

退休返聘发挥余热:

当心发生纠纷处理“与众不同”

为发挥余热,许多退休老人基于自己懂技术、有能力、身体棒等等,往往会选择返聘。而鉴于他们不属于法律意义上的劳动者的特殊身份,就相关纠纷的处理也“与众不同”。



资料图片

退休返聘
无需签订劳动合同

【案例】2019年1月,已经上班10个月的64岁的廖先生突然收到公司的解聘通知书。鉴于经过质询,公司拒绝给出解聘的理由,廖先生遂以公司没有与其签订过书面劳动合同为由,要求公司支付期间的双倍工资。

【评析】公司无需支付双倍工资。虽然《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”但其第四十四条第(二)项同样指出,劳动者开始享受养老保险待遇(即办理退休),劳动合同终止。即劳动者退休后被用人单位返聘,双方形成的不是劳动关系,不受《劳动合同法》调整。与之对应,廖先生自然无权向公司索要未签订书面劳动合同的双倍工资。

退休返聘
无权获取双倍补偿

【案例】2019年2月1日,63岁的郑先生刚刚到公司便被人事部通知从即日起无需上班。“能给出理由吗?”虽然郑先生提出了质疑,可相关人员却不明所以。无奈之下,郑先生以公

司违法解除劳动合同为由要求支付双倍赔偿金。

【评析】郑先生无权获得双倍赔偿金。尽管《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。”但值得注意的是,其针对的主体只是“劳动者”。鉴于《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》已经明确:“国家法定的企业职工退休年龄是:男年满60周岁,女工人年满50周岁,女干部年满55周岁。”即意味着超过对应年龄者不在“劳动者”之列,也就决定了解聘退休返聘人员时,因为本来就不应该有劳动合同,自然不存在非法解除劳动合同之说,更不存在支付经济补偿金问题。

退休返聘
争议无需先裁后审

【案例】56岁的洪女士在一家公司上班一个月后,发现公司发给的工资竟然比约定的少了1500元,而经理非常霸道地答复:当初考虑不周,以公司决定为准。洪女士想通过向法院起诉讨个说法,有人却告诉她必须得先行仲裁。

【评析】洪女士可以直接提起诉讼。虽然《劳动争议调解仲裁法》第五条规定:“发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,

可以向人民法院提起诉讼。”即通常所说的“先裁后审”,但《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(三)》第七条指出:“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,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。”也就是说,就洪女士的特殊身份,决定了就其报酬所导致的争执无需“先裁后审”。

退休返聘
伤害参照工伤处理

【案例】57岁的赵女士在工作时间于工作地点因为工作原因受到伤害后,曾要求公司给予赔偿,但却遭到拒绝,理由是赵女士属于退休人员,公司没有给其办理工伤保险的法定义务,事实上也无法办理工伤保险,故只能自认倒霉。

【评析】公司应当给予赔偿。对返聘后发生伤害的处理,有约定的,按约定;没有约定的,则根据《中共中央办公厅国务院办公厅转发〈中央组织部、中央宣传部、中央统战部、人事部、科技部、劳动保障部、解放军总政治部、中国科协关于进一步发挥离退休专业技术人员作用的意见〉的通知》第四条规定处理,即:“离退休专业技术人员受聘工作期间,因工作发生职业伤害的,应由聘用单位参照工伤保险的相关待遇标准妥善处理;因工作发生职业伤害与聘用单位发生争议的,可通过民事诉讼处理。”也就是说,赵女士可以通过起诉,要求公司参照工伤保险待遇标准作出赔偿。

颜梅生

勒令员工交出手机获取违纪证据,是否侵犯隐私权?

编辑同志:

一周前,我在上班时突然接到闺蜜的电话,向我咨询如何采购某种化妆品,并让我通过微信将相关资料发给她。虽然我知道公司的规章制度有严禁上班时间玩手机的规定,但由于担心闺蜜误会,我还是躲在一边悄悄与闺蜜聊了20多分钟。车间主任见我不在岗,查找中发现了我玩手机。鉴于我一口否认,其便勒令我交出。领导查阅我的手机后,让我在全体员工会议上作了口头检讨,并取消了我一周的奖金。请问:车间主任如此获取证据的行为,是否侵犯我的隐私权?

读者:王晓霞

王晓霞读者:

车间主任的行为并未侵犯你的隐私权。

隐私权是指公民享有的私人生活安宁与私人信息秘密不被他人非法侵扰、知悉、收集、利用和公开的人格权,以及对他人何种程度上可以介入自己的私生活,对自己的隐私是否向他人公开、公开的人群范围和程度等的决定权。一般来说,就贸易行为是否构成侵犯隐私权,应当根据受害人确有隐私被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错四个要素来认定,而且四个要素相辅相成、缺一不可。与之对应,判断车间主任是否侵犯你的隐私权,同样必须结合四个要素来进行考量,而结果恰恰表明,本案至少有两点不符:一方面,你并不存在隐私被侵犯的事实。隐私是指不愿意为人所知或不愿意公开的,与公共利益无关的个人私生活秘密,包括私人信息、个人私事、私人空间等等,而你与闺蜜所聊的内容只是如何购买化妆品,不管你愿不愿意公开,都不存在“私人”秘密性质,即不属于隐私范围。更何况公司对你作出的、让你在全体员工会议上做口头检讨、取消你一周奖金的处分,所根据的是你在工作时间的聊天行为,而不在于聊天的具体内容,不管你的聊天内容如何,公司都可以作出同样的处理。另一方面,车间主任的行为并不违法。管理好所辖员工,是车间主任的职责所在。车间主任发现你长时间脱岗,继而寻找你、在你拒绝认错的情况下勒令你交出手机,都属于车间主任的职务行为。更何况车间主任在获得你的手机后,并没有私下向无关人员传播,而是仅仅上交给公司领导,表明其目的只是在于帮助执行公司纪律,不是为了对你进行不当攻击、毁谤等,即具有正当性。

廖春梅

举案
说法