

参加社会保险和享受社会保险待遇是劳动者的重要合法权益，为劳动者及时足额缴纳社会保险费是用人单位的法定义务。那么问题来了，若用人单位未给职工办理社会保险手续且不能补办，导致其无法享受社会保险待遇的，职工有权要求用人单位赔偿损失吗？今天就为大家讲解相关案例！

【裁判要旨】

1、关于本案案由的争议问题。通俗而言，案由就是案件的由来，反映案件所涉及的法律关系性质，在民事案件中人民法院是依据当事人主张的民事法律关系性质来确定案由。按照张某某自己的陈述，2004年确认与市中医医院(市传染病医院)存在人事关系后，并非其不愿意上班，而是单位让其不要上班，并承诺退休时为其办理退休手续。现张某某因达到退休年龄后无法享受社会保险待遇才诉至法院主张相关权利，因而本案争议的根源在于人事争议。

2、关于张某某达到退休年龄后的社会保险待遇问题。由于2015年1月14日国务院印发《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》后，机关事业单位人员均纳入社会保险统筹范围参保并交纳相应社保费，现已不再实行退休工资待遇。因此，基于养老保险制度改革的新情势，继续适用劳动部办公厅《关于支付退休、退职费用适用法规问题的复函》（劳办发[1995]121号）的规定，显然不合时宜。张某某在没有承担社保费个人交纳义务的情形下，主张享受与单位职工相同退休待遇，亦于情理不合。

湖北省某市中级人民法院

民事判决书

(2020)鄂02民终1501号

上诉人（一审原告）：张某某，男，1959年7月6日出生，汉族，住某市***区。

委托诉讼代理人：彭某某，湖北群*律师事务所律师。

上诉人（一审被告）：鄂东医疗集团市中医医院(市传染病医院)，住所地某市广场路*号。统一社会信用代码124202004200830765。

法定代表人：陈某某，中医医院院长。

委托诉讼代理人：杨某，湖北善*律师事务所律师。

上诉人张某某因与上诉人鄂东医疗集团市中医医院(市传染病医院)（以下简称市中医医院）人事争议一案，均不服某市某区人民法院（2019）鄂0202民初861号民事判决，向本院提起上诉。本院于2020年9月1日立案后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

张某某上诉请求：撤销一审判决，改判市中医医院(市传染病医院)赔偿其养老保险待遇损失891792元。事实和理由如下：

1.一审判决认定事实不清。根据（2004）下民一初字第38号民事判决书和黄芳人裁[2016]第913号仲裁裁决书，其与市中医医院(市传染病医院)自始至终存在人事关系，有依法享受社会养老保险待遇的权利，由于市中医医院(市传染病医院)秘密地以非法除名的手段，挤占其编制，在人民法院作出判决认定其与市中医医院(市传染病医院)存在人事关系后，依然拒绝安排其上班，不办理恢复事业编制手续，不为其办理社会保险，不履行办理退休手续的承诺，从而造成其年满六十岁无法办理退休手续，损失应有的社会保险待遇。一审判决对上述相关事实不予认定。

2.一审判决适用法律确有错误。一审确定本案案由为人事争议不当，双方诉争的问题是赔偿养老保险待遇，案由应当为劳动争议项下社会保险纠纷中的养老保险待遇纠纷。一审判决不适用《中华人民共和国社会保险法》，不支持其比照社会养老保险待遇索赔的诉求属适用法律错误。并且回避《劳动部办公厅关于支付退休、退职费用适用法规问题的复函》的规定不予参照适用。

3.一审判决作出相应补偿，没有法律依据。一审判决依据湖北省人力资源和社会保障厅《关于审理劳动争议案件若干问题处理意见》第九条，判决市中医医院(市传染病医院)补偿其养老保险待遇损失136110元，不具合法性。其从60岁到可期待寿命77.46岁，生存期17.46年，参照2017年某市事业单位退休人员月均养老金4504元×16.5年×12个月，应赔偿其损失891792元。按一审判决的标准，平均每月养老金只有649.63元，显然有失公平。

市中医医院上诉请求撤销一审判决，驳回张某某诉讼请求，并答辩称：1.本案系社会保险纠纷，而非人事争议，张某某诉求是赔偿养老保险和医保待遇，是典型的社会保险纠纷。如何认定本案是人事争议，则与生效的（2004）下民一初字第38号民事判决书、（2016）鄂0202民初2391号民事裁定书相冲突。2.其与张某某之间的人事争议早于2004年审结。事实上2004年判决确定双方存在人事关系后张某某

