

公司违规办理退休手续 拒不兑现补偿承诺

女员工维权4年终获正常退休待遇

□本报记者 赵新政

按照档案记载，付筱莉（化名）属专业技术人员，系干部身份，其退休年龄应当是55周岁。可是，不知其所在公司出于什么目的，想让她依照工人身份提前5年退休。为此，公司承诺将向她支付一笔费用，以弥补她受到的经济损失。

“我听从公司的安排，顺利办理了提前退休手续。”付筱莉说，她领取两个月退休金后，公司仍然未兑现支付经济补偿的承诺。因多次交涉无果，她只得提起行政诉讼，申请撤销原退休手续。

原退休手续撤了，已领取的退休金也退了，付筱莉要求继续履行劳动合同，但被公司拒绝。此后，历经仲裁、法院一审、二审、再审和强制执行，通过4年多的艰苦努力，她终于挽回5年的全部损失。其中包括她在55周岁即2019年12月顺利办完正常退休手续。同时，她在诉讼期间的工资也由公司全额支付，并报销了一部分医药费。

公司提前退休手续违规 员工申请通过诉讼撤销

付筱莉大学毕业后一直在国有企业工作。2000年10月11日，因企业改制，她变为一家长资投资公司的一名员工。因该公司成立时间较晚，她当时与该公司所属苏州分公司签订了无固定期限劳动合同，约定其岗位为销售工程师。2013年9月1日，她又变更为公司员工，在变更协议中注明公司将承继劳动合同项下雇主方的全部权利和责任。

在职期间，公司通过外服公司为付筱莉缴纳社会保险至2014年10月。自2014年11月起，她的社会保险缴费单位又变成了公司下属的北京分公司。当月，她在一份打印的退休申请上签字。该申请书的内容是：“本人付筱莉，女，即将年满50周岁，达到法定退休年龄。现申请办理退休手续。”

同时，北京分公司向人社局出具情况说明，内容为：“我单位职工付筱莉，女，工作职位是高级内部支持工程师，在我公司为工人岗位，2014年12月达到法定退休年龄，为其办理养老保险退休。”2014年12月15日，人社局核准付筱莉自2015年1月起按月领取基本养老金。

两个多月后，因公司拒不兑现此前承诺的经济补偿，付筱莉向法院提起行政诉讼，请求撤销人社对其作出的基本养老保险待遇核准表。

2015年6月18日，人社局作出撤销付筱莉基本养老保险待遇决定。撤销的原因为：按照《关于进一步加强基础管理，规范退休核准工作有关问题的通知》（京人社养发〔2011〕49号）的规定，与职工存在劳动关系的企业负责为职工申报退休手续，而北京分公司为付筱莉申报退休手续时与其不存在劳动关系，不符合该文件规定。

擅自变更员工身份 拒绝员工返岗上班

人社局撤销付筱莉的提前退休手续后，公司仍然以其已经达到退休年龄为由，拒绝其返岗上班的要求。无奈，她只得申请劳动争议仲裁，仲裁之后又诉至法院。

对于付筱莉应于何年龄退休，争议双方各执一词。

付筱莉认为，她属于管理岗位，是专业技术人员，且系干部身份，按照国家规定应于55周岁退休。可是，公司与她多次协商，要求她书写50周岁退休的申请。在沟通中，公司一边胁迫她，一边许诺支付一定数额的补偿金，同时将退休申请模板发给她让她签字。可是，她在退休申请上签字后公司并未对她进行额外补偿。此时，她才发现被欺骗了。

为证明自己的身份属性，付筱莉提交毕业证书、北京市企业职工档案工资登记卡、北京市全民企业调整职工档案工资审核表、北京市事业单位管理人员、专业技术人员变动职务工资审批表、干部介绍信等资料，显示其为干部身份、工程师。

不过，付筱莉提交的证明其为专业技术人员、在专业技术岗位上工作的材料，未得到公司的确认。公司仍然依据其向人社局提交的退休申请表等，主张其不属于专业技术人员，亦不属于管理岗位，应当50岁退休。双方之间的劳动合同，也于2014年12月18日因其到达法定退休年龄而终止。

公司还认为，从1992年开始推行全员劳动合同制后，企业职工不再区分干部和工人身份，国

家劳动人事管理制度开始从身份管理向岗位管理转变，而目前在法律层面上未对管理和技术岗位的划分标准作出明确界定，用人单位有权根据劳动者工作岗位的具体工作内容、岗位职责以及该岗位在整体组织架构中的定位，通过规章制度、劳动合同、岗位职责说明等其他形式予以确定，女员工的岗位是否是管理或技术岗位，应当依据劳动合同约定和用人单位的规章制度规定来确定，办理退休手续时由人社局来审查确认女员工的岗位和退休年龄。

付筱莉曾就退休审批、社保经办等问题向人社局提出信访请求，该局答复称：经核实，付筱莉的原缴费单位在2014年11月通过社会保险网上服务平台上曾经申报，将其身份从干部变更为工人的记录。在办理“退休”改“在职”状态重新登记入库手续过程中，因付筱莉与参保单位在干部身份的确定上存在诉讼，且目前未做出明确裁定，参保单位在办理重新参保登记的工作中，不认可为付筱莉按照干部身份信息提供申报增员登记资料，因此，未能进行重新登记增员。

