

职工达到法定退休年龄时，公司继续留用该职工，并在该期间与其签订为其一年的劳动合同。事后，公司将该职工辞退，职工则要求公司支付违法解除劳动关系经济补偿金及赔偿金、补缴社会保险费。对此，法律应否支持？近日，二审法院对本案作出终审判决。

职工已达法定退休年龄但未享受养老金 单位继续留用能否构成劳动关系？

超龄工作3年后被辞退，因职工索赔引发争议

2014年12月，常艳（化名）入职一家商业公司，公司安排其到下属某超市从事柜员工作。在职期间，公司未为她缴纳社会保险。2023年2月23日，双方签订一份一年期劳动合同，对她的工资待遇、社会保险、解除劳动合同事项等作出约定。

2023年12月15日，公司将常艳辞退，她要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金，并为其补缴社会保险费。因交涉未果，她提起劳动争议仲裁。而仲裁机构以她已经达到退休年龄，主体不适格为由裁定不予受理。

此后，常艳诉至一审法院，请求判令公司向她支付违法解除劳动关系经济补偿及赔偿金、补缴工作期间未缴纳社会保险费70000元。她的主要理由是其虽于2020年7月22日达到法定退休年龄，但一直在公司工作，公司与其签订的劳动合同期限至2024年2月22日止。况且，她自入职以来从未离开公司，公司却未按法律规定为她缴纳社会保险。2023年12月25日，公司以房租到期、超市停止经营为由将她辞退属于违法，应当向她给予经济赔偿。

公司答辩称，按照法律规定，常艳于2020年7月22日达到退休年龄。此后，常艳虽在公司上班，但是双方之间不存在劳动关系，只存在劳务关系。由于常艳不是劳动法适格主体，双方之间不存在劳动争议，故其主张赔偿金没有事实及法律依据。此外，常艳要求公司支付未缴纳的社会保险费问题，该主张不属于劳动争议，请求法院驳回常艳诉讼请求。

未享受退休金职工被辞退，应当支付经济补偿

根据常艳的诉讼请求与公司的答辩，一审法院围绕着以下三个争议焦点进行审理。

法律分析

公司的做法属于违法解除劳

一是常艳要求公司支付经济补偿金。经查，常艳于2014年12月进入公司工作，2023年2月双方仍签订1年期限的劳动合同，2023年12月15日常艳被辞退，期间在公司工作已满9年。依据《劳动法》《劳动合同法》相关规定，在常艳年满50岁时公司应为其办理退休手续，终止双方之间的劳动关系。可是，公司作为用人单位并未与常艳终止劳动关系，且安排常艳继续在公司工作，并于2023年2月继续与常艳签订劳动合同，因此，常艳仍属公司职工，与其他劳动者享有同等待遇。在此情况下，常艳要求公司支付经济补偿金，一审法院予以支持。结合常艳被辞退前12个月的平均工资，经核算，公司应支付常艳经济补偿金18900元。

二是常艳要求公司支付经济赔偿金。《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定，解除或终止劳动合同，劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”本案中，常艳已超退休年龄，公司与其终止劳动关系，不存在违反劳动法律法规或劳动合同约定的情形，且经济补偿金和经济赔偿金不能同时主张，因此，一审法院对常艳要求支付经济赔偿金的请求不予支持。

三是常艳要求公司补缴社会保险费。《社会保险法》第六十三条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”因补缴社会保险费纠纷不属于劳动争议，不属于人民法院民事诉讼受案范围，故对常艳的该项诉求，一审法院不予支持。

综上，一审法院判令公司向常艳支付经济补偿金18900元，驳回其他诉讼请求。

留用未领退休金人员，系对建立劳动关系达成合意

公司不服一审法院判决，上

诉称原审已经查明常艳于2020年7月22日达到法定退休年龄，根据《劳动合同法实施条例》第21条规定，“劳动者达到退休年龄的，劳动合同终止”。因此，公司与常艳的劳动合同已于2020年7月22日终止。对于达到法定退休年龄而终止劳动合同的情形，依据《劳动合同法》第四十四条、第四十六条规定，用人单位无需给付经济补偿。据此，公司主张一审法院适用法律错误。

另外，公司主张自2020年7月23日起与常艳之间的关系是劳务关系，更不存在解除劳动合同的说法。常艳申请劳动仲裁时，劳动争议仲裁机构不予受理，亦说明双方解除聘用关系时不存在劳动关系。可是，一审法院的判决完全违背法律规定。

公司认为，常艳退休时没有领取养老金，责任完全在于其自身。常艳到公司就业前，一直没有参加过工作，也没有参加社会保险。入职时其年龄已达44岁，如果公司为其缴纳社会保险，最多缴费年限只有6年，其在法定退休年龄时距离最低参保年限15年还差9年。为此，双方在协议中约定，公司支付常艳的工资中含社会保险费用。对于这一点，双方签订的合同也是关键证据，依法应当得到认定。

