专业队伍力量薄弱

当前,部分国有企业纪检监察机构工作人员自身专业技能薄弱、专职人员配备不足问题较突出,尤其是数字技术应用方面的人才较少、复合型人才匮乏,这就直接影响了整体工作的开展。尤其是对于一些较为专业的领域,由于监督能力有限,即使对数据进行了有效收集和分析,依然存在数据泄露以及数据滥用的风险。

二、优化对策和实践路径

(一)做好顶层设计与制度规范工作

只有做好顶层设计,并严格按照相关要求予以落实,才能保证工作的高效开展。国有企业纪检监察工作要严格按照国家相关要求执行,对标中央相关战略部署内容,明确现阶段目标,同时,要不断健全现有数据资源库,规范现有行为,完善相关制度,如积极完善现有数字监督制度体系,保证各项工作的合法合规。尤其是在数字化时代,更

要严守合规底线,从而发挥出数字赋能的重要作用。

(二)建立统一的数据监督平台

应充分利用数字技术推动信息全覆盖,可以将信访举报、监督检查、案件审理等内容融为一体,建立统一的数据监督平台和更加完善的数字纪检监察体系,推动实现全流程管理。同时,要充分借助人工智能技术、云计算等各项先进技术的优势,努力实现监督数据全领域覆盖,对于关键岗位更要进行场景模拟,对各项数据实现自动监测,进而精准排除各种隐患及风险。

(三)促进部门之间的相互监督

要做好企业内部管理工作,有效发挥纪检监察平台的重要作用,就要加强各部门之间的相互监督,努力突破数据壁垒,实现资源共享,从而为现有监督治理工作提供重要保障。国有企业各部门要充分发挥各自职能,强化纪检监察、财务审查等联动工作,进而真正形成监督合力。在监督流程方面,要不断简化、创新,真正推动监督工作由单兵作战向系统协同方向发展,进而发挥出整体监督的重要效能。

(四)坚持监督执纪问责制度

要始终将纪律放在首要位置,从权力、资金、资源等各个方面分析目前国有企业在廉政风险方面存在的问题。要加强监督力度,对于目前出现的苗头要及早提醒,对违纪违法行为做到“有责必问、问责必严”。要严格按照相关制度执行,真正将工作落实到实

处,始终坚持监督执纪问责制度,将责任落实到个人。

(五)强化复合型队伍建设

国有企业要着力提高工作人员的自身管理水平,在内部积极开展专项培训工作,并与外部引进相结合,真正发挥出数字技术的功能。要以数字技术应用方法加强对法律法规的相关学习,积极打造复合型的专业人才队伍;要积极完善现有数据安全防护体系,对各项数据实行分类管理,做好权限控制工作,严防数据泄露;要培养专业人才,全力做好各项安全工作,防止技术滥用对管理工作造成不利影响。

总结

综上所述,在数字化时代,推动国有企业纪检监察工作提质增效、实现数字化转型,是新时代党风廉政建设的必然要求,需要企业各层级、各部门协同联动、合力推进。纪检监察工作高质量发展,离不开高素质专业化队伍的坚实支撑,需切实压实监督责任、提升干部专业技能、规范全域数据治理。同时,国有企业应当主动转变传统管理理念,立足数字技术赋能优势,持续补齐制度短板、完善工作机制,优化升级数字化纪检监察监督体系,持续深化党风廉政建设与反腐败工作,为企业持续稳定、健康有序发展筑牢纪律保障。

(作者单位:呼和浩特城市轨道交通投资建设集团有限公司)