

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明 沙雨桐

在职工退休审批实务中,身份证记载的出生时间与档案中记载的出生时间不一致的情形屡见不鲜,这一争议直接关系到职工退休时间的确定、养老金起算节点等核心权益。实践中,不少职工及用人单位对该问题的处理规则存在认知误区,误将《民法典》中关于出生时间认定的规则直接适用于退休审批场景。

政策基石: 以档案记载为准

对于职工退休年龄的认定并非简单依据身份证信息,而是有明确的专项政策加以规范。

原劳动和社会保障部1999年发布的《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发〔1999〕8号,以下简称“8号文”)作为现行有效的核心政策文件,清晰界定了身份证与档案年龄冲突时的处理规则。

“8号文”明确规定:

加强企业职工退休审批工作的管理。各地区要严格按照《通知》规定的企业职工退休、退职审批权限,规范企业职工退休审批工作,要建立审批工作制度,规范审批程序,加强对审批工作的监督。

对职工出生时间的认定,实行居民身份证与职工档案相结合的办法。当本人身份证与档案记载的出生时间不一致时,以本人档案最先记载的出生时间为准。

这一规定并非随意创设,而是基于退休审批的特殊管理需求——在计划经济向市场经济转型过程中,部分企业存在为职工虚报年龄以办理提前退休、规避劳动用工责任等问题,“8号文”的出台正是为了规范退休审批秩序,防范违规退休带来的社保基金风险,确保退休政策的严肃性与统一性。

这一认定逻辑的核心是防范历史遗留问题导致的利益失衡——早年间户籍与用工登记制度不完善,部分人员存在年龄填报误差或人为修改情况,以原始档案为依据能最大程度避免“重复得利”,保障社保体系公平性。

需要强调的是,“8号文”虽发布于1999年,但至今仍为各地人社部门办理退休审批的法定依据,未被后续政策废止或修订。无论是企业职工基本养老保险还是机关事业单位养老保险的退休审批,人社部门均会严格依据该文件审查职工档案,以档案中最先形成的记载材料(如招工登记表、入学登记表、入伍登记表等)所载明的出生

时间作为退休年龄认定的核心依据。

司法裁判: 认可“8号文”效力

政策的刚性在司法实践中也得到了充分体现,最高人民法院及地方各级法院在审理退休年龄认定相关行政诉讼案件时,一致认可“8号文”的效力,并据此作出裁判,形成了稳定的裁判规则。

最高人民法院审理的(2017)最高法行申2877号案件颇具典型性。

该案中,职工的身份证记载出生时间与档案记载不一致,职工以身份证年龄为由主张退休时间,而人社部门依据档案最先记载的出生时间审批退休。

最高人民法院在再审裁定中明确指出,“8号文”作为现行有效的部门规范性文件,是人社部门办理退休审批的合法依据,当身份证与档案出生时间冲突时,应以档案



AI生图

最先记载的时间为准,最终驳回了该职工的再审申请。

该裁定直接确立了全国范围内退休年龄认定的司法裁判基准,各地法院的裁判亦遵循同一规则。

在仙桃市人民法院审理的徐某退休纠纷案件中,徐某身份证登记的出生时间与档案中《技工学校招生登记表》(该档案中形成时间最早的材料)记载的出生时间存在差异,徐某不服人社部门以档案时间认定退休年龄的决定,提起行政诉讼。

法院审理后认为,人社部门依据“8号文”规定,以档案最先记载的出生时间认定退休年龄,符合法定程序与政策要求,判决确认人社部门行政行为合法,驳回徐某的

诉讼请求。

通过裁判文书的检索我们发现,在江苏、广东、山东等多地法院均有类似案例,法院在作出裁决时,都认可了“8号文”规定的效力,形成了“政策规定—行政执行—司法确认”的完整闭环。

规则厘清: 与《民法典》并不冲突

实践中,不少人提出疑问,《民法典》第十五条明确:“自然人的出生时间和死亡时间,以出生证明、死亡证明记载的时间为准;没有出生证明、死亡证明的,以户籍登记或者其他有效身份登记记载的时间为准。有其他证据足以推翻以上记载时间的,

以该证据证明的时间为准。”

那么,前述“8号文”确立的认定规则,和后来实施的《民法典》是否存在冲突呢?答案是否定的。

根据《民法典》的规定,对于自然人的出生时间,在有出生证明的情况,当然以“出生证明”为准。在没有出生证明的情况下,以其他有效身份登记记载为准,而档案也属于“其他有效身份登记”。因此,两者并不冲突。

从适用范围来看,《民法典》的规则解决的是自然人“身份归属”的基础问题,而“8号文”解决的是“退休资格认定”的行政监管问题。

在职工退休审批这一特定场景中,“8号文”的专项规定更具针对性和操作性,能够有效回应退休管理中的特殊风险点,因此应当优先适用。

例如,若某职工户籍登记年龄为1965年出生,但其1982年参加工作时的招工登记表(档案中最早的记载)显示出生于1963年,在办理退休时,应依据“8号文”认定其为1963年出生,达到60岁(男性)时办理退休,而非依据身份证记载的1965年。

实务建议: 做好风险防范

基于退休年龄的认定规则,用人单位与职工在处理退休相关事宜时,需重点关注以下两点,防范潜在争议:

对用人单位来说,应当强化职工档案管理的规范性。在职工入职时,必须严格审核招工登记表、学历证明等原始材料,确保出生时间记载准确;

在档案流转过程中,应当妥善保管原始材料,避免涂改、遗失,尤其要留存好档案中形成时间最早的材料,为后续退休审批提供清晰依据。

在职工临近退休前,应提前核查其身份证与档案记载的年龄是否一致,如果存在差异,需要及时向职工释明“8号文”规则,提前沟通退休时间认定事宜,避免引发劳资纠纷。

对劳动者来说,应当树立“档案先行”的认知。

在参加工作、办理入职手续时,需认真核对档案中出生时间的记载。如果发现档案年龄与实际年龄不符,应当立即启动更正程序,向相关部门反映并提供证明材料进行更正,以免影响退休手续的办理和养老金的领取。

如果对人社部门依据档案最先记载时间作出的退休审批决定有异议,可以通过行政复议或行政诉讼维权,但需要认识到司法实践中对“8号文”规则的坚守,理性评估维权风险。

“以本人档案最先记载的出生时间为准”认定退休年龄,是经过长期实践检验、有明确政策依据和司法支撑的核心规则。

该规则既回应了退休审批的特殊管理需求,又与《民法典》的一般规则形成有效衔接。

用人单位与职工需准确把握这一规则的内涵与适用边界,以规范的档案管理、清晰的沟通协商防范争议,确保退休审批工作的顺利推进,维护各方合法权益。