员工领取离职补偿后举报公司少缴社保

法院裁定公司应自行承担欠缴社保后果

□本报记者 赵新政

按照《社会保险法》第82条、第86条规定，缴纳社会保险费是用人单位的法定义务，举报投诉违反社会保险法律、法规的行为是劳动者的法定权利。用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，不仅要限期补足，还要自欠缴之日起按日支付滞纳金。如果逾期仍不缴纳，将被处以欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

穆峻峰（化名）离职时与公司签订了离职协议和保密协议，领取了总额为30万元的经济补偿费用。事后，他向社会保险费征收机构投诉，称其在职期间公司未足额为员工缴纳社保费用。为此，公司被责令补缴了社保费用差额部分及滞纳金。

岂料，公司被处罚后以穆峻峰违反协议约定、其在职期间社保已经补足为由，要求他返还已经领取的经济补偿金。因其拒绝返还，双方之间的争议从仲裁一直打到二审法院。1月20日，二审法院认定公司应自行承担欠缴社保费用的后果，终审判决穆峻峰无需返还已经领取的经济补偿。

离职时签两份协议 员工获30万元补偿

穆峻峰说，他通过招聘于2003年12月22日入职北京一家医药公司。离职前，他担任公司国际营销总监职务。从2014年开始，其年薪为35.07万元，而公司称其年薪为35万元。

2015年7月20日，公司与穆峻峰签订《离职协议书》。该协议对经济补偿金和赔偿金进行了约定。其内容是：双方经协商一致解除劳动合同，穆峻峰于2015年7月15日正式离职时，在公司连续工龄共计12年，经济补偿金共计232668元，此款作为双方协商一致解除劳动合同的经济补偿金，于2015年8月15日之前支付。并约定双方在劳动合同履行期间及终止后，不存在任何劳动争议，该协议约定的支付为双方之间的最终解决方案。

在约定期限，公司支付了232668元费用。

此外，双方还签订一份《保密协议书》。该协议第2条约定，穆峻峰在离职后，有责任和义务对公司运营所涉及的商业运营方式、营销策划方案、与技术和产品有关的成本和价格、供货商和客户以及对外商务信息保持缄默，不得擅自与他人交流或公开发表。对其在公司任职期间接触、知悉的属于公司或者属于第三方但公司承诺有保密义务、技术秘密和经营秘密信息，承担如同任职期间一样的保密义务和不得擅自使用有关秘密信息的义务。

第5条约定，穆峻峰从离职之日起18个月内不得在与公司生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系或者其他利害关系的其他单位内任职，或者自己生产、经营与公司有竞争关系的同类产品或业务。不得加入与公司生产经营同类产品的单位且从事该产品的国际营销管理工作。如违反本协议任一条款，应当一次性向公司支付违约金10万元。若其违约行为给公司造成损失的应当赔偿，违约金不能代表赔偿损失。

穆峻峰在完成工作交接后，于2015年8月10日一次性领取了公司支付的67332元保密协议金。上述两项费用合计30万元。

公司指责员工违约 要求返还补偿费用

穆峻峰从公司离职3年后入职到另外一家医药经营单位，但是，公司仍然认为他违反竞业限制规定，先后多次找他的麻烦。

2019年3月22日，他以在职期间公司为他缴纳社会保险的缴费基数低于工资标准为由进行投诉。次日，行政部门作出社会保险稽核通知书，决定对公司有关穆峻峰2006年4月至2015年7月的社会保险基数差缴纳情况实施稽核检查。

根据稽核检查结果，公司进行了社保费用补缴，并支付了相应的滞纳金。事后，公司主张穆峻峰已在《离职协议书》中承诺对社会保险等各项事宜再无争议，而其反悔投诉导致公司补缴社会保险的行为违反了双方之间的约定。因此，要求其返还公司已支付的离职经济补偿，并承担公司缴纳的滞纳金的一半。

穆峻峰不同意公司的要求，公司向劳动争议仲裁委员会申请，请求裁决其向公司返还相关费用，但仲裁委不予受理。随后，公司向一审法院提起诉讼。

公司的诉讼请求是，请求一审法院判令穆峻峰向公司返还已向其支付的离职补偿金232668元、保密协议金67332元，并支付相应期间的利息。同时，还应向公司支付违反保密协议的违约金10万元、赔偿公司为其补缴社会保险而缴纳的滞纳金的一半费用计100741元。

法院庭审时，穆峻峰提交了其新任职单位出具的证明。该证明显示其为新单位员工，入职时间是2017年10月30日，在职期间担任中药保健品业务副总，负责中药保健品业务的国际销售工作。

公司仅认可该证据的形式真实性，但表示无法证明内容真实，并表示穆峻峰在新单位从事同样的岗位、工作内容，势必要用到其公司的商业秘密、经营信息、经营方式，违反了其与公司约定的保密义务，应向公司返还保密费并支付违约金。

