

一女工在办理退休时才得知,公司未给自己按时足额缴纳社保,劳动关系也无法确认

“没合同、欠社保”,退不了休怎么办

阅读提示

我国劳动法规定,用人单位应为劳动者按时足额缴纳社保、依规签订劳动合同。但是,若双方未签订劳动合同,社保亦未足额缴纳,劳动关系还存在吗?近期,北京市丰台区总工会就遇到这样一起案例,法律援助律师围绕双方是否存在劳动关系这一核心问题寻找并提供证据,成功为劳动者维权。

本报记者 赖志凯

“我为这事已经跟公司说了好几年了,但他们一直不给我补缴欠的社保。”孙女士说,“公司的态度虽然不好,但是我因为对公司的感情一直没有去投诉,可现在他们耽误我正常退休了”。

已到退休年纪的农民工孙女士,在北京工作了十余年。而在她办理退休手续时,遇到了一连串的麻烦。工作人员告知她,由于在公司缴纳的社保年限不够,她不能如期办理退休。申请劳动仲裁后,她又被告知因未签订劳动合同,无法认定与公司存在劳动关系。

在未足额缴纳社保的前提下,双方是否存在劳动关系?孙女士还能顺利办理退休吗?日前,该案经由仲裁裁决,仲裁委支持了孙女士的诉求,案涉公司被责令补缴社保。

欠缴社保致退休受阻

2011年8月,孙女士入职北京某公司担任厨师,双方并未签订劳动合同。在职期间,公司一直未给她足额缴纳社会保险费。为此,孙女士多次要求公司补缴社保,均未得到支持,此举致使其在办理退休手续时受阻。

无奈之下,2022年8月,孙女士向北京市丰台区人社局投诉,要求公司补缴社保。但是,人社局认为孙女士和公司之间并无劳动合同,无法确认劳动关系,因此不能为其办理责令补缴手续。

随后,孙女士回到了公司,希望可以就双方之间的劳动关系开具相关证明。公司则直接拒绝承认双方之间存在劳动关系。公司声称,孙女士在2013年6月就已经离职了,此后

跟公司并不存在劳动关系。

“我十多年前就来到这家公司当厨师,一直在我们厨师长手底下干活。”孙女士说,“这么多年来,公司的名字变过,公司里的人变过,可是我负责的这些东西从来没变过”。

“我以为自己怎么也算是公司的老员工了,几个一直在这儿的同事都能证明。谁知道公司会说我早就离职了呢!”孙女士对公司的做法深感失望。

劳动关系难以确认

孙女士的儿女不在身边,只和老伴俩人住在北京。这两年,老伴身患重病需要医治,孙女士又因社保无法补缴,导致自己不能在京办理退休,这使她本就艰辛的生活更添一层阴霾。

已经五十多岁的孙女士,文化水平也不太高。本想申请劳动仲裁维权,却又不能认定劳动关系。接下来该怎么办?这让她犯了难。

2022年8月,孙女士在为退休奔波之时,无意间在劳动监察大队的走廊中看到了一块牌子,上面贴着工会的宣传海报,写明了法律援助的事项、条件,并且标注了北京市丰台区总工会的地址及联系方式。

抱着试试看的心态,孙女士拨通了海报上的法律援助电话。丰台区总工会的工作

人员耐心地对其问题进行了解答,并告知其需要携带的证据材料。几天后,孙女士带着准备好的材料,来到丰台区总工会寻求法律援助。

工作人员审查材料后,认为孙女士符合申请法律援助的条件,于是受理了她的法律援助申请并上报至北京市总工会法律服务中心。经审批,北京市总工会法律服务中心同意将该案作为工会的法律援助案件,并指派法律援助律师贾笑飞作为她的委托代理人。

双方见面后,贾笑飞仔细询问了孙女士的情况,梳理了材料并制作证据清单,并结合办案经验及相似案例,书写了代理意见。

关键证据助力关系认定

贾笑飞发现,虽然孙女士未和公司签订书面劳动合同,但在其入职时,公司组织了体检,且在健康档案上标有相关单位的名称。此外,孙女士提供了2011年8月至2022年7月间盖有单位公章的个人收入证明,以及有单位名称的工资流水等证据。以上证据能够证明孙女士自2011年8月入职之后,一直为单位提供劳动,受到单位的管理,并由单位发放工资。

