

退休之后被返聘 虽为劳动者但不能与单位形成劳动关系

退休返聘女工索要离职补偿被驳

□孟强

按照现行劳动法律规定,凡年满16周岁以上且有劳动能力的公民都有劳动权,都享有就业的权利。既然如此,能不能这样理解:在法律没有禁止达到法定退休年龄的人员继续就业的情况下,他们就可以与其他人一样享有劳动权,并且享有相同的劳动保障呢?答案是否定的。

最近,退休女工李女士起诉返聘她重新工作的公司,要求该公司向其支付离职经济补偿未获法院支持,再次印证了适龄就业人员与达到退休年龄再就业人员之间的不同,以及劳动与劳务关系之间本质的差异。不过,本案也告诉人们,即使没有劳动合同对李女士的保护,她仍可以通过签订劳务合同等形式来维护自身合法权益。

【基本案情】

退休之后再就业 离职索赔输官司

李女士于2014年8月达到50周岁,步入退休人员行列。同年同月,她被另外一家公司聘用,同样安排其担任GT部门经理一职。不过,双方未签订任何书面协议。去年6月2日,李女士请假一周,休假后未再到公司上班,并提出了个人离职申请。

得到公司同意,她办完了离职手续。可是,李女士觉得就这样走好像还有许多合法权益没得到维护。于是,她找公司协商离职补偿之类事情,但公司拒绝了。

不得已,李女士向仲裁机构提交了仲裁申请书。在申请书中,李女士要求公司为其出具解除劳动关系证明,并向其支付解除劳动关系经济补偿金、未签订书面劳动合同二倍工资差额、加班费和被拖欠的工资及差旅费等。

公司认为,李女士入职时已经超过法定退休年龄,双方之间系劳务关系,而非劳动关系,故不同意李女士的全部仲裁请求。

仲裁裁决后,李女士不服裁决向法院提起诉讼。

通州区人民法院审理认为,李女士原系工人岗位,其到公司工作时已年满50周岁,达到法定退休年龄,故其与该公司之间形成的是事实劳务关系,而非劳动关系。

由于李女士对公司提出的诸

项请求,系基于劳动关系而提出的,在双方不存在劳动关系的前提下,这些诉求缺乏事实及法律依据,故不予支持。仅支持其提出的支付拖欠工资和差旅等请求。

判决作出后,李女士又提出上诉,二审法院近日判决:驳回上诉,维持原判。

【观点碰撞】

退休返聘有无劳动关系 两种观点各说各理

本案的争议焦点,在于原被告之间是劳动关系还是雇佣关系。对此,有两种看法。

第一种观点,正如李女士所认为的,按照现行《劳动合同法》的相关规定,16周岁以上有劳动能力的公民都有劳动权,并未禁止用人单位聘用达到法定退休年龄的人员工作,也没有禁止超过法定退休年龄的人享有劳动权。其虽已退休,但在公司工作期间与该公司形成了事实上的劳动关系,双方之间的权利义务关系应受劳动法的调整。因此,应当支持其关于支付解除劳动合同经济补偿金、未签订书面劳动合同补偿金及加班工资的诉求。

第二种观点认为,我国现行退休制度规定劳动者的退休年龄为男60周岁,女工人50周岁,女干部55周岁。因此,法定50周岁的退休年龄应视为女工人劳动年龄的上限。李女士作为退休人员重新受聘,其在工作岗位上付出了劳动,应享有获取劳动报酬的权利,

同时其已享受社会保险待遇,领取了退休金,国家已保证其老有所养。因此,李女士要求公司按《劳动合同法》的规定支付解除劳动合同经济补偿金等,缺乏法律依据,应当驳回。

【法理剖析】

超龄人员可继续工作与单位没有劳动关系

法院之所以作出上述判决,其理由包括以下几方面:

