

## 公司与代缴社保单位不及时办理退休手续

# 员工延迟退休所受损失由谁买单？

□本报记者 赵新政

一般来说,用人单位都会在员工达到退休年龄之前为其办妥退休手续,使之自退休之日起便可享受退休待遇。郦雯(化名)是外地一家公司的员工,该公司委托北京的关联单位为她代缴社会保险费用。因用人单位、缴费单位不一致,加上三方之间沟通不畅,郦雯的退休手续在她符合退休条件后拖了5年半仍未办下来。

“在这段时间,我没有退休金,也没有医疗保障,身体还老出毛病。”郦雯说,为督促公司尽快办理退休手续,她曾申请劳动争议仲裁,请求裁决公司为其报销医药费并补偿退休金损失。因仲裁机构不予受理,她又诉至法院。经法院判决,公司及关联单位连带向她支付了相关费用。可是,在此后一段时间,公司仍未为她办理退休手续。

无奈,郦雯只得再次起诉,要求公司支付新发生的医药费及退休费损失。诉讼中,法院组织双方就办理退休的手续进行交接,并为她办妥退休手续。依据各自的过错责任及实际损失情况,法院于8月11日终审判决公司及关联单位支付郦雯医药费24867.26元,驳回其他诉讼请求。

### 关联单位代缴社保 员工无法正常退休

郦雯说, 她于1997年6月入职后开始担任公司北京地区销售主管。2010年12月24日, 公司与她签订了自2010年1月1日起的无固定期限劳动合同。此前一天, 公司与其在北京的关联单位签订人事委托服务合同, 约定该单位为她代缴社保费用。

2014年11月8日, 公司就郦雯退休事宜与关联单位进行沟通, 但未达成一致意见。

同年11月19日, 公司向郦雯发送处理个人档案存在问题通知函。该函载明郦雯将于2015年2月25日达到退休年龄, 双方之间的劳动关系届时将依法终止。公司正着手为其申报办理退休手续, 现因其档案存在身份认定不清, 无法按常规流程申报办理退休手续, 让其于2014年11月30日自行处理好档案中的问题。

郦雯表示, 其接到公司告知函后曾尝试自行办理退休, 但根据北京市相关规定, 必须由社保缴费单位办理退休, 个人无法办理退休。北京市社会保险网上申报查询系统显示, 其单位名称为关联单位, 个人身份为干部(四险)职员(医保), 申报月均工资收入为10255元。郦雯的工资条显示, 2014年2月至2015年1月其月均工资9007.97元。

经查, 公司为郦雯缴纳了1997年6月至2008年12月期间的养老保险, 关联单位为她缴纳了2009年1月至2015年2月养老保险, 郦雯的视同缴费年限为11年4个月。

2016年12月15日, 郦雯以公司和关联单位为被申请人申请劳

动争议仲裁, 但仲裁机构不予受理。此后, 其诉至法院, 要求两家单位为其办理退休手续、按每月10255元标准连带赔偿其应得退休工资, 以及2015年1月至2017年2月期间的医疗费28722.78元。

法院审理认为, 截至郦雯达到退休年龄时, 其累计缴费年限已达15年以上, 符合法律规定的退休条件。根据法律规定, 公司作为用人单位、关联单位作为社保缴费单位至今仍未启动为郦雯办理退休审批手续, 其行为存在明显过错, 均对郦雯未及时办理退休的客观结果负有责任, 应当向郦雯支付相应赔偿。据此, 判决二单位连带支付郦雯2015年3月至2017年8月间未及时办理退休手续导致的损失105000元、连带报销郦雯2015年4月至2017年2月期间的医疗费28376.79元。

双方对此判决均不服并提起上诉, 二审法院审理后判决驳回上诉, 维持原判。2018年8月21日, 该案执行完毕。

### 单位败诉仍不履职 员工再诉索要赔偿

“上次诉讼解决了2年前的问题, 接下来公司没汲取上次败诉的教训, 继续拖延退休手续办理, 我的损失仍在持续并不断扩大。”郦雯说, 迫于无奈, 她只得再次起诉, 要求二单位连带支付其2017年8月至2020年3月应得的退休费损失、赔偿其2017年3月至2020年2月的医疗费55583.73元。此外, 她还要求赔偿其因未及时办理退休手续造成的退休金预期收益损失3758527.63元。

