

聚焦职场“银发族”的急难愁盼④

超龄劳动如何避免脱离“劳动保护圈”

专家建议,通过修法打破劳动关系主体适格的限制,扩大适用范围

本报记者 张菁

前不久,63岁的田新建向法院提出与公司认定劳动关系的请求,没有得到法院支持。一审二审的裁判理由均为“劳动者达到法定退休年龄,劳动合同终止”。

干的是一样的工作,只因超过退休年龄,就不能认定劳动关系,享受的待遇相差如此悬殊,是否合理?

享受不到的劳动保护

田新建在上诉请求中提出,他虽然达到退休年龄,但是没有享受养老保险待遇,认为双方是劳动关系,要求阳光金宇公司支付其达到法定退休年龄之后的工资、加班费、违法解除劳动合同赔偿金。但法院认定田新建与其公司在其满60周岁之前存在劳动关系,但自其达到法定退休年龄后,与公司形成的便是劳务关系而非劳动关系。

随着我国人口平均预期寿命的延长和健康状况的改善,不少达到退休年龄的老年人仍有精力也有意愿继续参与社会经济活动。2021年11月,中共中央、国务院印发《关于加强新时代老龄工作的意见》,明确提出探索适合老年人的灵活就业模式,鼓励老年人继续发挥作用。

超龄劳动者在劳动过程中的基本权益如何保障也引起了社会广泛关注。在劳动过程中,他们普遍面临着工资水平较低、超时加班严重、发生职业伤害无从保障等问题。

记者在裁判文书网上以“超过法定退休年龄”和“劳动关系”为关键词进行检索,在2021年就有3524件案件。很多劳动者的诉讼请求都包括加班工资、工伤赔偿、违法解除劳动合同的经济补偿金等。

阅读提示

在不少超龄劳动者劳动争议案件中,劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系,成为争议的焦点。劳动合同法第44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。而劳动合同法实施条例第21条规定,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。专家认为,两个条文之间的冲突是造成实践中一系列分歧的主要原因。

“存在这些问题的根本原因就是超龄劳动者和用人单位之间的劳动关系认定存在障碍。”中央财经大学法学院教授、中国劳动关系学院院长沈建峰表示,不能认定劳动关系,超龄劳动者和用人单位之间就不能适用劳动法律,最低工资、最高工时、休息休假、加班费等制度难以适用到超龄劳动者身上,无法保障他们的基本权利。

同案不同判情况普遍

与田新建不同,江苏省淮安市一家保安公司的王某就要幸运得多。2019年,淮安市中级人民法院发布十大劳动争议典型案例,其中案例三显示,王某达到法定退休年龄时,并未享受养老保险待遇或领取退休金,保安公司也未明确终止其劳动关系,而是继续用工,故双方劳动关系处于延续状态。据此,法院判决王某与某保安公司之间一直存在劳动关系。

记者检索发现,同为超过法定退休年龄申请认定劳动关系的案件,一部分认定了劳动关系,还有很大一部分没有认定劳动关系。这些案件中有一个共同的争议点——劳动者是否享受养老保险待遇或领取退休金。

兰台律师事务所律师高级合伙人程阳介绍,按照劳动合同法第44条的规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。而劳动合同法实施条例第21条规定,

劳动者达到法定退休年龄,劳动合同终止。“由于缺乏对超龄用工劳动关系的明确规定,对于超龄劳动者,用人单位可否终止劳动合同的问题尚未有统一结论,司法实践也会产生不同的裁判结果。”程阳说。

“这两个条文之间的冲突是造成实践中一系列分歧的主要原因。”中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王玉分析道,上述案例中第一个依据的是实施条例的规定,而第二个依据的是劳动合同法的规定。

王玉表示,现实中,很多人到了退休年龄并没有享受养老保险待遇或领取退休金,比如一些农民工、灵活就业人员,他们在达到退休年龄时,按照劳动合同法的规定,是可以继续建立劳动关系的,但按照劳动合同法实施条例,就不能再建立劳动关系。

“一些地方性司法政策创设了特殊劳动关系的规定,例如上海、江苏等,把一些劳动法的规则适用给超龄劳动者,保护他们的基本权益。”沈建峰认为,这是一种有益尝试,实现了对这一群体的分类保护。

设计专门的劳动关系制度

对于实践中同案不同判的问题,以及未来如何规范超龄劳动者与用人单位之间的法律关系,从而更好地保障超龄劳动者的合法权益,受访专家给出了不同的建议。“应先理顺劳动合同法与实施条例中两

