

【法律咨询台】

退休再就业
不受劳动合同法保护

□通讯员 张栓

时下，不少退休人员退而不休，加入了再就业的行列，一些单位为减少用工成本，也愿意聘请退休职工。但按法律规定，超过退休年龄再就业，不再受劳动合同法保护。日前，房山法院宣判了一起老人告用人单位案件，结果老人最终败诉。

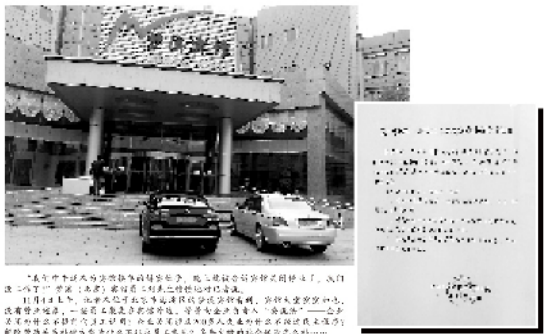
64岁的赵大爷在两年前到一家保洁公司工作，但在今年2月，主管告知其被辞退了。赵大爷说，自己在职期间，表现良好，尽职尽责，任劳任怨，没有出现任何差错，公司无缘无故辞退自己违反了法律规定，应该给予补偿金；而且，主管李某在去年10月的一次工作会上，还让自己多干了一个人的活儿，口头承诺加一个月工资1900元，可到现在也没有兑现。赵大爷把公司告上法院，要求支付自己一个半月的经济补偿金2850元以及一个月的加班费1900元。

保洁公司在法庭中辩称，公司并没有要求赵大爷多干一个人的活儿，更没有承诺多给其一个月的加班工资。“这是赵大爷自己的误解。”公司代理人解释说，公司在正常情况下劳务分配是三个人清扫三层建筑，每人一层，而去年10月之前正好有一层还没有开业，所以是赵大爷和另外两个人，一共三个人干两个人的活儿，而公司给的是三个人的工资。之后那一层开业了，公司就把这层的活儿分下去了，变成了一个清扫一层，实际上每个人干的活儿符合双方约定。至于辞退赵大爷，是因为双方签署的合同已经到期，而公司之所以解除合同，还因为赵大爷违反公司禁止捡废品的规定。所以，公司辞退赵大爷的行为并没有违反法律规定。

法院经审理认为，赵大爷与保洁公司签订的合同是双方真实意思表示，属于有效协议。但是，赵大爷在签订合同的时候已满60周岁，超过了法定退休年龄，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，“劳动者达到退休年龄的，劳动合同终止”，因此，退休职工再就业与用人单位形成的是劳务关系，不是劳动关系，双方签订的合同也不属于劳动合同，其本人不再受《中华人民共和国劳动合同法》的保护。所以，赵大爷要求保洁公司支付一个半月的经济补偿的诉求，于法无据，法院不予支持。

宣判后，法官提醒退休老人，要想再就业，一定要避免与用人单位通过口头协议约定劳务事宜，应该签订书面劳务协议，与单位明确工作内容、报酬、医疗、加班补偿、劳动保护等权利义务的，同时，做好相关材料的保存工作。发生纠纷后，可以通过协商和解、人民调解组织调解等方式寻求解决，协商解决无果的，可向法院提起诉讼。

10【维权】专题



“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

梦溪(北京)宾馆突然注销
让200多员工措手不及

本报记者 赵新政 文倩

员工反映
让咱们措手不及

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

价值2万事故车
不该花3.6万修
二建员工少凡

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

“我们中午还在为筹备接亲的事情忙乎，晚上就突然被告知宾馆停伙了，我们没工作！”

《梦溪(北京)宾馆突然注销让200多员工措手不及》报道追踪——

宾馆拒不答复
员工进退两难

□本报记者 赵新政

告状都没有个凭据。”

工作多年没动地
期盼获得合理经济补偿

“要说法律，我们现在也多少多少懂了一点儿。”员工孟先生说，“《劳动合同法》明确规定，裁员超过20人需提前30天向工会或全体职工说明情况，并听取工会或者职工意见，该裁减人员方案经劳动行政部门批准后才能实施。而宾馆的上级单位仅仅开个会就把宾馆关停注销了，根本没考虑宾馆200多名员工的利益？宾馆的张总经理所说的合法性在哪里？”