再也没来单位上班，也未申请强制执行，双方之间人事关系早已终止。（2016）鄂0202民初2391号民事裁定书实际肯定了双方关系终止。张某某2004年起知道其编制卡被撤下，应该从此时知道和应当知道退休待遇必然受影响，因此张某某起诉时已超过诉讼时效期间。

张某某的诉讼请求：判令市中医医院赔偿其养老金435006元相应医疗保险待遇损失。

一审法院认定事实：1979年9月12日的《某市招收工人登记表》显示，张某某出生于1957年7月1日，经县劳动部门同意顶职，某市精神病医院招收张某某为药剂员。1984年6月13日，某市劳动人事局批准同意张某某转为国家干部，转干时间从代干之日起计算。1986年，张某某调入某市传染病医院工作，并保留事业编制。

1995年4月1日，张某某与某市传染病医院签订《停薪留职协议书》，约定：张某某自愿申请停薪留职，停薪留职期限三年，从1995年1月1日起至1998年1月1日止；张某某应按月向医院缴纳本人标准工资的50%作为个人劳动保险基金，计87元；张某某应在停薪留职期满前一个月，回单位同医院协商期满后的有关事宜。张某某在停薪留职期满后一个月内既未要求回单位工作，又未办理有关手续的，医院可按自动离职处理。但张某某实际未按协议约定缴纳劳动保险基金。协议期满后，某市传染病医院未与张某某续签停薪留职协议。

1998年2月，某市传染病医院作出《关于对张某某同志自动离职的处理决定》【黄传医发（1998）03号】（以下简称处理决定），对张某某作自动离职处理。此后，张某某的事业编制被撤下。但该处理决定一直未送达给张某某。2003年4月，张某某回单位办理有关手续时，发现上述处理决定。张某某不服，故申请人事争议仲裁。

2003年12月9日，某市人事争议仲裁委员会作出黄石人裁字【2003】第12号裁决书，裁决撤销某市传染病医院的黄传医发（1998）03号文件；由张某某向某市传染病医院支付劳动保险基金8352元；张某某回某市传染病医院处报到等内容。某市传染病医院收到仲裁裁决书后不服，于2003年12月29日向某市下陆区人民法院提起人事争议诉讼。

2004年3月3日，某市下陆区人民法院作出（2004）下民一初字第38号民事判决书，认为某市传染病医院作出的处理决定未依法送达给张某某，该处理决定始终未发生法律效力，双方的人事关系依然存在，故判决驳回某市传染病医院的诉讼请求。此后，某市传染病医院再未申诉。张某某要求回单位上班，被告知没有工作岗位。后该医院组织上岗考试，张某某参加了考试，但没有得知考试结果，医院亦未安排其岗位。2012年，某市传染病医院被合并至鄂东××集团市中医医院（市传染病医

院)。2016年9月8日，张某某再次申请人事争议仲裁，要求鄂东医疗集团市中医医院恢复事业编制、补缴社会保险费、补发工资福利。

2016年11月17日，某市劳动人事争议仲裁委员会作出黄劳人裁字【2016】第913号裁决书，裁决张某某与市中医医院（市传染病医院）之间存在着人事关系，并驳回张某某的其他仲裁请求。市中医医院收到上述仲裁裁决书后仍不服起诉，请求“确认双方自2004年起不存在人事关系”。2017年2月20日（2016）鄂0202民初2391号民事裁定驳回市中医医院的起诉。2018年3月，张某某将该人事争议信访至某市委巡视组。鄂东××集团市中医医院（市传染病医院）作出《关于反映市中医医院长期未解决人事关系问题调查处理情况的报告》，建议张某某就此事走司法程序予以解决。

2019年1月21日，张某某提起人事争议仲裁，要求鄂东××集团市中医医院（市传染病医院）办理退休手续。某市劳动人事争议仲裁委员会决定不予受理。张某某不服该决定，于2019年1月28日提起诉讼，后于2019年3月28日撤回起诉。2019年4月15日，张某某再次提起人事争议仲裁，要求市中医医院（市传染病医院）支付养老金损失赔偿431000元及赔偿医疗保险待遇损失。某市劳动人事争议仲裁委员会以张某某的申请不符合受理条件为由，决定不予受理。张某某对该决定不服，故提起本案诉讼。