2022年9月,仲裁开庭。庭审中,公司不承认在未缴纳社保期间与孙女士存在劳动关系,认为孙女士2013年6月就已离开公司,因

此没有为其缴纳社保。

此外,公司出示了当时孙女士提交的离职申请,但在这份申请上,并没有孙女士的签字或手印。同时,公司也未告知仲裁委孙女士“离职”后何时又回到了公司工作,且并无其他证据证明其主张。

贾笑飞认为,事实是孙女士当时并未离职,其厨师的工作岗位自始至终并未改变,更不存在离开单位的事实。

关于双方是否存在劳动关系,贾笑飞主张,孙女士和公司都是合法的主体资格,公司自2011年8月按月向其发放工资,且孙女士一直接受公司厨师长管理,公司的规章制度适用于孙女士,上述条件具备了劳动关系的所有构成要素,并且公司方无有力证据证明孙女士存在离职情况,应当认定双方存在劳动关系。最终,仲裁委支持了孙女士的请求。

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团律师金晓莲认为,该案有两方面值得注意。一方面,没有劳动合同不等于没有劳动关系,本案中劳动者提交的健康档案、工资流水、盖有单位公章的个人收入证明等证据,均能证明劳动关系存续的情况。另一方面,案涉公司出示的离职申请不能证明劳动者已经离职,用人单位应承担举证不能的不利后果。

事后,孙女士拿着生效的仲裁裁决书向相关部门投诉,并要求补缴社保。人社局按照仲裁裁决的日期为其办理责令补缴程序。

“再次感谢工会给予的帮助,我已经成功向人社局申请并要求补缴社保,目前已成功办理退休手续,如果遇到困难我再麻烦您。”手续办理完成后,孙女士向北京市丰台区总工会的工作人员来电致谢,而她在京办理退休的愿望也终于实现。

G 法问

公司单方面调岗 我能要求恢复原职吗

本期主持人:本报记者 陈丹丹

读者来信

编辑您好!

2016年我入职了一家网络公司,担任的职务是“分部经理”。在我和公司签订的《劳动合同书》中,有这样一条规定:根据生产经营需要和我的能力表现,公司可以在合理的范围内对我的工作岗位、工作任务或职责和工作地点进行合理调整,且我愿意服从安排。

今年年初,公司突然从外面调任了王小当“分部经理”,顶替了我的原职,而我则被调到了“客户经理”的岗位。调岗后我的收入没有显著变化,我也以实际行动履行了“客户经理”的工作职责。

但是,在我看来,从“分部经理”调岗至“客户经理”就是降职。我一直兢兢业业,为什么突然要“空降”一位同事顶替我的岗位呢?对此我不能接受。

请问,公司这样单方面调岗的行为是否合法?我能不能申请恢复原职呢? 北京小李

为您释疑

小李您好!

一般而言,调岗需要用人单位和劳动者协商一致。认定用人单位单方面调岗行为是否合法,最核心的标准就是岗位调整是否对劳动者的权益构成了损害,这种损害不仅包括物质上的损害,亦包括人格精神、工作时间成本等方面的不利影响。

在对用人单位单方面调岗行为的合法性进行认定时,可以综合考量以下几个方面进行判断:一是不能损害劳动者的物质权利,即岗位调整后劳动者的劳动报酬与原岗位相当或减少幅度在合理范围内;二是岗位调整不能有损劳动者尊严,不具有惩罚性和侮辱性,即符合合理性原则;三是调整劳动者的工作岗位应基于用人单位生产经营的需要,即符合必要性的原则;四是不存在违反法律的其他情形。同时,如劳动者对调岗行为未曾提出异议并实际履行新岗位的职责,在一定条件下可以认定双方对调岗已达成一致意见。

你所在的公司将你的工作岗位由“分部经理”调整为“客户经理”,前后岗位的工资水平相当,此举可视为是基于公司的商业安排,因此具有合理性和必要性,新岗位亦未表现出有损你的尊严,不具有侮辱性,且不违反法律规定。

基于前述规则判断,公司的岗位调整具有合法性,且你已经实际履行新岗位的工作职责,故要求恢复原岗位的请求难以获得支持。此外,在你与公司签订的劳动合同中对企业的单方面调岗权进行了约定,故你应对可能发生的岗位调整具有心理预期,如主张调岗行为不合法,应当承担相应的证明责任。

