



用人单位与已达到退休年龄， 但未办理退休手续人员的用工性质如何认定？

【经典案例】

2008年时满58岁的李某进入被告公司工作，职责是门卫，双方约定工资标准为每月700元，但未签订劳动合同。公司将李某登记在员工名册中，每个月通过银行将工资转至李某的银行账户，但没有给李某办理社保手续。2010年4月1日，李某满60周岁，没有提出退休申请此后继续当门卫。2011年5月公司辞退李某，当时欠李某两个月的劳务费未发共计1400元。李某于同年8月向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求支付经济补偿等。劳动争议委员会以李某超过退休年龄，主体不符为由，决定不予受理。李某不服，遂向法院起诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是用人单位与已达到退休年龄但未办理退休手续人员的用工性质如何认定。

李某认为自己在公司工作几年，并被记录在员工名册中，与公司形成的是劳动关系。

劳动争议委员会认为，到达退休年龄但未办理退休手续的员工，实际上已经不再属于劳动关系而是劳务关系，由此发生的纠纷不再属于劳动争议仲裁的管辖范围。

法院在审理后认为，原告在满60岁以后为被告做门卫，应认定原为被告提供劳务，所拖欠的1400元为劳务费，并不是法律意义上的工资。所以被告应支付原告1400元而不用双倍补偿。

【律师说法】

依据《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。如果用人单位使用已达到退休年龄并办理退休手续的劳动者，两者形成的不是劳动关系而是劳务关系，这是毫无疑问的。但是，用人单位与已达到退休年龄但未办理退休手续的劳动者是劳动关系还是劳务关系，执行中存在差异。

本案中的法院认为原被告形成的是劳务关系，但有人认为单位继续聘用已退休的员工，本该由单位办理退休手续的劳动人员，该人员仍为劳动法意义上的劳动者。上海法院和劳动仲裁对此没有明文规定，实践中既有认定为劳动关系，也有认定为劳务关系的。

这也提醒用人单位，为了避免发生劳动争议，在招工时或续签劳动合同时，应要求劳动者提供身份证明，如果发现劳动者已达到退休年龄，应当及时出具终止劳动关系的通知。因为情况需要要继续留任已达退休年龄的员工，应当督促该员工办理退休手续后，再予以聘任。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com