另认定，张某某未以灵活就业身份参加城镇职工养老保险或者城镇职工医疗保险，亦未在其他单位参加城镇职工养老保险。2018年度某市城镇职工年平均工资为54437元，月平均工资为4537元。

一审法院认为：本案为人事争议案件。《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释〔2003〕13号）第一条规定，事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理；第三条规定，本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。《最高人民法院关于〈关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释〉（三）》第一条规定，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。

本案中，张某某原系某市传染病医院的事业编制人员，1998年1月停薪留职期满后，其虽未与单位续签停薪留职协议，但人事关系已经生效的（2004）下民一初字第38号民事判决书确认仍然存在。然而某市传染病医院既不安排张某某的工作岗位，亦不为张某某缴纳养老保险费，致使张某某在达到法定退休年龄时无法办理退休手续并享受养老保险待遇。在此种情形下，张某某主张作为用人单位的市中医医院（

市传染病医院)赔偿其相应养老保险待遇损失,起诉符合上述法规及司法解释的规定,属于法院受案范围。关于养老保险待遇损失额的确定问题。湖北省人力资源和社会保障厅《关于审理劳动争议案件若干问题处理意见》【鄂人社发(2009)35号】第九条关于社会保险争议的意见为:“对因政策性原因无法补办、补缴的,应裁定用人单位分别不同社会保险险种,补偿劳动者相应损失:养老保险,可裁决用人单位按劳动者和本单位工作年限,工作每满一年,计发2个月本人申请仲裁前12个月平均工资的补偿费。本人申请仲裁前12个月平均工资高于当地上年度职工平均工资的,以当地上年度职工平均工资为计发基数”。

本案中,张某某在某市传染病医院实际工作年限已满15年(1979年9月-1995年1月),因张某某自1995年办理停薪留职后一直未到单位工作并领取工资,故无法以张某某申请仲裁前12个月平均工资标准计算其养老保险待遇损失额。张某某于2019年4月申请仲裁,故参照某市2018年度城镇职工月平均工资4537元标准,按照每满一年计发2个月工资的方式计算,市中医医院(市传染病医院)应补偿给张某某养老保险待遇损失为136110元(4537元×15年×2个月)。张某某主张市中医医院(市传染病医院)以2017年公布的人均可期待寿命76.5岁为限,按照2017年度某市机关事业单位退休人员月平均养老金4504元标准一次性赔偿养老金损失891792元,其主张的养老金计算标准及以人均可期待寿命为限进行一次性补偿的方式不符合法律、法规及相关政策规定,故对张某某主张的养老保险待遇损失超出部分,不予支持。

关于医疗保险待遇损失。因张某某未能提供证据证明其发生了就医并实际产生医疗费用的事实,无法确定其实际损失是否发生及具体数额,故对该项主张不予支持。关于市中医医院(市传染病医院)认为,张某某未申请强制执行某市下陆区人民法院的判决书,现已逾强制执行期限,双方之间的人事关系尚未恢复,已不存在人事关系,故应当驳回张某某的起诉。因(2004)下民一初字第38号民事判决认为双方当事人的人事关系依然存在,故判决驳回作为起诉方的某市传染病医院的诉讼请求,张某某在该判决中并无执行内容,且双方之间的人事关系并未中断,依然存在,故市中医医院(市传染病医院)的上述抗辩意见无法律依据,不予采纳。

关于仲裁时效问题。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定,“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效,因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。”根据湖北省劳动和社会保障厅《关于完善企业职工基本养老保险若干政策问题的暂行处理意见》(鄂劳社发【2007】59号)第十八条“职工出生时间实行职工档案与居民身份证相结合的办法进行认定,档案记载的出生时间与本人身份证不一致时,以档案中最先记载的出生时间为准”的规定,张某某的法定退休时间应以档案记载的出生时间1957年7月1日进行核定,即张某某

某的法定退休时间为2017年7月，张某某主张养老保险待遇损失的时间应自次月起算。

张某某在2017年7月达到法定退休年龄，因不能办理退休手续并享受养老保险待遇，张某某于2018年3月该人事争议信访至某市委巡视组，市中医医院（市传染病医院）亦作出调查处理情况报告。2019年1月张某某申请人事争议仲裁，后于2019年3月28日撤诉。根据上述法律规定，仲裁时效发生两次中断，应自2019年3月后重新计算。故张某某于2019年4月15日再次提起人事争议仲裁，并未超过仲裁时效，对市中医医院（市传染病医院）关于仲裁时效的抗辩意见不予采纳。

