

女子退休后冒胞妹身份入职 工作受伤算工伤吗? 单位应怎么赔偿?

本报讯 江门鹤山一女子在退休后,冒用未达退休年龄的胞妹身份信息,入职一家企业。不料,在提供劳务过程中受伤,责任该如何认定?算工伤吗?近日,鹤山市人民法院审理了这起劳务合同纠纷案。法院认为,提供劳务一方冒用他人身份信息与企业建立劳务关系,对企业同意建立劳务合同关系产生误导,明显存在过错,结合双方过错程度以及该案案情,提供劳务一方应对自身劳务过程中所受伤害承担70%的过错责任。

女子冒用胞妹身份工作受伤

2022年10月,向某(化名)退休后,冒用其胞妹(未达退休年龄)身份信息与一家五金制品企业签订劳务合同,工作内容为普工工种。同年11月4日,向某在该企业工作期间受伤,被送往医院住院治疗至11月18日出院,经诊断为右手手指挤压伤,住院所产生医疗费用已由该企业支付。

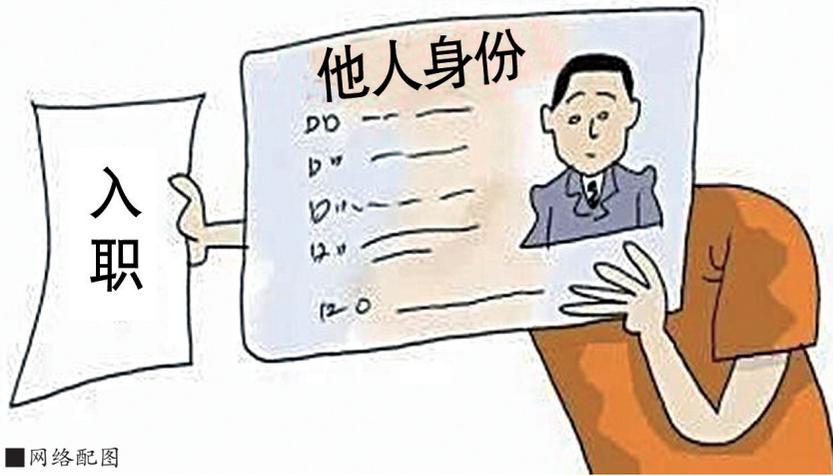
经协商赔偿未果,2023年8月,向某将企业诉至法院,要求企业承担其因受伤产生的误工费、交通费等损失合计17200元。

向某诉称,其因年龄已经超过法定退休年龄,遂冒用其胞妹身份信息办理入职。其在提供劳务时被压伤手,由此产生的误工费、交通费等损失应由企业承担。

企业则辩称,公司向某隐瞒真实年龄、冒用他人身份信息签订劳务合同一事并不知情,企业若事前知情则不会聘请向某。向某要求企业承担其误工费、交通费等损失缺乏事实和法律依据。

法院判女子承担70%责任

鹤山市人民法院审理后认为,本案焦点为劳动者退休后冒用他人身份信息入职,在



■网络配图

提供劳务过程中受伤,其与接受劳务一方即企业各自应承担的责任分配问题。向某虽已过退休年龄,但其作为完全民事行为能力人,在提供劳动过程中应对自身安全尽谨慎注意义务。且向某从事的岗位对手眼协调能力、培训指导等有较高要求,向某年龄较大等因素在客观上增加了用工安全风险,向某未如实向企业说明自己身份情况及提交真实身份证件,在签订劳务合同时存在欺诈行为,干扰了企业正常用工秩序,对企业管理造成一定程度的困难和混乱。

而企业作为接受劳务一方,应当就劳动者从事的工作活动提供有效的危险管控和安全保障措施,但其未完全尽到安全保障等义务,结合双方过错情况,以及该案案情,就向某提供劳务期间所产生的损失,法院认定向某对其自身损害自行承担70%的过错责任,企业承担30%的过错责任,并根据上述认定的责任比例,判决企业向向某支付误工费5101.38元,以及交通费180元。

向某不服一审判决,提出上诉。二审法院维持原判。

○法官提醒

建立劳务关系 应遵循诚信原则

经办法官指出,劳动者达到退休年龄后,企业应依法与其订立劳务合同,双方在建立劳务关系过程中,均应当遵循诚实信用原则。现实中,劳动者达到退休年龄后,为贪图方便或出于其他目的冒用他人身份信息入职的情况时有发生,既给企业管理造成困扰,又存在工作中发生伤害事故无法适用社会保险基金进行理赔的风险。广大从业人员应严格遵守法律法规规定,使用真实身份信息与企业建立劳动关系或劳务关系,切勿因贪图方便、为达到入职目的使用虚假信息而使自身陷入被动维权风险中。

(章程)

暑假打工知识问答

问:暑期工与正式工在法律上有什么不同?具体权益有什么差异?