“我们现在遇到的麻烦是，2013年以来，我们变成了劳务派遣员工，宾馆可以用这个理由把我们推出去。”员工刘先生说，“宾馆成立11年，我和老孟等人都在这里工作了10年，期间虽与一家劳务派遣公司签过劳动合同，但那份合同没盖章、没收回、没生效，所以，我们还是宾馆的员工。即使2013年与中国国际人才开发中心签了劳动合同，算是被派遣回来了，可是，我们从没动过窝儿，在心里一直还认为自己是宾馆的员工。”

“现在，劳务派遣公司说它只管派遣这段时间的员工补偿，之前归宾馆处理。”刘先生说，“今年7月份，劳务派遣公司说我们原来的合同到期了，又续签了一份。如今，宾馆关了门，劳务派遣公司说它只管这3个月的事

拿不到离职凭证
员工担心打官司没凭据

“这么长时间了，我们一直在宾馆等待。期间，曾经去过集团总部，也到了集团信访部门，找来找去最后还得回到宾馆。”员工刘先生说，“宾馆方面这些天一直与我们耗时间，基本上不理睬我们。”

“宾馆一直说他们关停注销宾馆是合法的，对职工在宾馆工作一年给一个月工资的赔偿是合法的。”员工范先生说，“这些答复，让我们很难接受。”

“到目前为止，我们没有接到任何书面的材料，如解聘通知书等。我们已经实实在在失去工作岗位了，怎么连这点权力都没有了？”员工李女士说，“宾馆的张瑞雪总经理只是口头上强调他们合法关停，但解释不清楚其合法性在哪里。”

“宾馆曾说要妥善安置我们，可只是说说而已。”员工王先生说，“张瑞雪总经理开始还说安置员工，可我们一问怎么安置，她就不说了。现在，更是不提这个茬儿。”

“我算看明白了，想回宾馆上班不可能了，想让宾馆再安排个什么工作更不可能了。”员工孟先生说，“既然如此，宾馆干脆给我们发个解除劳动关系通知，或者给个离职通知得了，可是，宾馆就不这样做。我们手头没有一个书面的东西，想打官司

劳动争议案件中关于年休假工资的三大误区

□程新桐

在劳动争议案件的审理过程中，涉及劳动者因未休年假而要求支付工资报酬的诉讼普遍存在。东城法院劳动争议审判庭经调研发现，此类问题容易存在以下三大误区：

一是错误地认为劳动者要求支付未休年假工资应适用一般时效，从而认定劳动者自申请仲裁之日往前推算超过一年的未休年假工资一概不予支持。未休年假工资属于劳动报酬，应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款关于特殊时效的规定，即因拖欠劳动报酬

发生争议的，劳动关系存续期间不受时效限制，劳动关系终止的，应当自终止之日起一年内提出。亦即，只要劳动者在劳动关系解除或终止之日起一年以内申请仲裁的，劳动关系存续期间的未休年假工资报酬均应当支持。

二是错误地认为用人单位应对劳动者已休年假的事实承担全部举证责任。现有法律和司法解释对于已休年假的举证责任分配没有作出明确规定，依据《北京市工资支付规定》，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。根据

公平原则和诚实信用原则，客观评估当事人举证能力，用人单位应当对两年内已安排劳动者休年假或已向劳动者支付未休年假工资的情况进行举证，超过两年的，应当由劳动者承担举证责任。用人单位及劳动者拒绝举证或举证不充分，各自承担举证不能的不利后果。

三是错误地认为劳动者只要新进用人单位工作满1年的，一律不支付未休年假工资。《人力资源和社会保障部办公厅关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》明确指出，《企

业职工带薪年休假实施办法》第三条中的“职工连续工作满12个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。因此在审判实践中，应当注意查明劳动者在新进用人单位之前的工作情况，如果劳动者从前一个用人单位离职后紧接着入职本单位，那么只要连续工作满12个月以上的，劳动者应当享受带薪年休假，而不能搞一刀切。

作者系东城法院专审劳动争议案件法官