

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 171 回 公司与超龄务工人员之间的关系

（撰稿人：徐开元）

2018 年 1 月 30 日

公司与超龄务工人员之间属于劳动关系还是劳务关系？

现实中，不少用人单位（特别是制造业企业）存在这样的劳动者——已达到或超过法定退休年龄。员工达到退休年龄之后仍继续从事劳动的，其与用人单位之间究竟属于劳动关系还是劳务关系，是劳动司法实践中的一个难点问题。本期我们就来梳理和讨论一下这个问题。

一、《劳动争议案件司法解释（三）》出台之前

在最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》（以下简称《劳动争议案件司法解释（三）》）出台之前，实务中各地做法不一，主要有以下三种观点。第一种观点认为，应视达到法定退休年龄人员是否享受基本养老保险待遇而分别认定为劳务关系或劳动关系。第二种观点认为，达到法定退休年龄的人员不是劳动法意义上的劳动者，其不能享受劳动法中规定的全部权利，达到法定退休年龄的人员继续从事劳动的，其与用人单位的关系更符合劳务关系的特征，双方的关系应按劳务关系处理为宜。第三种观点认为，达到法定退休年龄的人员与用人单位之间的关系属于特殊劳动关系，工作时间、劳动保护和最低工资应当参照劳动标准执行，其他方面的劳动权利义务可以由双方协商确定，上海市劳动和社会保障局《关于特殊劳动关系有关问题的通知》对此做出了明确的规定。

二、《劳动争议案件司法解释（三）》出台之后

在《劳动争议案件司法解释（三）》出台以后，上述司法中的不同观点在最高人民法院的司法解释层面达到了统一。根据《劳动争议案件司法解释（三）》第 7 条的规定，达到法定退休年龄的人员应根据其是否已经依法享受养老保险待遇或领取退休金而进行区别对待，达到法定退休年龄且已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员与用人单位之间的用工关系按劳务关系处理，已达法定退休年龄但未依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员与用人单位之间的用工关系按劳动关系处理。

此后，《最高人民法院民一庭关于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动关系终止的确定标准问题的答复》（[2015]民一他字第 6 号）中进一步明确“对于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动合同关系的终止，应当以劳动者是否享受养老保险待遇或者领取退休金为标准”。

三、结论

从上述法律分析可知，在《劳动争议案件司法解释（三）》出台后，公司与超龄员工之间的用工关系主要以是否依法享受养老保险待遇或领取退休金为判断标准，已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的员工与公司之间的用工关系按劳务关系处理，未依法享受养老保险待遇或领取退休金的员工与公司之间的用工关系按劳动关系处理。