北京市第三中级人民法院立案庭 孙承松 黄秋月

北京市人民检察院发布白皮书 未成年人利用网络犯罪需引起重视

本报讯(记者卢越)北京市人民检察院9月15日发布《北京市未成年人检察工作白皮书(2022年)》(以下简称《白皮书》)。《白皮书》显示,2022年,未成年人犯罪数量呈下降趋势,未成年人利用网络犯罪需引起重视,其中,涉嫌帮助信息网络犯罪活动罪的未成年人人数较为突出。

据介绍,2022年,北京市检察机关共受理审查逮捕未成年犯罪嫌疑人198人,受理审查起诉未成年犯罪嫌疑人283人。未成年人犯罪数量呈下降趋势。2022年受理审查逮捕和受理审查起诉人数较2019年分别下降了40.72%、35.39%。

根据《白皮书》显示,未成年人犯罪类型较为集中。2022年,受理审查起诉未成年犯罪案件占比前五位的罪名为盗窃罪、强奸罪、寻衅滋事罪、故意伤害罪、聚众斗殴罪,共占比70.32%。此外,八类严重犯罪案件占比逐步下降,低于全国平均值。

《白皮书》还指出,未成年人利用网络犯罪需引起重视。此类犯罪涉及诈骗罪、盗窃罪、敲诈勒索罪、强制猥亵罪、贩卖毒品罪、非法侵入计算机信息系统罪、帮助信息网络犯罪活动等,其中,涉嫌帮助信息网络犯罪活动罪的未成年人人数较为突出。

在依法打击侵犯未成年人犯罪方面,2022年北京市检察机关共受理审查逮捕侵害未成年人的成年犯罪嫌疑人471人,受理审查起诉侵害未成年人的成年犯罪嫌疑人449人。侵害未成年人犯罪案件总体数量有所下降。

2022年,侵害未成年人案件数量前五位的罪名为猥亵儿童罪、强奸罪、盗窃罪、强制猥亵、侮辱罪、寻衅滋事罪,合计333人,占侵害未成年人犯罪案件的74.16%。性侵害未成年人犯罪占相当比重。2022年,受理审查起诉成年人性侵害未成年人犯罪295人,占比65.70%。

吉林长春 侦破一起“上劲电子烟”案件

本报讯(记者柳姗姗 彭冰 通讯员孙康)近日,吉林省长春市公安局南关分局在开展严打涉烟违法犯罪专项战役中,成功斩断一条生产、销售、吸食“上劲电子烟”犯罪链条。

民警在工作中得到王某鸣等人涉嫌非法生产、销售、吸食“上劲电子烟”的线索。随后,在长春市食药环侦支队三大队、技侦、网安部门的支持下,南关分局清明街派出所、食药环侦大队、禁毒大队联合烟草部门开始收网。

7月27日当天,民警在当地某小区蹲守7个小时后,成功抓获正在贩卖“上劲电子烟”的犯罪嫌疑人汪某和买家付某。随后,民警将王某鸣等其他4名犯罪嫌疑人抓捕归案,现场扣押成品“上劲电子烟”烟胆400余个、酒精炉和注射器等加工设备一套。

到案后,犯罪嫌疑人王某鸣的心理防线逐步被民警攻破,主动交代其“上劲电子烟”加工地点。民警在加工厂现场扣押空白烟胆2600余个、桶装烟油20余升、麻醉药依托咪酯300余克,案值50余万元。5名犯罪嫌疑人对其非法生产、销售“上劲电子烟”获利的犯罪事实供认不讳,现均已被公安机关采取刑事强制措施。

云南 弘扬楷模精神打造政法铁军

本报讯(记者赵黎浩)今年5月,云南勐腊县委政法委和普洱市委政法委副书记王昌鸿分别被授予全国政法系统“新时代政法楷模集体”称号和“新时代政法楷模个人”称号。

记者日前从云南省委政法委召开的云南省“新时代政法楷模”先进事迹新闻通气会了解到,云南各级政法机关全面推动政法队伍革命化、正规化、专业化、职业化建设,有效维护了国家安全、社会稳定、人民安宁,切实服务保障新时代云南社会主义现代化建设。

据介绍,勐腊县委政法委紧扣“边境稳则社会稳,边境安则全局安”工作主线,在全县搭建镇级“边防事务中心+综治中心”双融合共建模式,建立联防所与抵边村寨“双向”互挂机制,提炼形成“自治德治法治+产业发展”治理新模式,将一座座边境村寨打造成富强的样板、稳边的示范、守边的屏障。

