資料來源：2016/3/27 旺報 B5 版

員工退休 公司支付補償金解析

「退休」在大陸地區的具體含義是指根據相關法律規定，勞動者因年老或因工、因病致殘，完全喪失勞動能力（或部分喪失勞動能力）而退出工作崗位。根據大陸地區的現行退休政策，一般情況下男性幹部、工人年滿 60 周歲退休，女性幹部年滿 55 歲退休，女性工人年滿 50 周歲退休。如果系因病或非因工致殘，由醫院證明並經勞動鑒定委員會確認完全喪失勞動能力的情況下，法定退休年齡則調整至男性年滿 55 周歲、女性年滿 45 周歲。

根據大陸地區相關法律規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，勞動者可依法辦理退休手續並開始享受養老保險待遇。惟，在這種情況下終止勞動合同，公司是否需向勞動者支付任何補償金呢？

案例

現年 58 歲的徐先生自 2000 年起在上海一家台資公司從事後勤工作。2015 年年初，徐先生因病入院，後經診斷不幸罹患癌症，因此，需接受長期治療。徐先生的女兒協助徐先生前往上海當地勞動能力鑒定中心進行勞動能力的鑒定，結果顯示徐先生已「完全喪失勞動能力」，不能再從事工作。

公司得知徐先生的情況後，認定徐先生已符合法定退休條件，即因病完全喪失勞動能力、且已年滿 55 周歲。因此，公司向徐先生發出了書面《通知函》，告知徐先生因其已經達到法定退休年齡，其與公司之間的《勞動合同》於發函日終止，並要求徐先生儘快辦理退休手續。

徐先生收到公司的《通知函》後，徐先生的女兒上網檢索了一些勞動法律法規，發現根據《勞動合同法》等相關規定，勞動者患病或者非因工負傷，在規定的醫療期滿後不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作的，用人單位提前三十日以書面形式通知勞動者本人或者額外支付勞動者一個月工資後，可以解除勞動合同。

據此，徐先生認為根據《勞動合同法》的相關規定，因其已無法從事原工作，也不能從事公司安排的其他工作，公司在這種情況下終止勞動合同應當依法按照其在公司的工作年限每滿一年支付一個月工資作為經濟補償金。徐先生的理解是否正確呢？

解析

大陸地區現行相關勞動法律法規區分了勞動合同終止的各種情形，明確規定了哪些情況下用人單位需向勞動者支付經濟補償金，哪些情況需支付賠償金，若沒有明確規定需要支付上述經濟補償金或賠償金的，則用人單位無需支付。一般情形下，因下列情形終止勞動合同，用人單位不需要支付經濟補償金或賠償金：（1）勞動者因自身原因向用人單位提出離職；（2）勞動者開始依法享受基本養老保險待遇；（3）勞動者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤；（4）勞動合同到期後，用人單位維持或者提高勞動合同約定條件續訂勞動合同，勞動者不同意續訂。

然，如果用人單位因勞動者患病或非因工負傷不能從事原工作或由公司安排的其他工作而終止勞動合同，則需支付經濟補償金。本案中，徐先生要求公司支付經濟補償金系依據前述規定，即認為公司系因徐先

生患病不能從事原工作或由公司安排的其他工作而單方面解除雙方勞動合同，因此，要求公司支付經濟補償金。

事實上，徐先生對於公司解除勞動合同的理由理解有誤，其忽略了一個重要因素，即其已被鑒定為「完全喪失勞動能力」，且其已經年滿 55 周歲，已達到法定退休年齡，應當辦理退休手續。如前所述，根據現行《勞動合同法》等法律法規的規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止。也就是說，達到法定退休年齡是勞動合同終止的一個法定事由，且用人單位無需另行支付經濟補償金。本案中，公司恰恰基於「徐先生達到法定退休年齡」的法定事由單方終止了與徐先生的勞動合同，並非徐先生理解的「因其患病不能繼續工作」而終止勞動合同。

退休人士不應主張補償

本案中徐先生辦理退休手續後即可享受國家提供的養老保險待遇，也就是說，勞動合同終止後徐先生將可以申領退休金，享受相應的退休待遇；而在勞動者沒有達到法定退休年齡的情況下，用人單位因勞動者患病或非因工負傷不能從事原工作或由公司安排的其他工作而終止其勞動合同後，勞動者將處於失業狀態，既不能領取工資也不能領取退休金，勞動者的基本生活將失去保障，故相關法律法規才規定用人單位承擔向勞動者支付經濟補償金之義務。

因此，徐先生在達到退休年齡的情況下不應當再向公司主張支付經濟補償金。對於此問題，曾有地方規定予以明確，例如 2009 年廣東省勞動爭議仲裁委員會作出之《關於達到法定退休年齡未享受基本養老保險待遇的人員經濟補償問題的復函》（粵勞仲函[2009]1 號）明確表示在國家沒有新的規定前，用人單位與達到法定退休年齡而未享受基本養老保險待遇的人員終止勞動合同，可以不支付經濟補償金。

綜上，因徐先生已經達到法定退休年齡，公司有權終止與徐先生的勞動合同，並且公司無需向徐先生支付經濟補償金。

（作者劉瑞霖是理律法律事務所資深顧問；劉霞是上海律同衡律師事務所律師。本文不代表理律法律事務所及上海律同衡律師事務所意見。）