

员工签了离职协议领了经济补偿

事后又去投诉公司补缴社保是否违约?

□本报记者 赵新政

按照《社会保险法》《住房公积金管理条例》等法律法规规定,用人单位负有为员工及时足额缴纳社保费用及住房公积金的法定义务。如果用人单位不这样做,员工有权依据《劳动合同法》第38条第2项规定解除劳动合同并要求补缴,社保及公积金管理机构则可以对用人单位作出相应的处罚。

贾逸辰(化名)在职期间,公司未为他缴纳社保及公积金。他离职时要求公司补缴,公司又以较低的标准进行缴纳。尽管这样,公司还以书面协议的方式与他约定:离职经济补偿可以多给一点,前提是他不得举报公司少缴社保、公积金等事实,否则,须向公司返还经济补偿费用并支付违约金。

事后,贾逸辰投诉了公司的违法行为,公司以其违约为由索赔360多万元。本案历经仲裁机构不予受理、一审法院驳回公司诉讼请求之后,4月10日,二审法院终审判决驳回公司上诉请求,维持一审判决。

离职签订三份协议 不许举报公司违法

贾逸辰说,他2011年5月10日入职时与公司签订了一年期限劳动合同,约定其担任销售总监职务。此后,双方续签无固定期限劳动合同。2017年1月4日,他从公司离职。

“离职当天,我们签订一份解除劳动合同协议。该协议约定,因我主动提出离职,公司按照约定支付经济补偿后双方再无任何劳动争议,互相不得损坏对方声誉。”贾逸辰说,2017年6月9日,公司又与他签订协议书一份。该协议载明贾逸辰在职时月平均工资2.5万元,公司已向其支付经济补偿55.9万元。根据现实情况,双方对保密及竞业限制义务进行如下约定:

一是公司在本协议签署之日起15日内补缴社保及公积金费用,贾逸辰撤消此前的申诉。公司额外支付贾逸辰97.9万元,贾逸辰与公司不再有任何纠纷。

二是双方恪守保密义务,本协议签署后不向任何第三人诋毁、诽谤或批评对方。自合同解除日起1年内,贾逸辰负有竞业限制义务。

三是任何一方不履行或不全面履行或迟延履行本协议项下任何义务、或违反其在本协议项下所作的陈述、保证或承诺、或其在在本协议项下所作的陈述、保证或承诺不实,均构成违约,应承担违约责任,违约方应补偿对方由此遭受的全部损失。其中,违约金数额为经济补偿金的二倍。如果违约金不足以弥补损失,还应用于补足。

“公司这次补缴社保、公积金,参照的月工资标准是7000元,还占不到他实际工资的1/3。”贾逸辰说,尽管公司仍未达到足额缴纳社保、公积金的标准,但按照上述协议约定,他如果投诉公司将要付出较大的代价。

贾逸辰说,他在入职公司前已创办一家企业,并担任该企业法定代表人。2017年6月15日,公司与该企业签订管理咨询合同书,约定公司在接受服务后向该企业支付相应的费用。

公司把额外支付给贾逸辰的97.9万元汇到该企业账上。对此,公司称该咨询合同并未实际履行,签署该合同的目的是为了规避该款项上的税款。贾逸辰则予以否认,称咨询合同书中的款项并非协议书中的补偿,但他无证据加以证明。

员工再次进行投诉 公司认为员工违约

“尽管公司与我签订的三份协议有很多缺陷,但来之不易!”贾逸辰说,以其2.5万元工资标准为例,这也是他经过仲裁、诉讼等途径最终确认的。由于公司按照7000元的工资基数补缴社保、公积金会影响未来的退休待遇,所以,他在收到公司支付的经济补偿金后,于2019年3月和5月分别向社保及公积金管理机构再次投诉公司,要求公司再次补缴。

公司认为,贾逸辰存在三项违约行为:其一、贾逸辰收到协

议书中的款项后,又向仲裁、法院起诉,要求公司再次支付。其二、公司支付款项时,贾逸辰承诺放弃公积金、社会保险的权利,但其收到款项后再次投诉要求补缴社保、公积金。其三、贾逸辰违反竞业限制约定,其任法定代表人的企业经营范围与公司重合。

按照协议约定,公司要求贾逸辰依约经济补偿97.9万元、支付违约金195.8万元、公司已支付的律师费724649元。三项费用共计366.1649万元。

双方交涉无果,公司向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决贾逸辰向公司支付上述三项费用。仲裁机构于当日出具不予受理通知书,公司于法定期限内向一审法院提起诉讼。

公司未尽法定义务 员工有权要求纠正

一审法院查明,公司于2019年1月7日前向贾逸辰担任法定代表人企业支付97.9万元,公司于2017年6月按照7000元基数补缴了社会保险及公积金。公司为证明律师费支出,提交委托代理协议、银行回单、发票予以佐证,贾逸辰虽对相关证据真实性均认可,但主张其没有违约行为,相关证据与本案无关。

一审法院认为,本案的争议焦点是贾逸辰是否违反协议约定,具体可从以下三方面进行分析:

首先,公司与贾逸辰签订协议书的同时又与其任职企业签订咨询合同书,虽然协议书中约定的收款账户为企业,但两份协议的金额完全一致,在公司未能举证证明该款项即是其向贾逸辰支付的补偿金的情况下,不能认定贾逸辰构成违约。况且,贾逸辰还以公司未支付该款项要求公司承担违约责任。

其次,贾逸辰在第一次补缴社会保险及公积金后再次申请补缴,原因是他对补缴的基数存在争议,而协议书中并未明确约定双方补缴社会保险及公积金的基数,故其再次申请补缴的行为不

应被认定为违反协议书约定。

再次,公司虽主张贾逸辰在竞争对手企业担任法定代表人,此举违反协议书中关于竞业限制的约定,但公司在与该企业签订咨询合同时已明知或应知贾逸辰为该公司法定代表人,在此情况下,公司仍向贾逸辰陆续支付了相应补偿款项。由此可见,公司此前认可贾逸辰担任相关企业法定代表人并未违反竞业限制约定。

综上,一审法院认为,贾逸辰并未违反其与公司所签订的协议书的约定,公司主张其违约应返还相关费用缺乏事实及法律依据。依照《劳动法》第79条规定,判决驳回公司的全部诉讼请求。

公司不服一审法院判决提起上诉。其理由是:贾逸辰向社保部门、公积金部门的投诉行为根本违反了双方签订的协议书的内容,属于根本违约。双方虽未在协议书中明确约定社保及公积金的补缴基数,但应当以双方在协商过程中确认的补缴基数7000元作为约定的补缴基数。

二审过程中,公司申请法院向社保机构及公积金管理调取其向贾逸辰补缴社会保险及公积金的补缴表及笔录。因按照法定标准足额缴纳社会保险及公积金,不仅是维护劳动者个人的合法权益,亦对公共利益具有相当的影响,不能以当事人双方的意思自治进行放弃或降低缴费标准,故对于公司的调查取证申请,二审法院认为没有必要,不予准许。

对于贾逸辰向社保基金管理中心及公积金管理中心投诉的行为,二审法院认为,按照劳动者的工资标准缴纳社会保险系法律强制性规定,并非是双方协商可以确定的范畴,足额缴纳社会保险、住房公积金系用人单位的社会责任且会影响公共利益之行为,双方对“放弃社会保险、住房公积金权利”的约定无效,贾逸辰申请补缴的行为并不构成违约。

鉴于公司的上诉请求缺乏依据,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,故二审法院终审判决驳回公司上诉,维持原判。

用人单位不缴社保 将会产生什么后果?

编辑同志:

我公司领导层对依法缴纳社保费的重要性认识不足,加之公司效益低下,经常不按规定时间向社保机构缴纳社保费,目前已经被征缴机构催交多次。其中一次是欠缴自2020年9月至12月期间的社保费,欠费总额高达20万元,职工意见很大,部分职工向社保费征收机构投诉。

请问,用人单位不办理社会保险登记或者欠缴社保费要承担什么后果?征收机构该如何处理?

读者:欧博元

欧博元读者:

用人单位负有依法办理社会保险登记和按时足额缴纳社保费的义务,违反该法定义务的,会产生以下后果:

一是根据《社会保险法》第八十四条的规定,用人单位不办理社保登记,由社会保险行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处应缴社保费数额一倍以上三倍以下的罚款,对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

二是不按时足额缴纳社保费的,要承担被加收滞纳金、罚款乃至被法院拍卖财产的后果。《社会保险法》第八十六条规定:“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。”《社会保险费征缴暂行条例》第二十四条规定,缴费单位迟延履行缴纳社会保险费的,由劳动保障行政部门或者税务机关按规定加收滞纳金,并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五千元以上二万元以下的罚款。

根据《社会保险法》第六十三条的规定,用人单位未按时足额缴社保费的,征收机构可分四个步骤处理:第一步是责令其限期缴纳或者补足;第二步是对逾期仍不缴纳或者补足社保费的,征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存款账户,并可以申请县级以上有关行政部门作出划拨社保费的决定,书面通知其开户银行或者其他金融机构划拨社保费;第三步是对用人单位账户余额少于应当缴纳的社保费的,征收机构可以要求其提供担保,签订延期缴费协议;第四步是用人单位未足额缴纳社保费且未提供担保的,征收机构可以申请法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社保费的财产,以拍卖所得抵缴社保费。 潘家永 律师

员工因公司欠薪离职,可索要经济补偿吗?

常律师:

您好! 公司有2个月的工资没有发给我。我可以与公司解除劳动合同,并且要求公司给我经济补偿金吗?

答:

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款中规定:用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(二)未按时足额支付劳动报酬的;以及第四十六条中规定:有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的。

据此,您可以单位未按时足额支付劳动报酬为由解除劳动合

同,并且要求公司支付经济补偿金。

法条链接:

《劳动合同法》第三十八条

用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未按时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

第四十六条

有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;(五)除用人单位维持或者

提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;(七)法律、行政法规规定的其他情形。

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

