

员工主动放弃社保导致无法办理退休手续

# 公司为何要向员工承担赔偿责任?

□本报记者 赵新政

虽然法律法规对于如何缴纳社会保险费用、什么情况下可以办理退休手续等规定得十分明确，但农民工项时开（化名）对此没有深入清醒的认识。他甚至认为在个人家庭生活困难的时候解决眼前困难最重要，顾不上考虑今后一二十年的生活怎么过。因此，公司先后三次让他选择缴纳社保还是领取补贴时，他均选择了领取补贴、放弃缴纳社保且与公司签订了相应的协议。

随着时间的推移，项时开终于到了该退休的年龄。由于没有社保缴费记录且不能补缴，他无法办理退休手续，也不能享受退休待遇。他认为自己遭受的这些损失是公司造成的，要求公司予以赔偿。公司则认为，项时开自愿放弃社保缴费义务就意味着放弃相应的退休待遇，公司对此没有过错，无需承担任何责任。

法院认为，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。为劳动者参加社会保险并依法缴纳社会保险费系用人单位的法定义务，该项义务不能由用人单位和劳动者通过约定变更或者放弃。鉴于公司与项时开签订的不缴纳社保费用协议因违反法律强制性规定而无效，法院依据查明事实在扣除项时开已经领取的社保补贴款基础上，于近日终审判决公司赔偿项时开养老保险待遇损失20余万元。

## 员工签订书面协议明确表示放弃社保

2005年1月25日，项时开以熟练工的身份进入公司工作。同日，公司向他收取200元安全保证金，要求他严格遵守公司劳动纪律及安全操作规程，不得从事任何损毁企业形象及生产设备的事情。否则，将没收保证金并依法依规对其作出相应的经济处罚。同年2月1日，他在公司提供的打印版《声明》上签字，表明因其本人原因自愿不缴纳社会保险，不办理参保手续，所有责任与后果均由本人全部承担。

2011年10月5日，项时开再次在公司提供的打印版《协议书》上签字。该协议载明，在公司讲明政策法规的前提下，项时开仍不同意参加社会保险，导致公司无法为其办理社会保险参保手续，亦不能为其缴纳社会保险费用。根据其请求，公司自2011年10月起，每月向其发放补助120元作为社会保险费。

2013年4月1日，项时开第三次在公司提供的打印版《协议书》上签字。该协议载明项时开不同意办理入保手续，公司根据司龄及出勤情况给予一定的补贴，作为其社会保险费。此后，其不得以不办理入保手续为由向公司主张任何权利。

项时开称，他当时之所以选

择不缴纳社保而领取公司给付的经济补助，原因是家里经济困难，想多拿点钱，没考虑以后退休的事。在公司工作期间，公司确实未为他缴纳社会保险费，也未代扣代缴其个人应承担的缴费部分。

## 因无社保难以退休 员工要求赔偿损失

2021年10月，项时开年满60周岁。看到同事一个个办理了退休手续并按月领取退休金，他也要求公司为他办理退休手续。公司向人社局提交了有关资料，因项时开没有社保缴费记录、根据现行政策无法办理社保补缴手续，人社局不予受理。因不能办理退休手续、无法领取企业退休职工养老金，他开始与公司产生矛盾。

2022年初，项时开向劳动争议仲裁机构提起申请，要求公司赔偿其损失。仲裁机构以其请求不属于劳动人事争议受案范围为由，决定不予受理。他不服该决定，遂向一审法院提起诉讼。

根据项时开提供的银行交易明细和公司提供的工资明细表，能够认定其达到退休年龄前的工资均已发放。不过，其在2011年1月至9月没有领取补助款。在公司提供的工资明细表上，亦未查到2015年6月至2021年10月发放补助款的记录。其他期间，公司

按照每月120元、457元、582元等标准发放了补助。

根据2011年10月5日的《协议书》，公司自2011年10月起每月补助项时开120元作为社会保险费，一审法院认定自2011年10月至2013年3月，公司发放给项时开社会保险补助款2055元。

根据2013年4月1日的《协议书》，公司根据厂龄及出勤情况给予项时开一定的补贴，作为社会保险费，一审法院认定自2013年4月至2015年5月，公司发放给项时开社会保险补助款7701元。

## 协议约定违反法律 公司承担赔偿责任

一审法院认为，本案争议的焦点是项时开的起诉是否超过诉讼时效、项时开与公司约定放弃缴纳社会保险费的行为是否有效、公司是否应当赔偿项时开养老保险待遇损失。

公司提出，三份书面协议充分证明公司一次又一次征求项时开缴纳社保的意见，项时开明知因自身原因公司未为其缴纳社会保险。其于2022年1月申请劳动争议仲裁超过了1年的时效期间，视为对此前权利的放弃。一审法院认为，项时开于2021年10月达到法定退休年龄，其于2020年1月提起仲裁申请，并未超出仲裁时效。此后，其向法院提起民事诉讼，亦未超过诉

讼时效。

基本养老保险是按国家统一政策规定强制实施的，以保证广大离退休人员基本生活需要为目标的一种养老保险制度。《劳动法》第72条规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。用人单位和个人依法缴纳社会保险费是法定义务，个人依法享受社会保险待遇，职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位与劳动者约定将社会保险费补发到工资中，而不向社会保险机构缴纳社会保险费的行为无效。本案中，公司提交的《声明》《协议书》内容违反法律强制性规定，应当认定为无效。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第1条规定，劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。本案因公司未为项时开办理社会保险手续且不能补办，导致其无法享受养老保险待遇，其要求公司赔偿养老保险待遇损失，符合法律规定，酌予予以支持。

