

超退休年龄职工因未缴社保辞职，能否要求公司给付经济补偿？

以公司未为其缴纳社会保险为由，女职工于莉（化名）在年满51周岁时提出辞职，并要求公司向她支付未签订书面劳动合同二倍工资、离职经济补偿金等费用。对此，法律应否支持？

超龄职工主动辞职，要求公司给付经济补偿

2022年12月3日，于莉入职一家公司经销处，双方未签订书面劳动合同，仅口头约定其月基本工资为3200元，提成另算，每月休息4天。2024年4月26日，于莉在公司补填了入职登记表，约定了薪资待遇，但是，公司一直未为她缴纳社会保险。

2024年7月6日，公司告知正在休息的于莉经销处将裁员，要求她于7月8日到经销处签署离职手续。考虑到公司未为她缴纳社会保险等原因，她于2024年7月7日向公司递交被迫辞职通知书。

于莉说，她出生于1973年3月31日。因公司未为她缴纳社会保险，自2022年12月至2024年7月期间，她以灵活就业人员身份自行缴纳社会保险费合计16338.4元。

2024年7月10日，于莉申请劳动争议仲裁未得到支持。此后，她诉至一审法院，请求：1.确认她与公司自2022年12月至2024年7月存在劳动关系；2.判令公司向她支付未签订书面劳动合同二倍工资差额35200元；3.判令公司向她支付离职经济补偿金12800元；4.判令公司向她返还垫付的社会保险费17128.4元。

公司辩称，根据于莉的身份信息，其已超过退休年龄，且确认劳动关系已超过时效，本案应当按劳务纠纷处理。既然双方之间系劳务关系，于莉主张的11个月的二倍工资差额及离职补偿金等均缺乏法律依据。

超龄职工未享受养老保险待遇，可与公司形成劳动关系

对于双方之间的法律关系，一审法院认为，公司系符合法律规定的用人单位，具备建立劳动关系的资格。于莉在公司工作，

接受公司的管理，从事公司安排的有劳动报酬的工作，且其从事的工作内容是公司的业务组成部分。因此，双方虽未订立书面劳动合同，但公司已对于莉进行实际用工，应当认定双方之间自2022年12月3日至2024年7月7日期间存在事实劳动关系。

公司主张于莉已超过法定退休年龄，与公司之间形成的是劳务关系。对此，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十二条第一款规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”本案中，于莉并未享受养老保险待遇或者领取退休金，双方之间不应按劳务关系处理。因此，一审法院对公司该项主张不予采纳。

经查，于莉于2022年12月3日入职，公司应最晚在2023年1月3日之前与其签订劳动合同。公司提供于莉2024年4月26日补签入职登记表及薪资待遇单，且辩称此举相当于双方签订了合同。对此，一审法院认为，劳动合同应当具备劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等应当具备的条款，而公司提供的入职登记表及薪资待遇单的形式及内容并不符合一般劳动合同的构成要素，不能视为双方已经签订书面劳动合同。因此，对于莉要求支付二倍工资差额的请求予以支持。

于莉主张公司应当向她支付离职补偿金。经查，公司未依法为其缴纳社会保险费用，其向公司提出解除劳动合同符合法律规定。一审法院认为，公司应当向其支付经济补偿金。

由于公司未为于莉缴纳社会保险费用，于莉自行以灵活就业人员身份缴纳了养老保险，一审

法院认为，公司应向于莉支付用人单位应承担的社会保险费部分。经核算，公司应负担缴纳的于莉2023年1月至2024年7月期间养老保险费合计13070.72元。

综上，一审法院判决确认于莉与公司自2022年12月3日至2024年7月7日期间存在劳动关系，公司应向于莉支付未签订书面劳动合同二倍工资差额35200元、经济补偿金6400元，同时给付于莉垫付的养老保险费13070.72元。

公司拒绝给付经济补偿，但因上诉理由于法无据被终审驳回

公司不服一审法院判决，上诉称于莉已经超过法定退休年龄，与公司之间不能形成劳动关系。在此前提下，公司不应该给付于莉基于劳动关系而产生的各项费用。退一步讲，即使双方之间存在劳动关系，公司提交的人职登记表和招聘明细薪资待遇亦属书面劳动合同。该入职登记表上有于莉的名字等身份信息和相关工作信息，且有于莉签名和公司盖章。因此，对于于莉主张的二倍工资、经济补偿金等均不应支持，况且，这些主张已经超过劳动争议申请仲裁的一年的时效期间。

二审法院审理认为，公司上诉主张因于莉已经达到法定退休年龄而与其不存在劳动关系。经查，于莉入职公司工作时为49周岁，离职时亦未享受养老保险待遇或者领取退休金，故其以于莉达到法定退休年龄为由主张双方之间不存在劳动关系缺乏事实及法律依据，不应支持。

此外，公司上诉主张于莉已补签入职登记表及招聘明细薪资待遇中并无《劳动合同法》第十七条规定中的劳动合同的必备条款如劳动合同期限、工作内

容、休息休假等事项，不能视为书面劳动合同。因此，二审法院对于公司该项主张不予支持。

公司上诉主张于莉要求支付未签订劳动合同的二倍工资差额已超仲裁时效。经审理查明，于莉申请劳动争议仲裁的时间为2024年7月，并未超过仲裁时效，一审法院判决并无不当，二审法院予以支持。

公司上诉主张于莉系单方解除劳动合同，公司不应向其支付经济补偿金。根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者有权解除劳动合同，用人单位应向劳动者支付经济补偿，因此，一审法院判决公司应向于莉支付解除劳动合同的经济补偿金并无不当，应当予以支持。

