# 基层反映：超龄职工“再就业”产生劳资纠纷处置有“三难”

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-07-22

*基层反映：超龄职工“再就业”产生劳资纠纷处置有“三难”超龄职工一般指多少岁以上的?作者：徐天璐日期：2024-7-2914:39:22分类：情况反映紧急级别：一般责任编辑：骆琰签发领导：沈峰《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第一条中企事...*

基层反映：超龄职工“再就业”产生劳资纠纷处置有“三难”

超龄职工

一般指多少岁以上的?

作者：徐天璐

日期：2024-7-29

14:39:22

分类：情况反映

紧急级别：一般

责任编辑：骆琰

签发领导：沈峰

《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第一条中企事业单位工人退休条件之一为“男年满六十周岁，女年满五十周岁，连续工龄满十年”。近年来，该类本应退休的超就业年龄群体重返企业“再就业”的情况越来越常见，但超龄职工在务工时发生劳资纠纷，因其自身的特殊性，后续处置却十分困难。超龄职工的特殊性主要在于：一是这部分人员已超过法定就业年龄，且主要集中于农场、保洁、园林等岗位，这些岗位技术要求低、工作强度较大、相应报酬较少、部分年轻职工不愿从事；二是超龄职工务工均无法参加社会保险，大部分人员也不与单位签订劳务合同；三是超龄职工从事的岗位多为临时、替代性质，工作周期短且用工地点不确定。因超龄职工在务工中存在上述特殊性，发生劳资纠纷后的处置存在三处难点：

一是劳动关系认定“难”。超龄职工往往认为只要在单位上班发生的劳资纠纷，均应由劳动监察或劳动仲裁部门受理处置，但根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”，因此，超龄职工在达到法定退休年龄或依法享有养老保险待遇后，与用人单位之间建立的已不再是劳动关系，而是劳务关系（雇佣关系），并不符合劳动监察或仲裁部门受理范围，对于产生的劳务纠纷，仅能引导其通过民事诉讼途径维权。我县劳动部门在处理该类人群劳资纠纷案件中，因超龄职工与用人单位建立的是劳务关系，最难调处为要求工伤赔付、被辞退后支付经济补偿金这两类诉求，随着近年来，劳动者维权意识的提高，这两类案件15、16年调处数量分别为23起和28起，近两年一直呈现约20%的增长率。

二是劳务报酬确认“难”。超龄职工自身属于达到法定退休年龄再就业人员，根据法律规定应当与用人单位签订劳务合同，劳务合同较一般的劳动合同，在性质上属于雇佣关系，而非确定劳动关系，一旦发生纠纷，签订劳动合同的由劳动法调整，劳动机构先于受理，而劳务合同适用民法调整，由法院直接受理。在实际工作中，部分企业对超龄职工的认识较为片面甚至故意钻法律空子，索性不与超龄职工签订合同，仅口头约定工资待遇。一旦发生欠薪等劳资纠纷，超龄职工往往因缺少书面凭证，无法确认相应的劳务报酬，走司法途径维权成本高、时间长，超龄职工往往不愿诉诸此途径。如我县去年处理沈荡镇某农场从事的道路植树业务所产生的纠纷，涉及的10余名工人均为超龄职工，拖欠劳务报酬约5万元，因工作地点流动性大、纸质台账均未建立，劳动部门一方面无法正式受理，另一方面缺少相关证据无法帮助其协调处理，仅能引导其走法律援助途径。

三是群体性事件处置“难”。基于上述两个因素，在此类群体发生群体性事件后，因未建立劳动关系或缺少书面凭证，很难通过法定途径进行处理，即使涉及经营者欠薪逃匿，也无法以拒不支付劳动报酬移送公安立案查处，如15年6月通元镇飞奥农场承包人周某拖欠40余名务工人员工资并失去联系，其中涉及超龄职工35名，涉及拖欠劳务报酬20余万元，因务工者多数为超龄职工，无法移送公安部门立案抓捕，而这部分人员法律基础较差，通过民事诉讼维权成本高且耗时长，后经相关部门及通元镇政府多方协调，在变卖农场资产变现后，得以支付拖欠劳务报酬。

基层建议：加强规范劳动用工的宣传与引导，指导企业在使用超龄职工时及时签订劳动合同，并购买商业保险作为补充；一旦发生劳资纠纷，应开通“绿色通道”，帮助发生纠纷的超龄职工缩短走民事诉讼途径的时间。（县人力社保局

徐天璐）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！