

# 退休职工再就业享有哪些劳动权益?

随着生活水平的不断提高,许多人在退休时或者内退时身体状况依然良好,他们出于种种考虑,往往选择继续发挥余热。那么,退休后再就业应当签订什么合同?能否享受劳动法上的相关权利?再就业期间出现工伤又该如何处理?针对这些问题,以下案例进行了详细的法律分析。

## 【案例1】 退休后再就业,应当签订什么合同?

蒋先生是位高级工程师,退休月开始按月领取养老金。最近,另一家公司提出聘用他,蒋先生满口答应。入职后,蒋先生提出签订劳动合同等事宜,对方表示退休人员不再具有劳动者资格,双方无需签订劳动合同。蒋先生想知道,如果不签订书面劳动合同,其合法权益该如何保障?

### 【点评】

《劳动合同法》第四十四条规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。《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(一)》第三十二条规定,用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。这些规定表明,开始享受基本养老保险待遇的退休职工,已不再属于劳动法意义上的劳动者。根据《劳动合同法》第十条的规定,应当订立书面劳动合同的前提是双方建立了劳动关系。本案中,蒋先生退休后接受其他公司聘用,双方之间建立的是劳务关系,而不是劳动关系,因此也就不存在订立书面劳动合同的问题。相应地,在聘用期间,也无法享受劳动法规定的社保权、最低工资权、经济补偿权、带薪年休假权等。

但是,这不意味着他们不能



郁怡明 绘图

享受相关权益。退休再就业者可以要求与用人单位签订一份劳务合同或聘用协议,明确聘用期限,以及工作内容、工作时间和休息休假、报酬、医疗、劳动待遇、违约责任等权利和义务。如果双方在聘用期间因相关权利义务发生争议,则属于普通民事纠纷,任何一方都可以直接向法院起诉。

## 【案例2】 超过法定退休年龄者在工作期间受伤,是否属于工伤?

苏某是一家公司的高级工程师,办理退休手续开始享受养老保险待遇。与此同时,公司返聘他继续从事原来的工作。返聘期间,公司没有为苏某缴纳工伤保险费。2023年3月的一天,苏某在施工现场受到事故伤害。公司认为,双方之间已不存在劳动关系,不能适用《工伤保险条例》的相关规定,因此未给苏某申报工伤。此后,苏某自行申请工伤认定,结果未获得人社局的支持。苏某想知道:超过法定退休年龄者在工作期间受伤,是否一概不属于工伤?

### 【点评】

如前所述,已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员,不再属于劳动法意义上的劳动者,其在返聘期间,与用人单位之间形成的是劳务关系。如果用人单位未为其缴纳工伤保险费的,就不再适用《工伤保险条例》的有关规定。本案中,苏某在工作期间受到伤害是无法获得工伤认定的。不过,苏某可以根据《民法典》第一千一百九十二条第一款“提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的赔偿责任”之规定,要求公司承担相应的赔偿责任。

应当指出的是,超过法定退休年龄并非不能认定工伤的“红线”。根据相关规定,超过法定退休年龄者在工作时间内、因工作原因伤亡,属于下列情形的,可以获得工伤认定:一是未办理退休手续或者未依法享受基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作的;二是用人单位招用超龄或已领取基本养老保险待遇的人员,招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的;三是属于超过法定退休年龄的务工人员。

## 【案例3】 内退后又就业,是否形成劳动关系?

蔡某从一家公司内退后进入物业公司从事维修工作,但双方一直未签订劳动合同。由于岗位特殊,夜晚接到维修电话也得赶到单位上班,所以,蔡某在职期间经常加班加点。然而,物业公司每月只发给他1800元工资。蔡某了解到当地的最低工资标准是2060元,于是就要求依法执行最低工资标准和支付加班费。物业公司认为,蔡某与原公司的劳动关系仍然存续,双方之间仅形成了劳务关系,可以不执行劳动法律法规的规定。那么,蔡某与物业公司之间究竟是什么关系?

### 【点评】

一般而言,劳动者只能参加一种劳动法律关系,但也有例外。《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(一)》第三十二条规定:“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。”据此,对于与原用人单位保留劳动关系的“下岗”或“内退”职工,到另一单位从事有偿劳动,接受管理的,视同双方建立劳动关系,应当按劳动法规定享受有关劳动待遇。

本案中,蔡某内退后进入物业公司工作,虽然双方未订立书面劳动合同,但其接受物业公司的管理,服从物业公司安排,双方之间已经形成了事实劳动关系,应当适用劳动法关于最低工资标准和支付加班费等各项权利规定。如果物业公司对蔡某提出相关要求后仍然置若罔闻,蔡某可以申请劳动争议仲裁或者提起诉讼,请求仲裁机构和法院判令物业公司给付加班费用、补足工资差额。 潘家永 律师