为支持自己的上诉主张，公司提交与常艳签订的《劳动合同书》一份，拟证明双方通过合同约定工资，其发放的工资中包括各种社会保险费用。而常艳质证认为，该证据与其在一审中已提交的《劳动合同书》系同一份，且一审中已经进行质证认证。

二审法院认为，常艳在2020年7月年满50周岁，达到法定退休年龄后继续在公司工作，公司未为其办理退休手续，亦未提供证据证明常艳已享受养老待遇或领取退休金，双方于2023年2月23日签订劳动合同，系对建立劳动关系达成合意，因此双方之间仍存在劳动关系。在此情况下，公司辞退常艳符合《劳动合同法》第四十六条规定的应

当支付经济补偿金的情形，一审认定公司应支付经济补偿金并无不当。

据此，二审法院于近日终审判决驳回公司上诉，维持原判。

【评析】

对超龄未享受退休金职工先留用再辞退，应当给付经济补偿

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（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。”该司法解释仅对已经依法享受养老保险待遇或领取退休金再从事劳动的人员与用人单位之间按劳务关系处理作出规定，未对达到法定退休年龄但尚未享受养老保险待遇人员与用人单位之间用工关系作出规定。

为此，最高人民法院民一庭《关于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动关系终止的确定标准问题的答复》（〔2015〕民一他字第6号）指出：“对于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动关系的终止，应当以劳动者是否享受养老保险待遇或者领取退休金为标准。”

本案中，常艳于2014年12月入职，在职期间公司未为其缴纳社会保险，其作为超过法定退休年龄的劳动者与公司之间劳动关系的终止，按照上述法律及解释，应当以其是否享受养老待遇或领取退休金作为确认的标准。而查明的事实是公司在明知常艳已经达到法定退休年龄，常艳无法办理、领取退休待遇的情况下仍与常艳签订劳动合同，该行为属于双方对建立劳动关系达成合意。因双方已经存在劳动关系，公司在此时辞退常艳应当按照《劳动合同法》第四十六条规定向其支付经济补偿金。

杨学友 检察官

职工提前30秒下班 是否构成严重违纪？

编辑同志：

我所在公司的规章制度中规定年度累计迟到、早退达5次及以上的，构成严重违纪，公司有权单方解除劳动合同。前些日子，因为小孩玩手机，将我手机上设置的时间提前了5分钟，以至于原本推迟几分钟下班的我却连续6次提前30秒左右下班。在这种情况下，公司未对我作出任何提醒，即以我严重违反规章制度为由，决定将我解聘。

请问：公司这样做是否违法？

读者：雷晓晓（化名）

雷晓晓读者：

公司的做法属于违法。

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规章制度或者重大事项时，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。”即规章制度作为用人单位加强内部管理、协调劳动关系的工具之一，其建立不仅应当符合对应法定程序及公示程序，且必须符合“保障劳动者享有劳动权利”的宗旨，也就是应当具备基本的公平、合理性，不能被无限放大乃至超越劳动过程和劳动管理的范畴，不能违反法律法规的相关规定。

与之对应，在公司并没有明确哪些情形属于早退的前提下，将早退30秒纳入其中，明显属于过分苛求。且公司完全可以通过简单的提醒、批评教育加以纠正，却直接解除劳动合同，无疑违反了公序良俗、公平、处罚相当的基本要求。

另一方面，《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（二）严重违反用人单位的规章制度的。”该规定中的“严重”至少应当包含两个要件：一是劳动者存在故意或者重大过失；二是给用人单位造成重大损失或者严重影响，亦或给用人单位的管理带来很大不利等。本案中，你存在早退行为虽有不当，但终究是因为时间设置错误，并非出于故意或者重大过失，且明显不在“严重”之列。因此，公司按照严重违纪为由决定将你解聘，无疑构成违法。

廖春梅 法官

职工提交辞呈，公司半年后同意并要求立即离职违法

读者程焯焯（化名）咨询时说，她曾向公司递交辞呈表示将在30日后离职。期满后，她又因自身原因未实际离职，公司也继续接受她提供的劳动，她的岗位、工资和之前一样。时隔半年，公司突然以同意她辞职为由，决定解除与她之间的劳动关系。

她想知道：公司之举是否违法？

法律分析

公司的做法属于违法解除劳

动合同。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”即如果劳动者在通知期满后离职，双方的劳动合同随之解除。可是，由于程焯焯并未按期离职，且公司继续接受其提供的劳动，甚至岗位、工资较以前没有任何改变，这就意味着彼此的劳动关系一直没有解除。时隔半年后，公司以同意程

焯焯辞职为由解除劳动关系，不仅缺乏维系劳动关系的合理性和善意，这种“老话重提”式的理由也不能成立，且不具有合法性。

在这方面，《劳动合同法》第四十八条、第八十七条、第四十七条分别规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照第八十七

条规定支付赔偿金。”“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。”“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”因此，如果程焯焯不要求继续履行劳动合同，公司应当向其支付赔偿金。

颜梅生 法官