

社保补贴不能代替社会保险 公司补缴社保后员工应退还补贴费用

【案情】

不知公司与林女士是如何考虑的，在入职时双方竟然在签订书面劳动合同时在合同中明确约定：公司不给林女士办理养老、基本医疗、工伤、失业、生育等社会保险手续，并不为她缴纳这些费用。与此同时，公司以社保补贴的方式每月向她发放相应费用代替社会保险费。

2021年7月20日，社会保险行政部门调查核实相关情况后，责令公司限期改正。同年7月25日，公司为林女士补办了社会保险手续，并为她补缴了相应期间的社会保险费用。

不过，公司要求林女士退回其已经领取的7个月的社保补贴。因林女士拒绝退还相关费用，公司向法院提起诉讼，请求判决林女士予以返还。

【审判】

法院审理认为，是否参加社会保险并不是公司与林女士行使自由处分权的范围。本案中，双

方约定以发放社保补贴的形式代替社会保险费用缴纳，并将该行为付诸实施，该做法不仅损害员工个人的社会保险利益，也侵害了社会的整体利益，违反了《社会保险法》等法律法规的强制性规定，是违法的、无效的，依法应当改正。

依据查明的事实及相关法律规定，法院判决支持了公司要求林女士退回已收取的7个月的社保补贴的诉讼请求。

【点评】

法院的判决是正确的。一方面，劳动合同中约定用人单位以发放社会保险补贴的形式代替缴纳社会保险的内容无效。

《劳动法》第七十二条规定：“社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”

《社会保险费征缴暂行条例》第四条、第七条第一款分别规定：“缴费单位、缴费个人应

当按时足额缴纳社会保险费。”“缴费单位必须向当地社会保险经办机构办理社会保险登记，参加社会保险。”

以上规定表明，为劳动者办理社会保险参保手续、缴纳社会保险费是用人单位的法定义务，不管劳动者与用人单位是否达成一致意见，均不得以任何形式、任何理由加以规避或改变。

另外，《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”

与之对应，正因为公司与林女士关于以社保补贴代替社会保险费的约定既违反了法律、行政法规的强制性规定，也免除公司的法定责任，所以，该约定因违法而无效。

另一方面，公司有权索回已经向林女士支付的社保补贴。

《社会保险法》第八十四条规定：“用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门

责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险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。”

据此，社会保险行政部门有权责令公司改正错误，公司也应当改正违法行为。

此外，《民法典》第一百五十七条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。法律另有规定的，依照其规定。”

本案中，公司与林女士约定的以社保补贴代替社会保险费因违反法律强制性规定而无效，在公司已经补缴社保费用、支付相应处罚款项之后，林女士所领取的社保补贴应当按上述法律规定返还给公司。

颜梅生 法官

轻信花呗套现被骗，受害人应如何追回损失？

近日，职工丁佳妮向本报反映说，她为解决创业中的资金周转问题，轻信他人张贴的支付宝花呗套现小广告，通过微信添加一名昵称为“专业助人”的人为好友，按照其要求进行手机操作，透露了自己的支付宝账户和密码。事后，该“专业助人”不仅未为她套现，还转走了她支付宝账户内3万余元。

丁佳妮想知道：遇到这种意外情况该怎么办？

法律分析

“专业助人”的行为已构成诈骗罪，丁佳妮应该向公安机关报

案，以追回损失。

诈骗罪是指以非法占有为目的，用虚构事实或者隐瞒真相的方法，骗取数额较大的公私财物的行为。与之对应，本案中“专业助人”的行为已具备该罪的构成要件：

一方面，“专业助人”具有非法占有的目的。

本案中，该“专业助人”打着支付宝花呗套现的幌子，让丁佳妮按照其要求进行相应操作，是为了获取丁佳妮的支付宝账户和密码，然后将钱财据为己有。而这种侵犯财产的手段和方式，为法律所禁止。

另一方面，“专业助人”已经实施诈骗行为。

诈骗罪中“虚构事实或者隐瞒真相”，实质上是指行为人所采取的手段能够让被害人陷入错误认识，从而使被害人“主动”交付财物。“专业助人”通过花呗套现设下骗局，虚构不法事实，隐瞒骗钱真相，使丁佳妮基于错误认识，“主动”告知其支付宝账户和密码，为骗取丁佳妮支付宝账户内资金创造条件，无疑与之吻合。

再一方面，“专业助人”必须受到刑事追究。

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理诈骗刑事案件具体

适用法律若干问题的解释》第一条第一款已经规定：“诈骗公私财物价值三千元至一万元以上、三万元至十万元以上、五十万元以上的，应当分别认定为刑法第二百六十六条规定的‘数额较大’‘数额巨大’‘数额特别巨大’。”鉴于“专业助人”的涉案金额高达3万余元，属于“数额巨大”，自然必须受到刑事制裁。而《刑事诉讼法》第九十九条规定：“被害人由于被告人的犯罪行为而遭受物质损失的，在刑事诉讼过程中，有权提起附带民事诉讼。”即丁佳妮可以通过刑事附带民事诉讼的方式索要损失。 颜东岳 法官