鉴于公司的上诉请求缺乏依据，原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

【评析】

按照法律规定，女职工年满50周岁属于达到法定退休年龄。本案中，于莉辞职时已经年满51周岁零3个月，从表面看，公司主张与其不存在劳动关系似乎理由充分。而事实是《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十二条第一款规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”由于于莉与公司产生争议前其仍在公司工作，并且没有享受养老保险待遇或者领取退休金，所以，双方之间的法律关系不应按劳务关系处理。也就是说，于莉与公司在相应期间存在劳动关系，应当按照劳动关系处理双方之间的争议。因此，法院的判决是正确的。 杨学友 检察官

父遇车祸子获低保待遇 抚养费理赔能否降低？

编辑同志：

母亲病故后，我与父亲相依为命。半年前，我父亲因车祸落下五级伤残。因为我刚满14周岁，当地居委会结合我的家庭情况为我申请了低保待遇。岂料，保险公司面对索赔时，针对被抚养人生活费一项，以我已经享受国家低保待遇为由，认为其赔偿的费用中应扣减我享受的低保待遇。

请问：该观点对吗？

读者：小江

小江读者：

保险公司的观点是错误的，即其不能因你享有低保待遇而扣减应赔偿的被抚养人生活费。其理由如下：

一方面，《社会救助暂行办法》第九条、第十二条分别规定：“国家对共同生活的家庭成员人均收入低于当地最低生活保障标准，且符合当地最低生活保障家庭财产状况规定的家庭，给予最低生活保障。”“对批准获得最低生活保障的家庭，县级人民政府民政部门按照共同生活的家庭成员人均收入低于当地最低生活保障标准的差额，按月发给最低生活保障金。对获得最低生活保障后生活仍有困难的老年人、未成年人、重度残疾人和重病患者，县级以上地方人民政府应当采取必要措施给予生活保障。”

上述规定表明，设立低保待遇的目的在于保障困难群众的基本生活权益，让每一个困难群众都能获得基本的生存保障，是国家对特殊群体的政策性补助和福利性支持，是国家发挥补贴、社会福利的兜底功能，履行社会救助职责的具体体现，低保待遇与个人民事侵权行为所造成的损失没有任何关联，也不能成为减轻侵权人赔偿责任的依据。

另一方面，《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》第十七条规定：“被扶养人生活费根据扶养人丧失劳动能力程度，按照受诉法院所在地上一年度城镇居民人均消费支出标准计算。……被扶养人是指受害人依法应当承担扶养义务的未成年人或者丧失劳动能力又无其他生活来源的成年近亲属。”即被扶养人生活费是对受害人伤亡导致被扶养人预期利益受损的一种间接补偿，本质上是受害人正常收入中的部分收入，在计算作为未成年人的被扶养人生活费的核心依据在于“扶养人丧失劳动能力程度”，而与其是否存在其他收入（包括低保待遇）无关。

颜梅生 法官

劳动者有诉讼记录被取消录用，可向公司主张赔偿

基本案情

2024年4月1日，软件开发公司向张某发出聘用函，表明其聘用张某担任量化开发一职，并写明拟入职日期及工资等事项。当日，张某向软件开发公司出具聘用回执并确认于2024年5月6日入职。

2024年4月15日，张某与原就职单位办理离职交接手续，并于2024年4月23日在软件开发公司旁租房、租车位，积极为入职做准备。

2024年4月26日，软件开发公司突然联系张某，称其需要“背调”结果为绿色或蓝色的候选人，而张某的“背调”结果是黄色，不符合录用标准。

张某立即联系“背调”公司了解情况，“背调”公司称张某存在诉讼记录，故“背调”公司

给张某黄灯评价。张某向“背调”公司提出异议，称诉讼记录是张某曾因被骗取钱财而发起的维权诉讼，张某在维权诉讼中是原告，且该维权诉讼为民事诉讼，因该诉讼记录给张某黄灯评价属就业歧视行为，侵害劳动者平等就业权。

此后，“背调”公司向软件开发公司发送修改“背调”结果邮件，表示由于案件仅涉及民事诉讼，张某的诉讼地位为原告和上诉人，程度较轻，风险较小，建议张某的“背调”结果可以由黄灯转为蓝灯。张某再次联系软件开发公司表达希望入职的意愿，软件开发公司仍以原理由拒绝录用。

张某认为，软件开发公司因其存在民事诉讼记录而拒绝录用属就业歧视，侵害其平等就业权，同时造成其重大损失，遂起

诉至法院，要求软件开发公司赔偿其搬家费、交通费、误工费、精神损失费等费用。

裁判结果

法院认为，软件开发公司与张某沟通后向其发出聘用函，张某据此有理由相信软件开发公司将与其建立劳动关系。为此，张某搬至软件开发公司附近居住、并向原工作单位提出离职。可是，软件开发公司事后却以张某入职“背调”结果不符合录用标准为由拒绝录用张某，软件开发公司的上述行为违背诚信原则。根据法律规定，当事人在订立合同过程中存在违背诚信原则行为造成对方损失的，应当承担赔偿责任。

因张某系跨省搬迁、增加了生活成本，综合考虑本案证据显示的张某支出的房租、误工费、

停车费、交通费，结合后续张某入职的工资报酬，法院酌情判处软件开发公司向张某赔偿13200元。目前，该判决已经生效。

法律分析

诚信是劳资关系的基石，诉讼记录本身并非拒绝录用的正当理由。在招聘过程中，部分用人单位在发现求职者有诉讼记录后，便单方面取消已发出的录用通知，此种行为不仅可能触碰法律红线，还会给单位自身带来相应的法律责任。

本案中，用人单位向劳动者发送聘用函，劳动者为后续履行劳动合同而搬离原住处，重新租赁房屋、车位等支出了一定费用。用人单位若无正当理由拒绝聘用劳动者，应对由此造成劳动者的损失予以赔偿。

刘涛 律师