综上，依照《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》第一条、第三条，《最高人民法院关于〈关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释〉（三）》第一条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条之规定，判决：一、市中医医院(市传染病医院)于判决生效后十日内补偿张某某养老保险待遇损失136110元；二、驳回张某某的其他诉讼请求。

二审期间，当事人均未提交改变一审判决认定事实的新证据。

本院经审理查明，一审判决认定的事实属实，本院予以确认。

本院认为：本案当事人诉争的焦点为1.本案案由确定为人事争议是否正确；2.一审判决补偿张某某养老保险待遇损失136110元是否恰当。

关于本案案由的争议问题。通俗而言，案由就是案件的由来，反映案件所涉及的法律关系性质，在民事案件中人民法院是依据当事人主张的民事法律关系性质来确定案由。具体到本案，张某某系基于某市下陆区人民法院作出的（2004）下民一初字第38号民事判决书所确定的其与市中医医院(市传染病医院)存在人事关系，而主张养老保险待遇损失。按照张某某自己的陈述，2004年确认与市中医医院(市传染病医院)存在人事关系后，并非其不愿意上班，而是单位让其不要上班，并承诺退休时为其办理退休手续。现张某某因达到退休年龄后无法享受社会保险待遇才诉至法院主张相关权利，因而本案争议的根源在于人事争议，表现为张某某达到退休年龄后如何享受社会保险待遇。故张某某认为一审判决确定本案案由为人事争议不当，与其主张的客观事实不符，市中医医院(市传染病医院)认为本案系社会保险纠纷，理由亦不成立，一审判决依人事争议处理本案，并无不当，本院亦予确认。

关于张某某达到退休年龄后的社会保险待遇问题。虽然生效判决书确认张某某与市中医医院(市传染病医院)存在人事关系，但2004年后张某某的编制并未恢复，也未

上班，客观上没有办理社会保险，张某某也未交纳个人部分社会保险费用。张某某主张依据劳动部办公厅《关于支付退休、退职费用适用法规问题的复函》（劳办发[1995]121号）的规定，市中医医院(市传染病医院)按2017年某市事业单位退休人员月平均养老金4504元的标准、以2017年人均可期待寿命76.5岁，赔偿其16.5年的养老保险待遇891792元。

一审判决依据湖北省人力资源与社会保障厅《关于审理劳动争议案件若干问题处理意见》[鄂人社发（2009）35号]的规定，按照张某某在市中医医院(市传染病医院)的实际工作年限满15年补偿张某某养老保险待遇损失136110元。由于2015年1月14日国务院印发《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革决定》后，机关事业单位人员均纳入社会保险统筹范围参保并交纳相应社保费，现已不再实行退休工资待遇。因此，基于养老保险制度改革的新情势，继续适用劳动部办公厅《关于支付退休、退职费用适用法规问题的复函》（劳办发[1995]121号）的规定，显然不合时宜。

张某某在没有承担社保费个人交纳义务的情形下，主张享受与单位职工相同退休待遇，亦于情理不合。而且，该复函较之湖北省人社厅（2009）35号规定，二者均系规范性文件，且属于同一效力位阶，但因湖北省人社厅（2009）35号规定系新规定，并结合了本地区实际情况，按照“新法优于旧法”、“特殊优于一般”的原则，在参照适用上湖北省人社厅（2009）35号规定优于劳动部办公厅（劳办发[1995]121号）复函。故张某某认为一审判决适用法律有误，判决补偿其养老保险待遇损失136110元没有法律依据，理由不能成立。至于市中医医院(市传染病医院)认为与张某某自2004年后无人事关系，且张某某本案起诉已过诉讼时效期间，据此请求不予支持张某某的诉请，该部分主张与生效判决确认的事实不符，一审判决对此认定正确，本院对市中医医院(市传染病医院)的主张不予支持。

综上所述，张某某、市中医医院(市传染病医院)的上诉请求均不能成立，一审判决认定事实清楚，处理正确。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

以上就是关于“用人单位未为职工办理社会保险手续且不能补办，导致其无法享受社会保险待遇的，职工有权要求用人单位赔偿损失吗”的相关解答，想要了解更多法务知识，可评论留言！