

薪酬构成、工伤待遇、带薪假期等变化不小 “银发族”再就业 这些事得知晓

随着老龄化形势加剧,很多低龄老年人选择返聘或者再就业,成为推动经济社会发展的一股重要力量。不少老人以为退休后再就业和之前工作没什么不同,直到发生劳资等纠纷才意识到存在认知误区。那么,“银发族”再就业该如何维护自身权益?针对老年人最关心的薪酬、工伤、休假三方面问题,北京市海淀区人民法院法官结合具体案例进行了详细解答。



傅先生

**退休一年后返聘至原单位
争议焦点:同是部门经理,年终奖咋少了?**

退休一年后,单位向傅先生发来返聘意向书,岗位还是其退休前的部门经理一职。认为自己的能力受到肯定,又能发挥余热,傅先生没多想便接受了返聘,再次走上管理岗位,傅先生心情大好。在此后的工作中,傅先生焕发了事业上的“第二春”。可是年底领到“年终奖”时,傅先生的心情跌到了谷底——“为什么我的‘年终奖’比其他部门经理少了7000元?”傅先生找到领导询问原因。领导表示,傅先生是返聘人员,和其他在职人员考评标准不同,按照劳动合同,在职部门经理年终奖起点是7000元每人,并因业绩浮动。按照公司年终奖《发放方案》,傅先生这种返聘性质的部门主管奖金是5000元。

不满领导的解释,傅先生将公司诉至法院,要求同工同酬,补发自己和同级别主管的年终奖差额。

庭审中,傅先生出示自己的银行流水和案外人赵先生的银行账单。傅先生称,赵先生和自己同级别,其年终奖为1.2万元,而自己只有5000元,公司“区别对待”,对于自己的劳动付出显然不公平。

公司代理人提交了年终奖《发放方案》,证明赵先生的银行流水是与公司达成劳动合同法律关系的,符合考核奖主管最低7000元每人的发放要求。但傅先生属于退休返聘员工,根据《发放方案》仅向其发放年终奖5000元,不在考核奖的发放范围之内,且双方《劳务协议书》中并未约定年终奖发放事宜等内容,所以不应发放超额奖金。

庭审中,双方均确认《劳务协议书》未约定发放年终奖,但傅先生坚持公司在发放年终奖前并未通知其《发放方案》,所以公司应当按照公平原则,补发自己7000元。

法院审理指出,《劳务协议书》所反映双方法律关系应属平等主体之间达成的劳务合同法律关系。《劳务协议书》中未约定年终奖事宜,傅先生仅类比案外人多获得7000元,即主张自己也应获得7000元,并无关联性。而且,案外人赵先生与公司属于劳动合同关系,按照《发放方案》有权获得考核奖;傅先生与公司是基于退休返聘形成的劳务合同关系,按照公司《发放方案》不符合考核奖的发放范围。最终,法院驳回傅先生的诉讼请求。

□法官提醒

协议中应明确薪酬构成及发放方式

“退休老年人返聘或者再就业,最重要的是要认识到一点:和单位不再属于劳动合同法律关系。”法官介绍,依据劳动合同法规定:劳动者开始依法享受基本养老保险是劳动合同终止原因之一。同时,最高人民法院有关司法解释规定: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,法院应当按劳务关系处理。可见,“银发族”再就业要依照民法典合同编相关规定处理。

法官提醒老年人,双方达成的劳务合同内容是双方履行提供劳务与接受劳务的基础。因退休返聘老年人已达到退休年龄,已经享受退休各项福利待遇,因此,退休返聘人员在提供劳务过程中更多反映出单位承担给付该劳务的对价,此时的工资构成主要依据双方约定为准。所以,在签署劳务协议前应当对工资构成、工资支付方式、工资计算标准、额外收入等内容逐一明确。

李先生

**退而不休又找一份工
争议焦点:工作中摔骨折,享受工伤待遇吗?**

“呀!”整理货架时,李先生一个不留神从梯子上摔下来,他本能地用手撑地,结果受伤,送医后被诊断为左手骨折。这对于裁缝来说是非常严重的伤。他要求单位赔偿自己,但是单位说,李先生的关系挂在劳务派遣公司,赔偿的话,要找劳务公司。然而,劳务公司负责人表示,不清楚李先生的受伤原因,不同意赔偿。

