



达到退休年龄继续用工,是否构成劳动关系?

【经典案例】

陈某生于1955年4月6日。2009年3月26日,陈某与北京某公司签订期限自当日起至2014年3月25日的劳动合同。2014年1月30日,双方续签了一份期限自2014年3月26日起至2015年4月6日止的劳动合同。2015年4月6日,陈某到达法定退休年龄。2015年4月7日,双方又签订了一份期限自当日起至2016年4月6日止的劳务合同。陈某系外埠农业户口,公司为其缴纳了2010年1月至2015年4月的养老保险、2012年4月至2015年4月的医疗保险。

陈某认为,2015年4月6日时其尚未享受养老保险待遇,双方之后建立的仍为劳动关系,公司对此不予认可。陈某遂向海淀区仲裁委提起仲裁,要求确认2015年4月7日至2016年4月6日期间双方存在劳动关系,公司为其补缴养老保险、医疗保险和住房公积金,向其出具终止劳动合同证明并赔偿由此造成的损失。仲裁委作出不受理案件通知书,陈某不服决定,向法院提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为: 陈某达到法定退休年龄后公司继续用工,双方是否形成劳动关系?

一审法院认为,陈某与公司劳动合同已于2015年4月6日终止,双方之后为劳务关系。陈某要求公司基于劳动合同于2016年4月6日终止出具终止劳动合同证明,并赔偿未出具该终止劳动合同证明导致的养老保险、失业保险、误工费、交通费及住宿费的损失,缺乏事实依据,法院亦不予支持。关于要求公司补缴养老保险、医疗保险和住房公积金的请求,不属于人民法院受理劳动争议案件的范围,故法院不予处理。一审法院判决驳回陈某的全部诉讼请求。

二审法院认为,陈某与公司于2015年4月7日签订了劳务合同,现其并未提交证据表明其系受欺诈或胁迫等原因签订上述劳务合同,故该劳务合同合法有效。陈某上诉请求不成立,判决驳回上述,维持原判。

【律师说法】

实务中,用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,按劳务关系处理。然而,根据《社会保险法》规定,参加养老保险的职工要领取养老金必须符合两个条件:一是达到法定退休年龄;二是累积缴纳养老保险费满15年。本案陈某虽已达到法定退休年龄,但并未开始享受养老待遇,与用人单位之间的用工关系到底是劳动关系还是劳务关系?目前,司法实践中尚无全国统一意见。以本案为例,北京两层级法院均援引了《中华人民共和国合同法实施条例》第二十一条规定,“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止”,认为陈某与公司的劳动关系已于2015年4月6日终止,双方之后另行签订了劳务协议,则应当按照劳务关系进行处理。北京高院《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要(二)》第12条明确规定“达到法定退休年龄的人员,其与原用人单位或者新用人单位之间的用工关系按劳务关系处理”,证实了上述观点。

以下以目前几个经济发达省市为例,参考各地高院裁判意见:

地区	观点	依据
北京	认定劳务关系	北京高院《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要(二)》第12条
上海	达到退休年龄,未解除劳动合同继续留用,按劳动关系处理	达上海高院《民事法律适用问答(2012年第1期)》第4条
	达到退休年龄,已解除劳动合同,劳动者自行补缴,发生用工争议按照劳务关系处理	
广东	认定劳务关系	广东高院《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第11条
江苏	高院: 雇佣关系	江苏高院《关于审理劳动争议案件的指导意见》第3条
	省仲裁委: 符合劳动关系特征的, 应按照特殊劳动关系处理	江苏省劳动人事争议仲裁委员会《关于印发江苏省劳动人事争议疑难问题》(2017)

案例来源: 判决书(2017)京民申4136号 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline: 400-699-7800 www.blueseahr.com