快递员拒绝超时加班，被拒绝录用后获赔8000元

□本报记者 杨琳琳

在正常工作时间内不能完成工作任务的情况下，不仅劳动者可以要求加班，用人单位也可以依法制定相应的规章制度对如何加班、加班时长、加班待遇等作出明确规定。可是，如果用人单位忽视或者违反劳动法律法规规定，任意延长工作时间并侵害劳动者的休息休假权利时则应受到相应的法律制裁。

近日，快递员张某与其所在公司之间的争议画上了圆满的句号。劳动争议仲裁机构在确认该公司实施的“996”工作制违法的同时，认定公司以张某拒绝加班不符合录用条件将其解聘属于违法，终局裁决公司向张某支付赔偿金8000元。

基本案情

张某于2021年5月入职一家快递公司，双方订立的劳动合同约定试用期为3个月，试用期月工资为8000元，工作时间按照公司规章制度执行。该公司规章制

度规定，结合企业经营特点，员工的工作时间为早9时至晚9时，每周工作6天。此即典型的“996”工作制。

2个月，不堪忍受公司规章制度约束的张某，以工作时间严重超过法律规定上限为由拒绝公司的超时加班安排。可是，公司即以其在试用期间被证明不符合录用条件为由将其辞退。随后，张某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金8000元。

近日，仲裁委员会裁决公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金8000元。因该裁决为终局裁决，公司未向法院提起诉讼，并如期履行了裁决确定的义务。

与此同时，仲裁委员会将案件情况通报劳动保障监察机构。劳动保障监察机构对快递公司予以警告，并纠正其规章制度中违反法律、法规规定的内容。

案例分析

本案的争议焦点是张某拒绝违法超时加班安排，快递公司能否与其解除劳动合同。

为确保劳动者休息权的实现，我国法律对延长工作时间的上限予以明确规定。用人单位制定违反法律规定的加班制度，在劳动合同中与劳动者约定违反法律规定的加班条款，均应认定为无效。根据《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”第四十三条规定：“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（三）违

反法律、行政法规强制性规定的。”

本案中，快递公司规章制度中“工作时间为早9时至晚9时，每周工作6天”的内容，严重违法法律关于延长工作时间上限的规定，应认定为无效。张某拒绝违法超时加班安排，系维护自己合法权益，不能据此认定其在试用期间被证明不符合录用条件。故仲裁委员会依法裁决某快递公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

《劳动法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”法律在支持用人单位依法行使管理职权的同时，也明确其必须履行保障劳动者权利的义务。用人单位的规章制度以及相应工作安排必须符合法律、行政法规的规定，否则，不仅不能构建和谐稳定的劳动关系、促进企业健康发展，还要承担违法后果。

同事未被提拔迁怒领导 因劝阻同事负伤属工伤

编辑同志：

我所在的车间一直空缺正职主任，只有我和陆某两名副主任主持工作。不久前，公司副总李某代表公司到车间召开会议并宣布有关人事变动，任命我为车间主任。而陆某当副主任时间比我长且认为我业绩平平，不足以提拔重用，因此，对这一任命决定十分不满。陆某为发泄不满大闹会场，撕扯副总李某的衣领并辱骂公司其他领导，我出面劝说和制止时被陆某打伤住进医院。

请问：我是在工作时间和工作场所内，因劝阻同事跟领导争吵，这是否属于履行工作职责？我的情况能否认定为工伤？

读者：阮建农

阮建农读者：

你的情况属于履行工作职责，所受伤害应当认定为工伤。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

其中，上述第（三）项中“在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害”的规定包括两层含义，一是指在工作时间和工作场所内，职工因履行工作职责受到的暴力伤害；二是指职工在工作时间和工作场所内由于意外因素导致的人身伤害，如因失火、厂区内建筑物掉落以及由于单位其他设施不安全而造成的伤害等。在认定“因履行工作职责受到暴力等意外伤害”时要把握以下几点：一是暴力伤害与履行工作职责之间有因果关系；二是暴力伤害，不仅包括他人对职工履行职责的行为不满而采取的打击报复行为，也包括他人因对用人单位不满，而针对该单位不特定的人员所实施的暴力伤害。其中，最根本的是要看职工从事的工作或实施的相关行为是否出于维护用人单位利益之目的。

本案中，制止陆某跟公司副总李某争吵以及陆某的撕扯行为，虽然不是你本职工作，但可以视为包括你在内的全体参会人员特定情况下产生的临时职责，是为了维护会场秩序和公司的决定，即出于维护本单位的正当利益。显然，你在制止陆某的不当行为时遭其毆上，属于“因履行工作职责受到暴力等意外伤害”的情形。而且，公司召开有关人事任免的会议，是处在工作时间和工作场所内，因此你的情况应当属于工伤性质。

潘家永 律师