个规定的关系。”程阳认为,两个规定不存在优先适用的问题,实务中应根据劳动者的不同情况择一适用。具体应适用哪个规定,与劳动者不能享受基本养老保险待遇的原因有关,若是由于用人单位原因导致劳动者无法享受养老保险待遇,则应依据劳动合同法规定,直至劳动者享受基本养老保险待遇时终止劳动合同;若不是用人单位原因,则应按实施条例规定,达到退休年龄即终止劳动合同。王玉认为,不应让当事人承担这个冲突的“成本”。为此,他建议,人社部门和司法部门应在国家层面达成共识,联合出台文件,把不一致的内容统一起来,为司法实践提供依据。

沈建峰认为,应根据超龄劳动者的特殊情况进行专门的劳动关系制度设计,形成一种非标准劳动关系。具体而言,可在基本劳动标准法的立法过程中,为超龄劳动者等群体进行特别规定,让他们享受必要的劳动法律保护。他还认为,可以弱化满足享受养老保险条件的劳动者的解雇保护。在当事人可以通过养老保险获得生存保障时,劳动关系对其生存保障的功能将会下降,不再需要解雇保护。这样也可以实现企业、劳动者和社会保险之间关系的平衡。

王玉建议,应通过修改法律,打破劳动关系主体适格的限制,扩大适用范围。未来,在劳动法的编纂过程中,或将考虑把超龄劳动者等目前无法适用劳动法律保护的劳动者都纳入进来,建构出适合相应群体的劳动关系形态。

此外,沈建峰还提醒,要理顺社会保险缴纳和劳动关系存续之间的关系。改革现行法律中达到退休年龄就不能继续缴纳社会保险的制度规定,在劳动者需要相关社会保险进行保障时,比如工伤保险,要为他们提供相应的缴纳渠道。

法问

雇主不发工钱,网上发布招聘信息的第三方应否担责?

本期主持人 本报记者 张婧

读者来信

编辑您好!

我是一名大货车司机。2021年11月10日,我在网上看到姜某发布的长期招聘A2司机的广告,招聘信息明确月工资1.2万元,有开挂车经验者优先。

我和另外两个朋友都是驾驶半挂货车的司机,看到招聘信息后联系了姜某,并到烟台招远进行面试。2021年11月13日,姜某通过微信向我们索要驾驶证等有关证件,告知我们从2021年11月14日开始到某汽车租赁公司上班并计发工资。

但是工作20天后,该公司一直没有按照约定发放工资,作为招聘信息的发布者,我们将汽车租赁公司和姜某一并向法院起诉,却未得到法院支持。请问,作为招聘信息的发布者,是否需要承担工资拖欠等相关责任?

山东烟台 老苏

为您释疑

老苏您好!

姜某虽然为该汽车租赁公司代发招聘信息,但与您发生实际雇佣关系的是汽车租赁公司。您从2021年11月14日到2021年12月3日共计在该汽车租赁公司工作20天,工资400元/天,共计8000元,该工资报酬应当由汽车租赁公司支付。姜某与您之间并不存在雇佣关系,要求姜某支付该工资报酬,无事实和法律依据。

您根据姜某的招聘信息到该汽车租赁公司工作,并提交了为该汽车租赁公司工作的事实,根据法律规定,劳动者付出劳动后应获得相应的劳动报酬,故您要求该汽车租赁公司支付劳动报酬,应当得到支持。而姜某只是为该汽车租赁公司发布了信息,并不能说明姜某是您的直接雇佣者,其对您的劳动报酬不应承担责任。

网络时代,经常出现朋友圈帮朋友转发信息的情况。面对这类招聘信息,劳动者一定要仔细分辨合同相对人是谁,弄清楚是给谁干活儿,以此来保护自己的合法权益不受侵犯。

山东锦海盛律师事务所 刘冉

车检改革预计每年为群众减免检测费用200多亿元

本报讯 日前,公安部研究制定并印发2022年服务经济社会发展助力稳住经济大盘22项重点措施,要求各地公安机关和各警种各部门紧密结合工作实际,细化措施、明确责任、有序推进、狠抓落实,确保各项重点措施取得实实在在的成效。10月1日起,公安部会同市场监管总局、商务部等部门推出的深化车检制度改革、便利二手车交易登记两项公安交管便民利企改革措施顺利实施。

