

法律合规小课堂

第六期

案例：2024年4月，A物业作为甲方与作为乙方的李某签订《退休人员劳务合同书》，约定：鉴于乙方已超过国家法定的企业职工退休年龄，不具备形成劳动关系的主体资格。根据《中华人民共和国民法典》等有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本劳务合同书，共同遵守本合同书所列条款。合同期限自2024年4月至2025年4月；乙方同意根据甲方工作需要，担任物业服务相关岗位。合同还就其他内容进行约定。2024年5月至2025年3月，A物业按月向李某发放工资。2025年4月，李某作为申请人，以A物业作为被申请人，申请劳动仲裁，请求确认2024年5月至2025年3月存在劳动关系。区劳动人事争议仲裁委员会于当日作出不予受理通知书。后李某向法院提出诉讼请求：要求确认2024年5月至2025年3月，李某与A物业存在劳动关系。

经查询，李某未参加职工养老保险。A物业辩称：李某到我公司应聘时已超过67周岁，不具备法律法规规定的形成劳动关系的具体资格，不具备建立劳动关系的条件，因此双方依据民法典相关规定签订退休人员劳务合同书，双方形成劳务关系，而非劳动关系。

法律分析：法院认为，《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。李某诉称其自2024年5月入职A物业，从事保洁工作，直至2025年3月在电梯中受伤后因需在家治疗，未再去工作，期间一直接受A物业考勤管理，并由A物业按时发放工资。现李某要求确认其与A物业自2024年5月至2025年3月存在劳动关系。A物业提出异议，辩称李某入职时已达到法定退休年龄，且双方已签订退休人员劳务合同书，应属劳务合同关系。经审查，李某在A物业工作时年满67周岁，已达到法定退休年龄。李某主张其未参加职工养老保险，未享受养老保险待遇，但造成其未参加职工养老保险、未享受养老保险待遇并非A物业的原因，故2024年5月至2025年3月期间，李某与A物业应为劳务关系。李某要求确认2024年5月至2025年3月与A物业存在劳动关系依据不足，不予支持。

（整理自公众号“青海普法”）

2026年3月2日