

退休再就业：相关权益有“法”保护

如今，虽然已经达到退休年龄，但许多人仍会选择再就业。那么，“超龄”再就业是否受到法律的保护呢？

图片来自网络



上班遭遇事故，不构成工伤也能索赔

【案例】

虽然已经超过了退休年龄两年，但邓女士仍然有着强烈的求职欲望，并且于2020年7月入职到一家公司。谁知，仅过去一个月，邓女士便不慎于上班期间因工作受伤了。当邓女士向公司索要医疗费、护理费等费用时，却遭到了拒绝，对方的理由是邓女士超过法定年龄就业，不属于劳动法保护的对象，不能认定其为工伤，更不能享受工伤相关的待遇。

【点评】

公司必须承担赔偿责任。的确，国家规定的女职工退休的年龄为年满50周岁。《劳动合同法实施条例》第二十一条也指出：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”即劳动者已达到法定退休年龄的，不再属于《劳动合同法》等劳动法律的调整范围，不能依照《工伤保险条例》来认定工伤。但这并不等于邓女士便不能索要赔偿，因为《最高人民法院关于审理劳动争

议案件适用法律问题的解释（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。”即只要对应人员在工作中遭受人身损害，用人单位就应当承担赔偿责任。如果损害来自第三人，对应人员可以请求第三人赔偿，也可以请求用人单位赔偿。用人单位赔偿后，可以向第三人追偿。而邓女士恰恰是在上班期间因工作受伤。

没有休过年假，特殊情况也能索要三倍工资

【案例】

刘女士刚办完退休手续，公司基于其精通业务便提出希望她能留下来继续工作，甚至为了表示诚意，承诺她此前的一切待遇照旧。2021年初，当刘女士以公司在2020年没有安排其休年假为由，索要5天的三倍工资时，公司却表示拒绝，其理由是：刘女士不是法定意义上的劳动者，不能享有年假，自然无权享受三倍工资。

【点评】

公司应当支付未休年假的三倍工资。虽然《企业带薪年休假条例》第二条和第五条第三款规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。”“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职

工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”即可以享受带薪年休假的只能是“职工”，而公司与刘女士没有劳动关系，似乎的确不能适用，其实不然，因为公司与刘女士之间尽管不受劳动法律法规所调整，但《民法典》第五百零九条规定：“当事人应当按照约定全面履行自己的义务。”即在已明确“一切待遇照旧”的情况下应当从约定，而“一切”当然包括年休假待遇。

返聘后被解聘，也能依约索要补偿金

【案例】

一家公司与已退休的曾女士签订的返聘合同中约定：如曾女士离职，公司应以每满一年支付一个月工资的标准支付经济补偿。六个月以上不满一年，按一年计算；不满六个月，按半个月计算。可2020年12月15日公司让曾女士离职时，却拒绝支付经济补偿。理由是曾女士不属于法律意义上的劳动者，此前的相关约定无效。

【点评】

公司应当向曾女士支付补偿金。原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第13条规定：“已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时，用人单位应与其签订书面协议，明确聘用期内的工作内容、报酬、医疗、劳保待遇等权利和义务。”《国家劳动和社会保障部办公厅对〈关于实行劳动合同制度若干问题的请示〉的复函》第二条也指出：“离

退休人员与用人单位应当按照聘用协议的约定履行义务，聘用协议约定提前解除书面协议的，应当按照双方约定办理，未约定的，应当协商解决。”即离退休人员与用人单位聘用协议，对双方具有法律约束力，各自应当按照聘用协议的约定履行。正因为公司与曾女士就离职经济补偿问题在聘用协议已经明确，决定了公司必须按协议履行，而不能以曾女士已经不属于劳动法律法规适用的对象为由出尔反尔。颜东岳

妹妹顶替姐姐上班，途中遭险能否索要工伤赔偿？

编辑同志：

某公司在招聘广告中要求应聘人员必须有研究生学历和相应工作经历等，我虽然不具备条件，但因为心仪该份工作，遂用符合条件的姐姐的名义应聘。由于我们姐妹俩长得很像，公司不仅录用了我，还以我姐姐的名字发放了工作证、开设了工资账户。不料，我在上班的第一天便遭遇了交通事故。请问：在对方司机负事故全部责任的情况下，我能否要求公司给予工伤赔偿？读者 王小萌

王小萌读者：

你无权要求工伤赔偿，因为公司承担此责的前提是彼此之间存在劳动关系，而你与公司之间并不存在劳动关系。

《劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”其中不仅强调只有依法订立的劳动合同才具有法律约束力，而且明确了诚实信用原则。诚实信用原则要求当事人应本着诚实、守信、善意的态度签订、履行合同，不得滥用权力或故意规避义务。诚实信用原则要求劳动者应当秉持着诚实、善意的动机，尽到谨慎的注意义务，忠实维护用人单位的合法权益。结合本案，你为一己之私，不顾公司招聘要求，制造假象、隐瞒真相，冒名、冒用资料应聘，不仅违反应尽义务，而且恶意损害公司利益。劳动关系的成立，应当以双方存在确立劳动关系的合意为前提。而公司并没有招用你，你以姐姐的名义到公司上班也没有征得公司的同意，意味着你与公司之间不存在确立劳动关系的合意。此外，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定：“用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的‘工作证’‘服务证’等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’‘报名表’等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。”鉴于公司支付工资的账户、发放的工作证及招用记录均是以你姐姐名义办理或进行的，而你并无相关凭证，如果公司否认与你存在劳动关系，你也必须承担举证不能的不利后果。

廖春梅