

案例分析：退休金之争 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/53/2021_2022__E6_A1_88_E4_BE_8B_E5_88_86_E6_c36_53425.htm

【案情简介】 原告：张某 被告：某食品公司食品站 张某从1972年至1982年在食品站从事签票员工作，每月从食品站领取固定工资27元。1982年至2002年7月做生猪屠宰工，劳动报酬实行计件制，近几年每杀一头猪得劳动报酬4.5元。原被告双方之间从未签订过劳动合同，对退休待遇亦无约定。食品站属全民所有制性质，1997年底由黄某承包经营。现张某已过应退休的年龄，要求食品站为其办理退休手续并按月给付一定数额退休金。食品站认为，张某不是食品站的正式职工，双方之间仅是一般的劳务关系，并未形成劳动关系，而且也没有办理过社会养老保险，故不同意支付退休金。为此，双方发生争议，张某于2002年8月16日向该县劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委以超过法定申请仲裁时效为由，不予受理。之后，张某将食品站诉至法院。 **【判决结果】** 张某从1972年至2002年7月一直在食品站工作，虽然每月从食品站领取的报酬形式有所变化，但双方之间已有近30年稳定、持续、长久的关系。在此期间，张某是以食品站的名义对外工作，为食品站服务，其劳动报酬从食品站领取，并接受食品站的管理和指导，因此双方之间并不是完全平等的民事法律关系，而是具有一定的从属关系。虽然，张某与食品站之间未订立劳动合同，但双方之间的关系已具备事实劳动关系的法律特征，即张某与食品站之间形成事实劳动关系，而不是一般的劳务关系。另外，根据劳动部“关于贯彻《中华人民共和国劳动法》若干问

题的意见”中的规定，中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。《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》中规定，劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。因此，食品站具备诉讼主体的资格，张某起诉食品站并不违反法定程序。据上述理由，法院判决食品站自二00二年十一月起，每月发给张某退休费二百元整。【评析】张某与食品站之间法律关系的性质，以及如何确定张某退休金的数额是本案关键。（一）张某与食品站之间形成事实劳动关系。劳动关系是我国劳动法的主要调整对象，是指劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料结合的社会关系。劳动关系一般具有以下法律特征：从劳动关系的当事人看，是劳动力所有者和劳动力使用者之间的社会关系。作为劳动关系一方当事人的劳动者是劳动力的所有者，可以任意支配蕴含在自身体内的脑力和体力的劳动能力。而作为劳动关系另一方当事人是生产资料的所有者、经营者或管理者，可以支配和使用所掌握的生产资料，这部分当事人可以是国有、集体企业，中外合资、合作经营企业，外商独资经营企业，也可以是私营企业、个体经营者。从劳动关系的内容看，是与劳动过程相联系的社会关系。劳动关系是劳动者在运用劳动能力实现劳动过程中和用人单位发生的社会关系，强调的是劳动过程，即强调人和物、劳动力和生产资

料相结合的生产过程。劳动关系可以分为个别劳动关系和集体劳动关系两种类型，劳动者个人与用人单位之间形成的劳动关系属于个别劳动关系，这种劳动关系兼具有平等关系和隶属关系的法律特征。平等关系是指劳动者与用人单位按照平等协商的原则相互选择，双方都有签订劳动合同的自由。但双方一旦建立了劳动关系，劳动者个人必须将自己的劳动力归用工单位依法支配，即用人单位和劳动者之间建立了一种指挥和服从为特征的管理关系，这种从属性管理关系可以说是一种隶属关系。劳动关系的形成与建立往往是以劳动者与用人单位之间签订劳动合同为前提和标志。但我国法律也规定，用人单位与劳动者之间符合劳动关系的主体资格和实质要件，未按国家规定办理有关手续和签订劳动合同或者劳动合同期满后未续签劳动合同所形成的一种劳动关系可以认定为事实劳动关系，同样受我国劳动法的保护。法院审理本案后认为，张某从1972年8月至2002年7月一直在食品站工作，双方之间虽未订立书面劳动合同，即表面上缺少劳动关系成立的形式要件，但双方之间的法律关系符合上述劳动关系的法律特征，应视为存在事实劳动关系。这种观点是正确的。

（二）张某与食品站之间不是劳务关系。本案在审理中有观点认为，张某与食品站之间形成劳务关系，因此没有权利享受退休金待遇，这种观点显然是错误的。在司法实践中，劳务关系与事实劳动关系的外部特征的确极为相似，容易发生混淆，因此有必要对劳务关系与事实劳动关系作一比较。第一，两者产生的依据不同。劳动关系是基于用人单位与劳动者之间生产要素的结合而产生的关系；劳务关系产生的依据是双方之间的约定。本案中，双方不存在协商订立契约的意

思表示，既没有书面协议也不存在口头约定，而是张某在食品站近30年的劳动过程中产生的一种用人单位和劳动者之间的关系，其法律性质是劳动关系而不是劳务关系。第二，主体不同。劳动关系是指在用人单位与劳动者之间产生的一种劳动者提供劳动，用人单位给付报酬的稳定关系。在某种程度上，用人单位和劳动者之间是管理和被管理，支配和被支配的关系，具有隶属性。而劳务关系是平等主体之间的契约关系，不存在管理与被管理的情况，劳务方只要按照约定完成工作任务即可，另一方无权提出额外要求，如享受退休金待遇等。本案中，张某从食品站领取工资，并接受食品站的管理和指导，双方从属关系是显而易见的。第三，以谁的名义实施工作以及由谁承担责任不同。事实劳动关系是劳动者以用人单位的名义进行工作，由用人单位承担法律责任，与劳动者本人没有关系。而劳务关系是提供劳务的一方以本人的名义从事劳务活动，对外独立承担法律责任。本案中，需要屠宰的客户是同食品站之间形成加工承揽关系，张某只是屠宰的实施者，以食品站的名义对外工作，为食品站服务，这也充分说明双方是一种事实上的劳动关系。第四，两者关系的稳定性不同。事实劳动关系的当事人之间关系较为稳定、长久，反映的是一种持续的生产资料、劳动者、劳动对象之间相结合的关系；而劳务关系当事人之间体现的是一种即时清结的关系。本案中，张某在食品站持续稳定的工作了近30年，只是由于历史原因双方未签订劳动合同，因此认定张某与食品站之间成立事实劳动关系具有法理依据，张某可按相关规定依法享受退休待遇。（三）关于张某退休金数额的确定。本案中，食品站属全民所有制性质，张某与食品站

之间形成事实劳动关系，根据国务院《关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104号）第二条的规定，工人退休以后，每月按下列标准发给退休费，直至去世为止。中华人民共和国成立后参加革命工作，连续工龄满20年的，按本人标准工资的75%发给。但张某退休前是以计件制方式领取工资报酬，无固定的工资发放标准。为保护劳动者与用人单位双方的合法权益，并充分考虑张某退休前每月实际领取的工资数额，法院依据该市2002年城市居民最低生活保障线200元/月的标准，确定张某每月的退休金数额。法院最终的裁判结果维护了劳动者的合法权益，该判决无疑是公正与合理的。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com