2019年12月25日, 劳动争议仲裁机构以郦雯的仲裁请求不属于劳动人事争议受案范围为由,

作出不予受理决定。郦雯不服, 诉至一审法院。

一审法院审理时, 公司提交了2018年6月2日其与关联单位签署的协议书及2018年6月21日《提交办理退休手续所需材料告知函》及邮件查询单, 主张郦雯不同意以工人身份办理退休, 故无法办理的责任在于郦雯。

协议书显示, 公司委托关联单位在10日内启动郦雯退休手续办理工作, 关联单位需向公司及郦雯发出办理退休需要员工协助事项的明确要求, 以便公司及时提供资料并督促员工配合, 尽快办结。若无法按干部身份为郦雯办理退休手续, 可直接按工人身份为郦雯办理退休。

告知函要求郦雯协助提供身份证复印件、户口本复印件及本人页复印件, 本人退休申请及所持有的劳动合同书、岗位协议书及其他相关证明材料, 要求郦雯将上述材料在2018年7月5日前交于公司。郦雯称其未收到该通知, 但收到了内容相同的电子邮件。在回复中, 郦雯表示会积极配合, 但要求公司支付工资、医药费及以什么身份办、什么标准为其办理退休手续。

2018年7月2日, 公司回复郦雯:“公司一直努力想办法为你办理退休核准工作, 可是, 无法独立办理。现通知你提交材料, 是因关联单位同意协助推进。关于以干部身份还是工人身份退休, 公司无法明确, 需要提取档案后核定。如无异议, 请按此前邮件要求, 尽快提交所需的材料。”

2018年7月3日, 郦雯回复公司:“公司称若能核定为干部, 则按干部身份进行退休核准; 若不能核定为干部, 按工人身份进行退休核实, 这是不正确的。据

我所知, 关联单位早已调取我的档案进行了核实, 希望公司能坦诚对待这件事情。”

关联单位提交电子邮件及快递单等证据, 证明其在积极推进郦雯退休手续的办理, 但因郦雯拒不配合, 不提供相关资料, 导致其退休手续无法顺利办理。郦雯称, 公司与关联单位之间的沟通, 她不知情。

### 法院组织双方调解 顺利办妥退休手续

针对双方争议的根本原因, 一审法院组织双方就办理退休的手续进行交接。2020年8月8日, 郦雯顺利办理了退休手续。而《北京市基本养老保险待遇核准表》显示, 郦雯的统筹支付金额为3746.79元, 起始支付年月为2017年9月。经核实, 郦雯已经领取了自2017年9月始的养老金。一审法院认为, 经多方协调, 郦雯已经正式办理退休手续, 相关机构核算并发放了郦雯自2017年9月开始的退休待遇, 其主张的未及时办理退休手续造成的退休费损失已不存在, 对该项请求不予支持。同理, 对其主张的退休金预期收益损失亦不支持。

关于郦雯主张的2017年3月至2020年2月医疗费损失, 该期间也是基于未及时办理退休而产生, 公司作为用人单位、关联单位作为社保缴纳单位对此存在过错, 应当连带支付相应的医药费。

2018年6月, 公司通知郦雯办理退休手续, 并要求提交相应的文件, 其在收到通知后未予提交, 双方就身份问题相持不下。2018年7月3日后, 公司再次搁置此事, 直至2020年3月29日在法院协调下才办理了相关材料的交换手续。对2018年6月至2020年2月的医药费损失, 公司与关联单位应承担主要责任, 郦雯因未尽到提交真实完整材料、积极推动退休手续、防止损失进一步扩大的义务, 应当承担次要责任。按照相关票据、相关政策, 经一审法院核算相关数额后, 判决公司及关联单位连带赔偿郦雯在相应期间的医疗费24867.26元, 驳回郦雯的其他诉讼请求。