法院就此询问时，外服公司答复称：其受付筱莉所在单位委托，为付筱莉进行身份变更，将其社保身份类别由干部变更为工人。当时，委托单位提供了一份岗位确认函，确认付筱莉系工人身份。同时，北京分公司也开具一份岗位说明，证明付筱莉的身份为工人。

公司在答复法院询问时称，其更改付筱莉身份类别的原因，是因为按照退休流程的要求，如果在50周岁退休需要在社保系统中将身份类别做相应更改。对于这样的更改，付筱莉认为，公司的行为属于弄虚作假，其指示外服公司单方将其社保系统的干部身份变更为工人身份，目的是为了违规为她办理50岁退休手续。

公司拒不履行合同 应当支付员工工资

因公司拒绝付筱莉返岗上班，她向法院提出7项诉讼请求，其中包括公司继续与其履行劳动合同、向其支付诉讼期间的工资等。

公司辩称，付筱莉已经认可其于50岁退休。在为她办理退休

手续时，本公司社保账户尚未建立，故为其缴纳社保的北京分公司为其办理了退休手续，该做法并不违反法律规定，亦未给她的权益造成任何损害。因付筱莉办理退休审批手续至今近3年时间，已不具备胜任原工作的工作能力，所以，无法与她继续履行劳动合同。同时，因其一直未再为公司工作，不同意向其支付工资。

付筱莉则表示，其在工作多年，对工作很熟悉，其岗位在北京地区有七八个人。如按其原有岗位确无法履行劳动合同，其亦同意与公司协商调岗事宜。

法院认为，付筱莉年满50周岁时，公司通过关联公司为其办理了退休手续。此后，该退休手续被撤回，原因是申报退休的单位主体错误。此后，公司未再为付筱莉申报退休手续，双方就其退休年龄产生争议。

经查，付筱莉的档案记载为干部身份，人社局批准其50岁退休时变成了工人。外服公司对此的解释是，其作为付筱莉的社会保险代缴机构，对付筱莉作出身份变更的原因系受委托单位即公司的授意，而这样的授意行为没有任何法律依据的，且有违事实。由此可见，无论依据身份属性还是岗位性质来甄别，付筱莉在社会保险系统中的原登记信息系符合55周岁退休的条件。据此，法院采信付筱莉的主张。

由于双方劳动合同不存在终止的法定情形，所以，法院对公司所主张的无法履行劳动合同的意见不予采纳。公司称付筱莉的岗位已被他人取代，付筱莉表示其在北京的同岗位有七八人、且表达了如确无法按原劳动合同履行亦同意协商调岗的意愿，故在公司未举证证明付筱莉所在岗位具备不可替代性和唯一性、且双方不能就新岗位达成一致意见的情况下，法院确认公司应继续与付筱莉履行劳动合同。

综上所述，依据《劳动合同法》相关规定，法院判决公司继续履行劳动合同，同时向付筱莉支付诉讼期间工资19万元、报销5586元，驳回付筱莉的其他诉讼请求。

公司不服法院判决提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。近日，经法院强制执行，付筱莉领到了判决确认的工资。

隐瞒真相销售泡水车 车行该不该三倍赔偿？

编辑同志：

三个月前，我从一家车行购买了一辆货车，用于货物运输营利。因多次出现无法提速、失速等现象，经专业人士检修，才得知货车变速箱内零件卡死且锈迹斑斑，明显属于“泡水车”。

车行虽承认其隐瞒了货车被水泡过的事实，但拒绝按我所付购车款给予三倍赔偿。法院也于近日驳回了我的三倍赔偿请求，只让车行返还购车款、赔偿停运损失。

请问：这到底是因为什么？

读者：姜虹

姜虹读者：

法院的判决并无不当。一方面，本案不适用三倍惩罚性赔偿。

《消费者权益保护法》第五十五条规定：“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍。”但其第二条规定：“消费者为生活消费需要购买、使用商品或者接受服务，其权益受本法保护；本法未作规定的，受其他有关法律、法规保护。”

这就是说，在经营者的行为构成欺诈的情况下，能够享受三倍赔偿的主体只能是消费者，且消费者购买的目的是在于“生活消费需要”。而《消费者权益说明通则》中规定：“消费者——为满足个人或家庭的生活需要而购买、使用商品或服务的个体社会成员。”正因为你购车的目的是从事货物运输营利，属于生产消费，而非生活需要，所以，你不属于“消费者”的范围，当然不能按照《消费者权益保护法》来处理纠纷。

另一方面，车行无需三倍赔偿并不等于其无需担责。

《合同法》第五十四条第二款、第五十八条分别规定：“一方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立的合同，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。”“合同无效或者被撤销后，因该合同取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方因此所受到的损失……”

以上规定表明，只要车行的行为构成欺诈，便必须承担退回购车款、赔偿停运损失等民事责任。与之对应，本案中，车行明知货车被水泡过，影响实际使用，还故意隐瞒真实情况，导致你因为不明真相而购买，其当然应当承担赔偿责任。

颜东岳 法官

【常律师信箱】

单位不得为女工设定结婚、生育条件

常律师：

您好！

请问用人单位可以在劳动合同中限制女职工的结婚权益和生育权益吗？

谢谢您的答复。

答：

《就业促进法》第二十七条规定：“用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”同时，《妇女权益保障法》第二十三条规定：“各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘

用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”

据此，用人单位不得在劳动合同中规定限制女职工结婚和生育的内容。

法条链接：

《就业促进法》

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用

妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

《妇女权益保障法》

第二十三条 各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限

制女职工结婚、生育的内容。

禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所

协办

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com