一是离退休人员已不再是劳动法意义上的劳动者,劳动关系不能成立。

劳动权利的实现,要受劳动能力的限制,劳动法调整范围内的劳动既包括劳动权利、劳动能力,是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内,依法从事某种有报酬或劳动收入的社会活动。这就是说,劳动法意义上的劳动者,应是在法定劳动年龄内、具有劳动能力的公民。

法定劳动年龄是法律法规规定的公民的就业年龄,虽然其上限在劳动法条文里未作明确规定,但并不能就此说不存在上限。法定退休年龄应是上限规定,职工在达到法定退休年龄后,就要履行退出工作岗位的义务,而由国家为其提供养老金、医疗费等,让其颐养天年,而不需再为其承担对法定劳动年龄内的劳动者应承担的责任。因此,法定退休年龄的规定就应是法定劳动年龄的上限,这既符合劳动法的调整范围,又符合我国的就业政策。

二是离退休人员受聘后与单位形成的关系不具备劳动关系的特点。

《劳动法》第16条规定:劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。《劳动合同法》第10条也规定:建立劳动关系应当订立书面劳动合同。劳动法律法规均严厉禁止用人单位不与法定劳动年龄内的劳动者签订劳动合同的行为,而按照《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号)第13条规定,“已享受养老保险的离退休人员被再次聘用时,用人单位应与其签订

书面协议,明确聘用期内的工作内容、报酬、劳保待遇等权利和义务。离退休人员与用人单位应当按照聘用协议的约定履行义务……离退休人员聘用协议的解除不能依据《劳动法》第28条执行。”

因此,离退休人员被再次聘用时签订的不是劳动合同,而是聘用协议。其与劳动合同最大不同之处在于,劳动合同内社会保险、劳动保护等内容是强制性内容,体现了劳动法对于劳动者的特殊保护,聘用单位无故解除劳动合同时应支付经济补偿金,而聘用协议双方是平等的,所有的内容由离退休人员与单位协商确定,不再受国家特殊保护,聘用单位无故解除协议时也无需支付经济补偿金。

三是离退休人员不属于劳动关系适格主体,符合政策实际和国家立法方向。

按照现行政策规定,退休人员每月从社会保险基金中领取退休金,并享受其他各项社会保险待遇,如果退休后又被聘于某单位,这样同时又占据着一个现任工作岗位,享受该岗位的劳动报酬,这种退而不休的就业形式对其他需要工作岗位赖以生存或养家糊口的劳动者来说是不公平的。

但我国法律对离退休人员再就业未作禁止性规定,离退休人员再就业并不违反法律规定,因此,将离退休人员从劳动关系中脱离出来,十分必要和有意义。离退休人员与聘用单位之间的关系是依据聘用协议产生的平等主体之间的民事关系,离退休人员再次聘用遭受权利损害的,聘用协议有约定的,应按协议约定处理,没有约定的,应通过民事诉讼解决。因此退休后再聘用,可以形成雇佣关系以及其他合同关系,同样可以得到法律的保护,并不是一定要依据劳动关系才能得到利益的实现。

就本案而言,作为已退休人员,李女士与公司之间形成的是雇佣关系而非劳动关系,属于民法调整,不属于劳动法律法规调整的范畴,且双方未就加班工资等作出约定,因此,李女士依据劳动法律关系主张加班工资及赔偿金等,缺乏法律依据。

员工女儿是否亲生 单位无权要求鉴定

编辑同志:

半年前,我父亲因在工作期间遭受重伤,经抢救无效后死亡,留下16岁的我和6岁的妹妹(母亲早年病故)。经工伤行政管理部门认定,我父亲构成工伤。鉴于我父亲生前所在的公司并没有为其办理工伤保险,我曾要求公司承担赔偿责任。但公司只同意对我作出赔偿,至于妹妹则因为我父亲生前没有对任何同事提过一个女儿,故对妹妹是否属于父亲的女儿持有怀疑。只有利用父亲遗留的毛发,对妹妹进行亲子关系鉴定后,才能确定是否赔偿,否则免谈。请问:公司的理由成立吗?