# 这个劳务合同为何对劳动者无效?

## 【案情】

2021年11月9日,江春华(化名)入职某屠宰公司,双方签订一份自即日起至2022年3月1日的劳务协议。该协议约定其担任下货车间操作工,月劳务费4800元。同时,特别约定“双方之间系劳务关系,江春华上下班期间发生任何事故伤害与公司无关”。

2022年2月27日,江春华在下班途中发生车祸并受伤,本人负事故次要责任。公司不仅拒绝承担江春华遭受的各项损失,还以其无法从事劳务为由提前解除用工关系。由于申请确认劳动关系未获仲裁支持,江春华诉至法院。

江春华诉称,其从事的工作接受公司管理,工资由公司统一发放,双方之间存在明显的隶属关系。尽管其签订的是劳务合同,本质上与公司建立的是劳动关系。

公司辩称,其与江春华签订劳务合同系双方真实意思表示,有意将双方关系定格在劳务关系上。根据民事行为自治原则,双方同意建立劳务关系不为法律所禁止,应当受到法律的保护。再者,公司系因季节性、临时性用工才与江春华签署劳务协议的。因此,双方之间并非劳动合同关系。

## 【判决】

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:一、用人单位及劳动主体需符合法律法规规定;二、双方之间具有劳动管理的从属性,即双方之间不仅有财产关系,还有人身关系,是领导与被领导,支配与被支配的关系。三、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。经查,江春华的入职申请表载明,其在工作期间需遵守公司规章制度,使用公司提供的作业工具,

并在固定时间岗位上上班,按月领取劳动报酬,由此来看,双方已经建立了一种相对稳定的隶属关系,更符合劳动关系特征。

劳动关系是一种劳动力与生产资料的结合关系。在劳动关系中,由用人单位提供劳动场所、对象、工具等基本劳动条件,由劳动者完成用人单位的指令工作。本案中,江春华依照公司要求,从事下货间“清洗羊内脏、小切羊排”等工作属于公司食品加工业务组成部分。由此,应当认定双方形成的是劳动关系,而非劳务关系。法院认为,双方虽然签订劳务合同时对有关事项作出了约定,但其中违反法律、行政法规的约定没有法律约束力,据此判决确认双方之间自2021年11月9日开始存在劳动关系。

## 【评析】

现实中,一些用人单位故意采取与劳动者签订非劳动合同性质的合同、协议规避自身法律责

任。此种情况下,如何认定用工关系,不仅要看双方签订的用工合同内容,更应依据法律规定的确认劳动关系标准来衡量判定。

劳务关系与劳动关系的主要区别是劳动关系存在从属性,不仅包括组织从属性,还包括人格从属性,即劳动者受用人单位控制程度较高。本案中,江春华从事何种劳动、运用何种工具、甚至工作时间、工作地点等均由公司管理,其受控制程度非常高。此外,其从事的劳动不仅是公司的业务组成部分,而且按月领取公司发放的劳动报酬,这种人格从属性更是劳动关系的直接表现。

鉴于江春华与公司之间的关系完全符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定的事实劳动关系的三个明显特征,故双方虽然签订了名义上的劳务合同,从实质上仍应当视为劳动关系。因此,法院的判决无疑是正确的。

杨学友 检察官

# 未为公司广告点赞不是解聘员工理由

编辑同志:

我所在公司不时在抖音中发布推销其产品的广告或隐形广告。为加大推介力度,公司没有经职工代表大会或者全体职工讨论、没有与工会或者职工代表平等协商确定、没有事先公示,即要求员工参与点赞、发好评、转发等,并将之与员工的考评、绩效、奖惩挂钩。由于我未参与这些活动,公司于日前决定解除与我的劳动合同。

请问:公司的做法对吗?

读者:谢芬芬

谢芬芬读者:

公司的做法是违法的。

一方面,《劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的重大事项决定实施公示,或者告知劳动者。”

本案中,公司将为其抖音广告点赞、发好评、转发等与员工的考评、绩效、奖惩挂钩,这些要求虽属“举手之劳”,但由于影响到员工的劳动报酬、工作时间、休息休假而属于直接涉及员工切身利益的事项,公司在没有经职工代表大会或者全体职工讨论、没有与工会或者职工代表平等协商确定、没有事先公示的情况下落实相应的奖惩措施,无疑与上述法律规定相违背。因此,公司不能将其内部规定作为解聘你的依据。

另一方面,《劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”姑且不论员工享有自主决定在抖音中点赞、发好评、转发等权利,公司不应混淆公私界限和强制干涉员工的私域自由,仅就劳动合同的内容而言,基于劳动合同没有点赞的约定,公司要求员工点赞无疑属于增加工作内容,其未与员工协商一致而单方强制为之,自然对员工没有约束力,同样不能成为公司的解聘依据。

《劳动合同法》第八十七条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”据此,如果你解聘,你有权要求公司向你支付经济赔偿金。

颜梅生 法官