一审法院认为，社会保险待遇计算所依据的内容纷繁复杂，受政策调整影响较大，且对于不同保险项目的保险待遇计算规则

不尽相同，如要求精准计算则难于操作，也与审判实践不相适应。根据目前较为通行的办法，酌定按照劳动者退休时当地退休职工的社会平均养老金标准，参照人身损害赔偿标准中全国人口平均预期寿命标准，结合单位和个人应承担的比例份额，一次性计算养老保险损失为宜。

根据国务院《关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）的规定，我国基本养老保险采取“统账结合”的管理模式，参保单位和个人分别缴纳工资总额的20%和8%的比例，缴费满15年并达到退休年龄者可以领取养老金。本案中，由于项时开并未支出应当由个人负担的份额，故在计算损失时应当根据单位和个人应承担缴费比例酌予予以赔偿。对于公司已经在工资中发放的社保补贴9756元，应当相应地予以扣减。

综上所述，一审法院认为，项时开的诉讼请求部分有理，对有理部分予以支持。公司的辩解于法无据，不予采纳。依照《劳动法》第72条、《社会保险法》第4条、第60条、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第1条规定，判决公司赔偿项时开养老保险待遇损失20.7万元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

# 承诺帮助他人清欠 必须承担连带责任

编辑同志：

我们工作的公司向我们出具欠薪条时，刘某承诺愿意对公司的欠薪承担清偿责任，并将其承诺写进了欠薪条中。2023年3月31日，到了约定的清偿欠薪的日期，公司没有按照约定向我们支付欠薪。为此，我们曾要求刘某支付欠薪。但是，刘某认为他自己当时的承诺只是提供一个保证，只有在公司没有清偿能力的情况下，我们才能向其索要。

请问：刘某的说法对吗？

读者：林芳芳等5人

林芳芳等读者：

刘某的说法是错误的，即你们有权直接要求刘某承担清偿欠薪的责任。

《民法典》第五百五十二条规定：“第三人与债务人约定加入债务并通知债权人，或者第三人向债权人表

示愿意加入债务，债权人未在合理期限内明确拒绝的，债权人可以请求第三人在其愿意承担的债务范围内和债务人承担连带债务。”与之对应，债务加入是指第三人承诺由其履行债务人的债务，但同时不免除债务人履行义务的并存债务承担方式。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉有关担保制度的解释》第三十六条规定：“第三人向债权人提供差额补足、流动性支持等类似承诺文件作为增信措施，具有提供担保的意思表示，债权人请求第三人承担保证责任的，人民法院应当依照保证的有关规定处理。第三人向债权人提供的承诺文件，具有加入债务或者与债务人共同承担债务等意思表示的，人民法院应当认定为《民法典》第五百五十二条规定的债务加入。前两款中第三人提供的

承诺文件难以确定是保证还是债务加入的，人民法院应当将其认定为保证。第三人向债权人提供的承诺文件不符合前款规定的情形，债权人请求第三人承担保证责任或者连带责任的，人民法院不予支持，但是不影响其依据承诺文件请求第三人履行约定的义务或者承担相应的民事责任。”

本案中，刘某承诺愿意对公司所拖欠的工资承担清偿责任，具有加入支付欠薪、同公司共同承担的意思，并非在公司不清偿时再由其承担责任，其性质当属债务加入。因此，在支付期限届满后，你们既有权要求公司单独清偿，也有权要求刘某单独清偿，还有权同时要求公司和刘某清偿，而非只有在公司无力清偿后才能要求刘某清偿。

颜东岳 法官

# 未办工作交接，公司不得拒绝支付加班费

读者陈丽丽近日向本报反映说，就李某的加班费问题，其所在公司曾与李某进行过结算，并由公司向他出具了欠条，写明在两个月内付清。由于资金周转困难，公司到期后没有支付。李某在半个月前从公司离职，一直拒绝与办理工作交接。

请问：公司能否据此拒绝支付所欠加班费？

## 法律分析

公司应当向李某支付加班费。一方面，公司违反了自身的法定义务。

《关于工资总额组成的规定》第四条第（五）项规定，“加班加点工资”属于工资总额的组成部分。《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第九条规定：“劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律法律

问题的解释（一）》第三十五条也指出：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者趁人之危情形的，应当认定有效。”结合本案，在公司与李某就加班费达成一致情况下，公司理应当月支付或按约定时间支付，至少也应在终止劳动合同时一次付清，公司直到李某离职时仍未支付无疑与之相违。

另一方面，《劳动合同法》第五十条第二款规定：“劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。”即对交接时间实行约定制。在没有约定的情况下，劳动者则应当在用人单位指定的合理期限内办理。如果劳动者没有依约或在合理期限内办理，并不能否定用人单位此前应当承担的支付欠薪的义务，不能成为用人单位拒绝支付欠薪的理由，用人单位只能就因办理交接所导致的损失，另行向劳动者主张赔偿。本案也不例外。 廖春梅 法官