读者:石姜英

石姜英:

公司的理由不能成立,即其无权要求进行亲子鉴定。

一方面,用人单位无权要求亲子鉴定。《最高人民法院关于适用〈婚姻法〉若干问题的解释(三)》第二条规定:“夫妻一方向人民法院起诉请求确认亲子关系不存在,并已提供必要证据予以证明,另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定的,人民法院可以推定请求确认亲子关系不存在一方的主张成立。当事人一方起诉请求确认亲子关系,并提供必要证据予以证明,另一方没有相反证据又拒绝做亲子鉴定的,人民法院可以推定请求确认亲子关系一方的主张成立。”

《最高人民法院关于人民法院在审判工作中能否采用人类白细胞抗原作亲子鉴定问题的批复》也指出:“针对要求作亲子关系鉴定的案件,应从保护妇女、儿童的合法权益,有利于增进团结和防止矛盾激化出发,区别情况,慎重对待。对于双方当事人同意作亲子鉴定的,一般应予准许;一方当事人要求作亲子鉴定的,或者子女已超过三周岁的,应视具体情况,从严掌握。对其中必须作亲子鉴定的,也要做好当事人及有关人员的思想工作。”即亲子鉴定的申请仅限于夫妻、父母子女之间,且必须是以保护妇女、儿童的合法权益为前提。

而公司与你父亲之间根本不具有前述身份,且其目的在于企图取消你妹妹的相关工伤待遇。退一步说,即使你妹妹并非你父亲亲生,也因你父亲已经实际抚养,彼此已形成了养父与养女关系,而养父母子女关系之间,同样可以享受相关工伤待遇。

另一方面,你父亲没有对同事提过有此一女不能作为公司的拒绝赔偿的依据。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第八条第一款规定:“诉讼过程中,一方当事人对另一方当事人陈述的案件事实明确表示承认的,另一方当事人无需举证。但涉及身份关系的案件除外。”也就是说,对于身份关系,即使在诉讼过程中也不能适用自认,更何况你父亲只是未提到过女儿,根本没有否认过。

(颜东岳)

■有问必答

提问:本报读者 李秀华 回答:北京市总工会法律服务中心 胡芳

员工工作时突发疾病死亡,能得哪些赔偿?

□本报记者 王香阑

本报读者 李秀华:2015年3月,我丈夫被北京一家冷冻食品公司招聘为货车司机,并与他签订了劳动合同,缴纳了社会保险。

去年11月的一天,我丈夫根据单位工作安排开车去送货,途中突发疾病,被送到医院后虽经抢救,但一周后还是离开了人世。由于缺乏有力证据,认定工伤失败。事发后,冷冻食品公司没有给予任何赔偿,我带着孩子、公婆多次找单位领导协商均无结果。请问:像我丈夫这种在

工作时因突发疾病死亡的,在无法认定工伤的情况下,我们家属能得到哪些待遇或赔偿?

胡芳:《工伤保险条例》第15条规定,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,可以享受工伤保险待遇。从您反映的情况来看,您丈夫的情况不属于视同工伤的情况,社会保险部门也未认定为工伤,所以您丈夫虽然是在工作时突发疾病死亡的,也不能享受工伤保险待遇。

但是,《社会保险法》第17条规定,参加基本养老保险的个人,因病或非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金,所需资金从基本养老保险基金中支付。按照此规定和北京市的其他相关规定,你们遗属可以领取丧葬补助金5000元。

另外,如果您丈夫有供养直系亲属的,根据供养直系亲属的人数主张相当于死者本人工资6个月、9个月、12个月的救济费。这里说的“死者本人工资”,是

指您丈夫死亡时的全市最低工资,他是在2015年3月去世的,而2015年的北京市最低工资为1560元,所以,若您丈夫有需要供养的直系亲属,可按此标准申领救济费。

