

员工隐瞒退休多领公积金被诉

法院判决：多领的住房公积金、加班工资等须退还

劳动者的劳动报酬获得权和使用

权受到法律保护，但是，劳动者获取

劳动报酬应当以诚实不欺为首要前提，

否则其获取的财产不仅得不到法律的

保护，其不诚信的行为还可能构成侵

权并需承担法律责任。



资料图片

近日，北京市第三中级人民法院审理了一起隐瞒退休事实领取住房公积金、加班工资被索赔的案件。

在该案中，员工虽然与公司建立了劳动关系，但是在劳动关系存续期间，员工自行在外地办理了退休手续并将已退休的事情予以隐瞒，未如实告知公司，导致公司在不知情的情况下继续依照劳动合同法履行义务，并为员工缴纳住房公积金及支付加班工资。法院审理后认为，员工办理退休手续后其与公司之间的劳动关系已经终止，员工继续领取公司缴纳的住房公积金和加班工资缺乏基础，给公司造成了财产损失，故判决员工应当向公司赔偿损失。法官对本案进行释法析理，对员工的不诚信行为作出否定性评价，通过将诚信的社会主义核心价值观融入司法裁判，引领社会公众在日常工作、生活中要讲诚实、重诺言、守信用，切实发挥了司法裁判建设诚信社会、规范经济秩序、引领社会风尚的重要作用。

员工隐瞒退休赚取公司报酬

杜某于 2004 年 12 月入职某科技有限公司，双方建立了劳动合同关系。2020 年，杜某与科技公司签订了无固定期限劳动合同。自杜某入职以来，科技公司一直按照劳动合同法的规定向杜某支付劳动报酬并为其缴纳住房公积金。后科技公司安排杜某变更工作地点并进行工作交接，杜某对此次调岗提出了异议，双方就此发生矛盾。杜某认为科技公司调岗不合法，故其申请了劳动仲裁，后又向法院提起劳动争议诉讼。

在劳动争议案件审理过程中，科技公司向审理法院提出，其了解到杜某早在 2011 年就在某省办理了退休或退職。为查明案件事实，劳动争议案件受诉法院向某养老保险

经办机构出具协助调查函。经查，杜某确已在某省参加了基本养老保险，于 2011 年 8 月退休。基于此，劳动争议案件受诉法院作出生效判决，认为 2011 年 8 月杜某在某省办理退休手续，依据法律规定其与科技公司的劳动关系终止，且因 2011 年 8 月起双方不存在劳动关系，对基于劳动关系而要求支付 2011 年 8 月后的各项款项包括津贴、加班费、未休年假工资报酬、违法解除劳动关系赔偿金请求均不予支持，并最终判决确认杜某与科技公司在 2004 年 12 月至 2011 年 7 月期间存在劳动关系，2011 年 8 月至 2020 年 9 月期间不存在劳动关系等。

劳动争议案件结束后，科技公司认为杜某故意隐瞒退休事实，导致其为杜某缴纳了住房公积金 58969 元（杜某已经全部提取）并支付 2011 年 8 月至 2020 年 10 月的加班费 22811.42 元，故向法院提起本案诉讼，要求杜某赔偿上述损失。

杜某则认为，科技公司已经为其缴纳了住房公积金并协助办理了提取，不能再要求退回，且加班工资是劳动者应得的劳动报酬，并不是科技公司的损失。

法院判决赔偿公司损失

一审法院经审理认为，劳动争议生效判决已确认双方自 2011 年 8 月后不再存在劳动关系，故 2011 年 8 月之后科技公司没有为杜某缴纳住房公积金及支付加班工资的义务。科技公司为杜某实际缴纳了住房公积金及按照劳动合同法支付加班工资，产生了损害后果，杜某亦因此获得实际利益；杜某未举证证明其曾向科技公司告知过退休的事实，故杜某应承担赔偿责任。考虑到加班期间杜某实际提供了劳动，杜某应获得部分劳务报酬，具体退还数额由法院依法酌定。故

判决杜某返还科技公司缴纳公积金损失 58969 元、支付加班工资损失 10000 元。杜某不服该判决，上诉至北京三中院。

北京三中院审理后认为，行为人因过错侵害他人民事权益的，应当承担侵权责任。

单位缴纳的住房公积金、支付的加班工资属于用人单位基于与劳动者建立了劳动关系而给付劳动者的一定的货币补贴和劳动报酬。因此，科技公司缴纳住房公积金和支付加班工资的义务来源于双方之间建立劳动关系。杜某已经于 2011 年 8 月办理了退休手续，科技公司客观上已经无法与杜某形成劳动关系。在不存在劳动关系的情况下，科技公司并不负有为杜某缴纳住房公积金及按照劳动合同法支付加班工资的义务，故杜某取得科技公司缴纳的住房公积金以及加班工资缺乏基础。杜某未能举证证明其曾向科技公司告知过已经退休的事实，导致科技公司仍按照建立劳动关系履行义务，故杜某违反了诚信原则，主观上存在过错。现科技公司在不负有义务的情况下实际缴纳了住房公积金并支付加班工资，杜某也已经实际取得该部分款项，故杜某给科技公司造成了损失，杜某应予赔偿。关于杜某应当赔偿的科技公司已缴纳的住房公积金的损失，一审法院认定的数额并无不当；关于杜某应当赔偿的科技公司已支付的加班工资的损失，一审法院考虑到杜某虽缺乏取得加班工资的基础，但是其在加班过程中实际付出了劳动，在此基础上酌情确定杜某应赔偿的数额，亦无不当。故判决驳回了杜某的上诉请求。

本案裁判通过对杜某未将已经办理退休手续的相关信息如实告知科技公司的行为作出否定评价，旨在倡导诚信的社会主义核心价值观，引领民事主体在从事民事活动中遵守诚信原则。同时，生效裁判在确定损失数额时亦充分考虑了杜某付出了劳动的实际情况而对损失数额予以核定，平衡了双方利益。



资料图片

◆裁判解析

违反诚信可认定存在主观过错

《中华人民共和国民法典》第一千一百六十五条第一款规定：行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。

确认个人就自己的过错行为所导致的损害，应负赔偿责任，乃正义的要求。本案系因杜某未能如实告知科技公司其已办理退休手续而引发。在民事主体实施民事法律行为时，应当遵循的基本原则之一就是诚信原则，诚信也是社会主义核心价值观的重要内容。诚信原则要求所有民事主

体在开展民事活动时应当讲诚实，如实告知相对方自己的相关真实信息。当民事主体违反诚信原则而隐瞒其真实信息时，对于隐瞒真实信息所造成的后果，其主观上即存在希望这一损害后果发生或者放任这一后果发生的主观心理状态。

因此，行为人对于真实信息的隐瞒和对于诚信的违反，可以认定为其主观上存在过错，其行为应当受到法律的否定性评价。

本案中，杜某在已经办理退休手续的

情况下未将相关信息如实告知科技公司，导致科技公司基于仍与杜某形成劳动关系的错误认知而为其缴纳住房公积金、支付加班工资，并由此产生了损失。杜某违反了诚信原则，主观上存在过错，且给科技公司造成了实际损失，其行为与倡导诚信的社会主义核心价值观不符。从践行社会主义核心价值观出发，引领民事主体在从事民事活动中诚实守信，杜某应当就自己的过错行为所导致的损害承担赔偿责任。

（选自人民法院报）