此次车检改革推进检验服务规范化、标准化,进一步简程序、降成本、提服务,减少排队等候时间,优化群众办事体验,预计每年将为群众减免检测费用200多亿元。便利二手车交易登记新举措精准落地,进一步降低二手车交易登记成本,更好促进汽车梯次消费和二手车市场持续健康发展,每年将惠及1000多万车主。

(任青)

深圳光明司法助力市民成功讨薪

本报讯(记者刘友婷 通讯员蒋磊)近日,广东省深圳市光明区公共法律服务中心收到了一面特殊的锦旗——“深圳湾实验室”研究员家属送来的一份谢意。“科学城法治护航,助企惠民弘正义”锦旗上的十四个字,从一个侧面体现出光明区司法局开展的光明科学城“法治护航·与企业同行”行动取得的成效。

记者了解到,今年8月,驻点“深圳湾实验室”的企业合规服务团队接到一研究员请求,称其家属熊女士被单位违法解除劳动合同,熊女士在职期间的劳动报酬未能拿到,给自己和家庭造成了很大的困扰。

企业合规服务团队了解发现,熊女士就职于深圳市宝安区一家外贸公司。7月22日,公司提出和熊女士解除劳动合同,并且拒绝支付近20万元订单提成。企业合规服务团队第一时间与研究员及其家属当面了解情况,详细查阅熊女士与公司签订的劳动合同及相关文件,为熊女士答疑解惑、阐述相关规定,并指引熊女士收集相关证据并与公司友好谈判。

最终,熊女士根据企业合规服务团队的指引,成功与公司签订了补偿协议,顺利拿到了补偿款及未付的劳动报酬。

据悉,由光明区司法局牵头的光明科学城“法治护航·与企业同行”行动自2022年4月正式启动,主要围绕全区发展大局,以精准多元的公共法律服务护航辖区科研机构和企业发展。据统计,该团队累计为企业、科研机构、群众提供免费法律咨询2269人次,提供涉及知识产权、劳动关系、法人治理等相关法律服务935次,参与矛盾纠纷299宗,涉及金额约1934万元,出具法律意见、审查法律文书830份(宗),获得了企业、科研机构的高度评价和认可。



“红石榴工作队”护航牧民转场

10月9日,红柳峡边境派出所民警在牧民转场路上随牧作业。当日,新疆出入境边防检查总站哈密边境管理支队巴里坤边境管理大队红柳峡边境派出所“红石榴工作队”全程为牧民转场保驾护航。

张辉 摄/人民图片

企业制定员工手册和劳动合同存在违法违规条款

上班13天离职被扣全部工资遭工会反对

本报讯(记者王伟)外省农民工吴师傅在江苏省宝应县一家企业上班十多天后自行离职,公司以吴师傅严重违纪为由扣发工资。日前,宝应县总工会通过开展工会劳动法律监督,帮他讨回了工资。

今年5月,山西籍农民工吴师傅向宝应县总工会反映,5月份,他在宝应县一家新能源科技材料有限公司上班13天,自行离职后,公司却扣了他的全部工资。接到情况反映后,县总工会指派4名劳动法律监督员,于5月26日到该公司开展现场监督:一是向企业发出劳动法律监督自评分表和县总工会开展劳动法律监督风险评估《致企业一封信》,介绍法律监督服务企业的意义,点名企业劳动用工风险的危害性;二是现场查阅该公司职工花名册、规章制度和员工手册、劳动合同,近3个月职工考勤记录、工资表、原始财务凭证、社会保险缴费凭

证等;三是找了跟吴师傅一起上班的5名车间职工核实了解情况并开展法律监督满意度测评;四是围绕十七项100个风险点,与该公司人力资源负责人、工会主席、公司总账会计通过沟通进行逐一排查。

经核实,公司认为吴师傅离职未办理交接手续,属于严重违纪,因此扣发了他的工资。但事实上,用人单位因职工离职扣发工资属于违法行为;该公司的员工手册制定也没有经过职代会审议通过,严重违纪情形也未具体约定;员工手册和劳动合同中还存在一些违法违规条款,如员工手册第三条7天内解除劳动关系没有工资、考勤管理约定,“长白班”两班倒可能存在超时加班等;劳动合同中没有约定职工岗位、未约定职工薪资、没有如实告知劳动者职业危害等。

5月27日,县总工会根据监督员建议,向该公司下达了《工会劳动法律监督意见书》:

