

老年人再就业还受《劳动合同法》保护吗

生活中，一些老年人在达到法定退休年龄、享受基本养老保险待遇后仍选择再就业，这些老年人还受《劳动合同法》保护吗？不久前，在昆明市某小区当保洁员的赵大爷就遇到了这样的烦心事。

违反工作规定被辞退

今年65岁的赵大爷两年前到其所住小区的物业公司应聘，成为一名保洁员。可不久前，他却突然收到物业公司的辞退通知。原因是近半年来，赵大爷多次违反物业公司管理规定捡拾废弃纸板，经主管提醒后仍未改正，因此，物业公司决定将其辞退。

协商过程中，赵大爷认为，自己在职期间工作尽职尽责，从未出过差错，且捡拾废弃纸板与本职工作并不冲突，物业公司辞退自己的行为属于非法解除劳动合同，应该支付经济补偿金。物业公司则认为，公司管理规定中明确了保洁员的工作要求，主管也多次对赵大爷违反管理规定的行为进行提醒，已尽到告知义务，对赵大爷的辞退处理合规合法，公司只需向其支付合同中约定的提前解除合同违约金即可。

因双方存在争议，赵大爷向法院提起诉讼。经法院审理认定，物业公司与赵大爷属于劳务用工。物业公司与赵大爷解除劳务关系，需要根据双方签订的劳务合同约定，向其支付提前解除合同违约金一千元，无需支付《劳动合同法》中规定的非法解除劳动合同的赔偿。

书面劳务合同是维权依据

像赵大爷这样的老年人再就业时，



是否还受到《劳动合同法》保护？对此，云南晨昀律师事务所律师杨生顺表示，无论是城镇居民还是农村居民，凡达到法定退休年龄、享受基本养老保险待遇的老年人，再就业时不受《劳动合同法》的保护。根据《劳动合同法》第四十四条规定，“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止”。《劳动合同法实施条例》第二十一条也提到，“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”。本案中，赵大爷已达到法定退休年龄并开始享受城乡居民基本养老保险待遇，所以他与物业公司之间属于劳务关系而非劳动关系。

杨生顺指出，劳务关系不受《劳动合同法》保护。在劳务关系中，通常只有工资诉求能够获得法律支持，至于劳动报酬、支付方式，以及加班费、带薪年假、保险缴纳等福利待遇都以双方约定为准。

那么退休老年人再就业时如何保护自己的合法权益？杨生顺提醒，应尽量与用人单位订立书面劳务合同，并在合同中就工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动保护等进行详细约定。一旦发生争议，书面劳务合同将成为高龄劳动者维权的重要依据。📄

本刊记者 李宏刚 / 文