李先生把两家公司一起诉至法院。

原来,李先生退休后,便找到被告之一的劳务公司,希望对方帮自己找工作,随后,他被派遣到被告某家具公司负责裁剪,“我是个裁缝,已经65岁了,这次受伤后,以后可能就没法干活了”。

庭审中,劳务公司表示不了解事发经过,而且认为李先生整理货架是自己的行为,且货架不高不会发生此种伤害;家具公司表示,李先生与该公司没有直接的劳动或者劳务关系,也不同意承担赔偿责任。法院依法委托鉴定机构作出李先生伤残鉴定报告,确定伤残等级等内容。同时,李先生申请证人到庭证明事发经过,证实自己是在工作中受伤。另外,法院还查明,涉案劳务公司没有劳务派遣资质。

法院审理认为,综合在案证据、证人证言与李先生陈述,符合日常经验法则推定事实,能够确认李先生是在提供劳务过程中受伤。

由于被告劳务公司没有劳务派遣资质,其也没有证据证明对劳务人员进行过安全培训以及必要的管理及安全保障,存在一定的过错;李先生作为成年人,在工作中缺少自我保护的安全意识、未尽到合理注意义务,具有一定的过错,在工作过程中致自身受伤,理应自担部分责任。据此,法院确定李先生应自担30%的责任,劳务公司负担70%的责任。李先生要求家具公司承担连带责任,缺乏依据,法院不予支持。

□法官说法

退休再就业一般不享受工伤待遇

法官表示,退休再就业的“银发族”在提供劳务过程中造成自身损害,一般情况下不能享受工伤待遇,但是,可按照民法典侵权责任编相关规定予以处理。

法官介绍,民法典规定:个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。提供劳务期间,因第三人的行为造成提供劳务一方损害的,提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任,也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后,可以向第三人追偿。

“由此可见,民法典将损害情形分为两类。”法官分析,首先,老年人在执行工作任务中因劳务遭受损害,该种情况根据当事人与单位之间过错确定损害责任范围;另外,老年人在执行工作任务过程中因第三人行为造成损害,该种情况则应由第三人承担赔偿责任,同时单位也有给付补偿的义务,单位在承担补偿责任后可向第三人追偿。除此之外,还可能因为意外事件等情况造成退休老年人损害,若单位提供相应保险,可将该风险转嫁给保险公司。

法官特别指出,在特殊情况下,老年人也可申请工伤保险待遇。根据相关规定:达到或超过法定退休年龄,但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的,用人单位依法承担工伤保险责任。用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的,如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,应适用《工伤保险条例》。所以,在符合上述规定情形下,老年人可享受工伤保险待遇。

孙女士

**“重出江湖”签了两年协议
争议焦点:起诉讨要欠薪,无带薪年假工资?**

2020年9月30日,孙女士退休后与一家公司达成《劳务协议书》。双方约定:公司聘用孙女士担任工程管理资料员,协议期限两年,孙女士提供劳务的方式为全职,工资为每月一万元。该协议中未约定加班工资、带薪年假、餐补、全勤奖、报销款、资料证件费及违约金等事项。

聘用期满,因工资仅发放至2021年8月,孙女士起诉到法院,要求单位支付欠付工资、加班工资、带薪年假工资等费用。

公司同意支付欠付工资,不同意支付加班工资、带薪年假工资等费用。

庭审中,孙女士主张曾口头约定过加班费、带薪年假工资事宜,但未提供相应证据。

法院审理认为,关于孙女士主张加班工资、带薪年假工资的诉讼请求,双方劳务合同对上述款项均未进行约定,孙女士虽陈述双方有过口头约定,但公司对此不予认可。因此,法院对孙女

士的陈述不予采纳。最终,法院判决公司支付欠付工资,驳回孙女士的其他诉讼请求。

□法官建议

单位可通过内部制度赋予返聘人员带薪年假

法官介绍,退休返聘人员既不属于劳动法意义上的劳动者,也不属于公务员,所以退休返聘人员无法享受法定带薪年假。

法官认为,老年人退休后,一般情况下,身体条件已不适于长期持续提供高强度的劳动工作,因此,“银发族”与单位达成劳务关系时应应对休息时间作出约定,单位也应考虑老年人的实际情况合理安排劳务工作。同时,法官建议,单位可以通过内部规章制度赋予退休返聘职工一定的带薪年假,以弥补退休返聘职工与普通职工在这方面的差别。

来源:法治日报