要求公司3天内补发吴师傅被扣的工资;6月底前规范劳动合同内容,并给职工一份劳动合同;依法重新修订员工手册。

5月29日,公司补发了吴师傅被扣的工资。此后一个月内,公司的书面劳动合同内容按照规范修改到位,公司向职工送达了工资打卡相关证明和修改完善后的劳动合同。

江苏省总工会法律工作部有关人员表示,这是一起工会通过劳动法律监督帮助农民工索要因离职被扣工资的典型案例。工资是农民工血汗钱,一些企业存在制定员工手册时条款违法规定扣发职工工资、劳动合同约定岗位工资等现象,工会常态化开展劳动法律监督就是针对企业规章制度、员工手册、劳动合同等进行专题的劳动法律监督,帮助企业及时整改纠正违法违规行为,这样既能促进企业规范经营、依法用工、和谐发展,也能从根本上维护好职工合法权益。

节日期间全国刑事警情、较大交通事故同比下降

本报讯(记者周倩)10月8日,公安部举行新闻发布会通报国庆节期间全国社会治安形势。10月1日至7日24时,全国刑事警情同比下降17.5%,72场大型活动安全顺利举行,各重点旅游城市和4A级及以上景区秩序井然,较大交通事故同比下降58%,全国道路交通总体安全平稳有序。

节日期间,全国公安机关持续保持最高等级社会面巡防勤务,严格落实公安武警联动武装巡逻等“四项机制”和“1、3、5分钟”快速响应等机制,针对性加强繁华街区、城市广场及车站机场等重点部位的安全防范和社会面巡防勤务,有效提升见警率、管事率和控制力、震慑力,不断巩固深化夏季治安打击整治“百日行动”成果经验,依法严厉打击各类违法犯罪活动,全面加强重点部位和人员密集场所安全防范,深入开展矛盾纠纷排查化解和安全隐患排查整改,切实维护良好治安秩序。

针对假期群众出行出游意愿强烈、交通安全风险上升的情况,公安部交管局提前发布交通安全预警提示,严查重点隐患车辆和“三超一疲劳”等严重交通违法行为,全力保障群众出行安全,未发生重大交通事故。铁路公安机关全面加强站车安全防范,严厉打击霸座、旅财被盗等人民群众反映强烈的突出治安问题,全面落实疫情防控责任,确保了铁路治安平稳有序,5600万余名旅客平安有序出行。民航公安机关强化机场秩序维护,督促民航企业加强安检措施,维护了良好客流秩序。移民管理部门严密口岸边境管控,有力服务了疫情防控大局。

针对假期旅游景区客流集中的情况,各地公安机关加强景区安全隐患排查和治安秩序维护,督促景区管理部门严格落实预约、实名进场等要求,确保4500余万名游客安全有序游览。同时,全面加强对大型活动的安全监管和秩序维护,督促落实安全主体责任和疫情防控责任,确保了各地大型活动安全顺利举行。

承诺终身免费旅游却中途“跑路” 法院判决合同解除并退还服务费

本报讯 近日,北京市昌平区人民法院发布“涉老年人财产权益纠纷典型案例”。其中,一起旅游公司“跑路”案件受到关注。

该案中,赵老汉于2018年在某公司办理会员卡,并支付8万元服务费。该公司承诺,办会员卡可赠送一次日本游轮免费旅游,并附赠高价保健品,入会后还可享受每年3次长线旅游,由公司承担70%的费用,并可享受每年25次免费一日游至三日游不等,服务期限为终身。办卡后,公司按约安排了日本游轮,并组织赵老汉国内游玩了4次,随后便因经营不善关门“跑路”,赵老汉无奈之下诉至法院。法院受理后认为,赵老汉与公司协商成立旅游服务合同,双方应按照合同履行约定。现公司未履行主要合同义务,赵老汉有权解除合同并要求公司退还相应费用。最终,法院判决双方解除旅游服务合同,公司退还赵老汉旅游服务费7万余元。

据了解,2017年至2021年,昌平法院共受理涉老年人财产权益民事案件8514件。该类案件呈现受损领域相对集中、经济因素与情感因素混杂现象突出,案涉事实查证存在困难等特点。

对此,昌平法院呼吁应严格行业监管,促进规范履约。加强养老行业整体监管力度,规范养老服务行业准入,对商品服务中出现的夸大宣传、虚假承诺、强制服务等不良经营行为予以严肃查处。(张一衡)