“28年前,我刚到镇沅县人民检察院起诉科工作,一次办案,我和同事天不亮就出门,天黑了才到达目的地。本以为老乡已经睡下了,没想到老乡一直蹲在家门口等我们。28年过去了,老乡那期盼的眼神深深印在我的脑海,让我从不敢懈怠、不敢忘记肩上的责任,不断激励我勇毅前行。”王昌鸿和记者分享道。

在宁洱哈尼族彝族自治县担任政法委书记期间,王昌鸿主动将电话号码留给信访群众,并在村里设立了接待群众来访工作室,每周五准时到岗接待。3个月时间,他几乎把全县重复信访对象接待了一遍。1年后,宁洱县从信访大县成为了被国家信访局授予的信访工作“三无”县。



“沉浸式”体验 反诈主题公园

9月18日,安徽省当涂县公安局邀请实验小学部分学生前往该县反诈法治文化公园学习反诈知识,“沉浸式”体验反诈主题公园。据悉,当涂县公安局联合县司法局打造的反诈主题公园近日将正式向公众开放。 本报通讯员 卫学超 摄

G 说案

员工利用公司资源“干私活” 离职索要销售提成未果

本报记者 张伟杰

9月8日,北京市顺义区人民法院对外公布了一起劳动争议案件:员工庞某在职期间成立与用人单位经营范围相同的公司,并利用工作便利截取公司的商业资源以谋取个人私利,法院认为庞某的行为损害了用人单位的合法权益,不符合劳动者为用人单位创造价值、获取劳动报酬的目的,违背了民法典中诚实信用原则,最终判决案涉公司无需支付庞某在职期间的销售提成。

【案情回顾】

庞某于2018年3月入职一家热能技术公司,担任销售一职,负责联络国内外客户销售公司货物。2018年3月至2020年5月期间,热能技术公司的国外客户几乎都由庞某联络接洽。2020年4月,庞某成立了一家机械服务公司,该公司英文名称与热能技术公司英文名称高度相似,经营范围与热能技术公司经营范围也存在重合。

机械服务公司成立后,庞某仍使用在热能技术公司任职期间使用的网址、邮箱与客户洽谈沟通,机械服务公司的部分客户也是热能技术公司之前的合作客户。2020年5月30日,庞某从热能技术公司离职。

此后,热能技术公司核对账目时发现,庞某在职期间经手的多笔订单迟迟未回款,便与相关客户进行沟通,被告知上述货款均已支付,如有问题应与庞某核实。

热能技术公司认为庞某涉嫌职务侵占,于2020年7月向公安机关举报,该案正进一步办理中。

与此同时,庞某申请劳动仲裁,要求热能技术公司支付2019年1月至2020年5月期间的销售提成156万余元。2020年12月,仲裁委员会裁决热能技术公司支付庞某销售提成46万余元。热能技术公司不服裁决结果诉至法院,请求依法判决无需支付庞某在职期间的提成。

【审理过程】

法院经审理查明,庞某尚在热能技术公

司工作期间即成立与公司经营业务重合、英文名称高度相似的公司,个别此前与热能技术公司合作的客户此后仅与机械服务公司合作,且庞某在职期间经办的热能技术公司的多个订单货款,都被支付到了庞某成立的公司的账户。

显然,庞某任职期间提供劳动的目的已

经超出正常履行劳动合同以获取劳动报酬的范围,其相关行为和做法有悖职业操守和职业道德,也与诚信、敬业的社会主义核心价值观不符,损害了热能技术公司的利益,应受到法律的否定性评价,故判决热能技术公司无需支付庞某2019年至2020年期间的销售提成。

【法官释法】

本案中,庞某虽未与热能技术公司签订《保密及竞业禁止协议》,但依然负有对企业的忠实勤勉义务。然而,庞某在职期间成立与原单位存在竞争性关系的公司且截取原单位客户资源的行为,已背离劳动者忠诚、敬业的基本价值准则,损害了用人单位的合法权益。

销售提成,是用人单位根据劳动者的付出获得收益后,对收益进行分配向劳动者发放的报酬,是对劳动者忠诚勤勉创造价值的劳动行为的奖励。当劳动者提供劳动的目的不再纯粹是为用人单位创造价值,已不满足销售提成发放的目的和宗旨。因此,法院做出前述判决。