经法官询问，公司表示穆峻峰是否违反《保密协议书》约定义务其并无证据。穆峻峰则表示，公司营销的产品是西药产品，而其所在新单位营销的中药类产品，两家单位的业务并无重合，其并未违反《保密协议书》的相关约定，公司亦承认其没有中药业务。

公司违法少缴社保 员工无需分担责任

一审法院认为，从《离职协议书》第5条内容看，公司支付的232668元系对穆峻峰连续工龄的补偿，性质是双方协商一致解除劳动合同的经济补偿金，并不包括公司未足额为穆峻峰交纳社会保险的赔偿。

《社会保险法》第82条第1款规定：“任何组织或者个人有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉。”第86条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”

本案中，公司未足额为穆峻峰缴纳社会保险费，穆峻峰享有向行政部门举报投诉的权利，故《离职协议书》中关于对社会保险不存在争议、限制穆峻峰主张社会保险权利以及若主张则应承担赔偿责任的约定，属于公司免除自己的法定责任、排除劳动者权利的情形，一审法院认为其无效。相应地，公司据此要求穆峻峰返还离职补偿、支付相应利息并承担其缴纳的滞纳金的一半均缺乏依据，一审法院均不予支持。

《劳动合同法》第25条规定：“除本法第22条和第23条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”本案中，公司未举证证明穆峻峰存在违反双方间竞业限制约定的行为，仅以其违反保密义务为由主张返还已支付的保密金、支付利息及违约金均缺乏依据，且该公司亦未举证证明穆峻峰存在违反保密义务的行为，故对于公司这些请求一审法院不予支持。由此，一审法院判决驳回公司的全部诉讼请求。

公司不服一审法院判决，上诉称其支付的232668元包含了社保补偿的部分，而非对穆峻峰连续工龄的补偿。在职期间，穆峻峰明知社保缴费基数不足，离职时，双方仍就补偿问题达成协议，由公司向其支付30万元，这是社保补偿的对价。

公司认为，因穆峻峰投诉其缴纳社保费用822405.45元，其中滞纳金204593.53元。其补缴社会保险后穆峻峰在社保方面已经不存在损失，公司有权要求穆峻峰返还为代替缴纳社会保险而支付的金钱。

二审法院认为，《离职协议书》第5条已经载明232668元系双方协商一致解除劳动合同的经济补偿金。故其不包含公司所主张的未足额缴纳社会保险费的补偿。此外，及时足额缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务，双方对此所作的约定违反法律强制性规定、破坏社会保险征缴秩序、损害公共利益，属于无效。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，故驳回公司上诉，维持原判。

劳动仲裁时，单位不提供由其掌握的证据怎么办？

常律师：

您好！

因与公司产生了矛盾，我申请了劳动仲裁。但是，有些证据，比如打卡记录并不在我手里，应该由单位提供，如果单位不提供这些证据怎么办？

谢谢您的答复。

答：

根据《劳动争议调解仲裁法》第六条的规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

据此，若该证据确实由用人单位掌管，但其拒不提供的，由用人单位承担不利后果。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

员工故意不签劳动合同 公司无需支付二倍工资

周先生向本报咨询说，前些日子，他所在公司面向社会招聘了一批员工。这些新员工大部分入职后便与公司签订了劳动合同。但是，至今仍然有3名新入职的员工没与公司签订劳动合同。

周先生说，虽然公司多次催促这3名员工尽快签订劳动合同，但他们总是以种种理由推拖。经调查后，公司得知这3名员工之所以不签订劳动合同，是他们认为只要不签订书面劳动合同，离职时就会获得二倍工资。周先生说，他想知道这3名员工的观点是否正确？对此，公司应当如何处理？

法律分析

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

《劳动合同法》之所以作出用人单位向劳动者支付二倍工资的规定，旨在保护劳动者的合法权益。不过，应注意的是：劳动者的权益只有合法，才会受到法律的保护。劳动者未签订劳动合同能够获得二倍工资，必须符合相应的条件。具体来说，一是用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同，二是未签订书面劳动合同的过错在于用人单位，或用人单位故意不与劳动者签订劳动合同。只有满足这两个条件，劳动者离职时才会获得二倍工资。由此来看，这3名不与公司签订劳动合同员工的观点和做法都是错误的。

从周先生在咨询中介绍的情况来看，公司并没有逃避法律责任有意损害新入职员工的合法权益，而这3名新入职员工则有不签订劳动合同的主观故意。

对此，《劳动合同法实施条例》第五条规定：“自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是，应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”

由此来看，在劳动者主观上不愿意并以实际行动拒绝与用人单位签订劳动合同时，法律赋予了用人单位予以补救的权利。在这种情况下，这3名员工拒绝与公司签订劳动合同，公司只要以“书面通知劳动者终止劳动关系”，公司就可以免除相应的法律责任。

程文华 律师