答:根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。因此,暑期工打工期间不属于劳动法调整的范围。未毕业大学生不能作为一个合格的劳动者应聘到用人单位,法律规定暑假期间企业与打工的在校大学生是受民法调整的雇佣关系,不受劳动法保护。

问:用人单位能否招用未满16周岁的暑期工?

答:根据《禁止使用童工管理规定》第二条规定,国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。因此,用人单位不得招用未满16周岁的暑期工,用人单位非法使用童工的,由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚。

问:哪些工作场所不能使用暑期工?

答:根据《广东省高等学校学生实习与毕业生就业见习条例》规定,不得安排学生到夜总会、歌厅、洗浴中心等场所实习;不得安排学生从事高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳动强度以及其他具有安全隐患的劳动。

问:用人单位是否需要为暑期工缴纳社会保险?

答:由于暑期工未与用人单位建立劳动关系,因此,用人单位没有为暑期工缴纳社会保险的义务,但用人单位与暑期工建立了雇佣关系,因此,应当履行雇主的责任,暑期工因工作原因发生伤害的,用人单位应当承担雇主责任。为减轻用人单位负担,广东出台了《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法(试行)》,用人单位可以为符合规定的暑期工单项工伤保险,缴纳工伤保险费,暑期工因工作原因发生伤害并被认定为工伤的,可以享受相应的工伤保险待遇。

问:暑期工是否需要与用人单位签订劳动合同?

答:根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。为了维护暑期工的合法权益,减少与用人单位的矛盾纠纷,建议和鼓励用人单位与暑期工签订劳务合同,在签订劳务合同时写清楚工作时间、要求、工资报酬及发放时间等,约定双方的权利义务,确保发生争议时能有效保护自己的合法权益。

(来源:佛山市顺德区民政和人力资源社会保障局)

行人被树木砸伤,谁应担责?

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员吴媚)出门在外,如果不幸被路边树木砸伤,由谁来承担责任?近日,广州市南沙区人民法院审结了一起由路边树木砸伤行人引发的健康权纠纷案,判决树木承包人及直接管理人共同承担侵权责任,行人无需承担责任。

2020年8月的一天早晨,朱某骑车经过广州南沙某路段时被大树压倒砸伤。当天,朱某被送往医院治疗,共住院89天。经鉴定,此次事故造成朱某九级伤残。

经查,某铁公司为砸倒朱某树木的承包人,某源公司为砸倒朱某树木的直接管理人。事发当天为台风天气,朱某从树下经过时,恰巧树木被台风刮倒,砸伤朱某。朱某因与某铁公司、某源公司协商赔偿未果,遂诉至法院,要求某铁公司、某源公司赔偿各项损失合计32万余元。

广州市南沙区人民法院审理认为,

根据《中华人民共和国侵权责任法》第九十条(现《中华人民共和国民法典》第一千二百五十七条)规定,因林木折断造成他人损害,林木的所有人或者管理人不能证明自己没有过错的,应当承担侵权责任。

本案中,某铁公司将涉案树木相关的绿化管理工程分包给某源公司进行作业,某源公司作为倾倒树木的直接管理人,未能举证证明已经尽到提前加固树木的职责,导致上班途中在路面正常出行的朱某被树木砸伤,应承担相应的赔偿责任。综合考虑本案的案情,法院酌定某源公司对朱某受伤产生的损失承担70%的责任。

某铁公司作为涉案树木绿化管理工程的承包方,虽已将该工程分包给某源公司进行具体作业,但是某铁公司仍具有倾倒树木的实际管理权,其亦未举证证实已经实际落实预防台风、加固树木稳定的

措施行为,应承担相应的赔偿责任。结合案情,法院酌定某铁公司对朱某受伤产生的损失承担30%的责任。

另外,事故发生当天的台风天气并未达到政府发出灾害预警全市停课、停工、停产、停业的程度,且事发当天政府部门亦未发布要求全体市民不外出的通知。因此,事故发生当日朱某在涉案树木附近道路骑行上班的行为,本身没有过错,故法院认定朱某在本案中无需承担责任。

广州市南沙区人民法院一审判决,某铁公司、某源公司分别赔偿朱某8万余元、21万余元。

某铁公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

法官提示,行道林木的所有人、管理人应当及时做好日常修剪、加固等维护管理工作,及时注意天气变化,必要时采取相应防护措施,充分尽到安全保障义务。