郦雯上诉后, 二审法院经审理判决驳回上诉, 维持原判。

## 主动帮忙推车受伤 能否要求赔偿？

编辑同志：

一次下班途中, 我见同事刘某因摩托车出现故障推着前行, 就主动上前帮助推车。刘某说, 修车店就在前面, 他可以独自推车前去, 不让我帮忙。但是, 我考虑到自己应当帮忙, 就继续帮他推车。期间, 由于未注意路面坑洼, 我在推车时意外摔倒受伤。

请问：我能否要求刘某赔偿损失？

读者：冯莹莹

冯莹莹读者：

你不能要求刘某赔偿损失。

一方面, 你与刘某之间属于无偿帮工关系。

无偿帮工是指帮工人无偿为他人处理事务从而与他人所形成的法律关系。其法律特征为：帮工人不要求对方给付报酬, 即帮工人向被帮工人提供帮工, 不需要被帮工人提供某种给付为对价；帮工关系具有互助、临时、一次性等特点。你偶尔看到同事刘某推行摩托车, 没有索要任何回报而主动上前帮助, 与此种情形吻合。

另一方面, 刘某无需承担赔偿责任。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第五条规定:“无偿提供劳务的帮工人因帮工活动遭受人身损害的, 根据帮工人和被帮工人各自的过错承担相应的责任; 被帮工人明确拒绝帮工的, 被帮工人不承担赔偿责任, 但可以在受益范围内予以适当补偿。帮工人在帮工活动中因第三人的行为遭受人身损害的, 有权请求第三人承担赔偿责任, 也有权请求被帮工人予以适当补偿。被帮工人补偿后, 可以向第三人追偿。”

该规定表明, 在无偿帮工法律关系中, 帮工人应尽到自身的注意义务; 被帮工人也应尽到审慎的安全防范义务, 为帮工人提供安全的帮工环境和防护措施, 保证帮工人在帮工活动中的人身安全。无偿帮工人受到伤害时适用过错责任原则, 被帮工人应当根据过错承担相应的赔偿责任, 但也存在法定免责事由, 也就是被帮工人明确拒绝帮工的, 不承担赔偿责任, 只给予适当补偿。

本案中, 刘某以修车店就在前面, 其有能力推去为由, 不让你帮忙, 表明其明确拒绝帮工。而你坚持为其提供帮助, 期间又因自己未注意路面坑洼而摔倒, 这意味着刘某对你受伤并不存在过错。因此, 无论从哪方面讲, 你的行为都属于相互帮助、相互关心, 是传统美德的体现, 但从法律角度看, 刘某可以拒绝你的赔偿请求。

廖春梅 法官

## 劳动合同由介绍人代签是否有效？

近日, 读者马伊佳向本报反映说, 她经好友林某介绍入职3个月后, 公司决定将其解聘。她虽同意离职, 但要求公司支付两个月未签订书面劳动合同的二倍工资。公司拒绝她的理由是, 虽然公司没有直接与她签订书面劳动合同, 但林某已帮她代签。她想知道: 在她对此不知情的情况下, 公司应否支付二倍工资?

### 法律分析

公司应当支付未签订书面劳动合同的二倍工资。

一方面, 林某的代签行为无

效。

《民法典》第171条规定:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后, 仍然实施代理行为, 未经被代理人追认的, 对被代理人不发生效力。”因马伊佳没有委托林某代签劳动合同、对代签行为并不知情、事后也不予认可, 故林某代签合同的行为对其不发生效力。也就是说, 马伊佳与公司之间属于没有签订书面劳动合同。

而《劳动合同法》第82条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订

立书面劳动合同的, 应当向劳动者每月支付两倍的工资。”《劳动合同法实施条例》第六条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当依照劳动合同法第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资”、“前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日”。因此, 公司不得推卸责任。

另一方面, 公司必须承担不利后果。

《最高人民法院关于适用

《中华人民共和国民事诉讼法》的解释》第90条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实, 应当提供证据加以证明, 但法律另有规定的除外。在作出判决前, 当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的, 由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”因此, 如果公司不能提供证据证明马伊佳已授权、同意、追认代签合同, 其必须承担不利后果。

颜东岳 法官