总经理明知少缴社保违法但不正确履职

公司应缴滞纳金由失职总经理赔偿

□本报记者 赵新政

担任公司总经理职务期间，伍锦程（化名）时刻提醒自己严格遵守公司章程及董事会规定，想方设法降低成本增加效益。在为员工缴纳社会保险费一事上，他虽然知道未足额缴纳社保属于违法，但未在如何履行工作职责上做出正确选择。

“少缴社保可以降低经营成本，但风险是若一年内有两三个员工诉讼，公司赔偿的钱都不会少于这笔少缴的费用。”伍锦程曾想让董事会决定怎么办，董事会的答复是让他看着办，同时表示出了问题不批评他，也不为他分担风险。最终，他的选择是继续少缴社保。

后来，伍锦程因为个别员工不当加薪被免职。为发泄不满，他举报了公司少缴社保的违法事实。公司被迫补缴社保费用并被罚缴滞纳金后，将他诉至法院要求赔偿损失。11月19日，二审法院终审判决他给付公司社保滞纳金、不当加薪损失等共计27万余元。

违规加薪职务被免 发泄不满举报公司

伍锦程于2004年11月1日入职。2012年11月30日，公司董事会决定聘用他担任总经理职务。同时，双方签订一份无固定期限劳动合同，约定其月工资标准为17000元。另外，董事长傅某与他签订协议，就其年终奖和佣金进行约定，其中，奖金来源为公司利润。

该公司章程规定，公司董事会由3名董事构成，董事会决定公司有关社会保障基金的缴纳比例，决定和批准其他需要董事会批准重大事项。公司设1名总经理，总经理应当执行董事会的决议，只有在董事会授权范围内代表公司处理与第三方的事务。

2018年10月20日，董事长傅某签发的立即执行的董事会决议决定：一、招聘新员工需要法人代表的书面批准。二、任何加薪举动需要法人代表的书面批准。

可是，伍锦程于2018年11月5日在同年10月份人事工资月报表上批注：2014年6至7月份分别收到生产总监郑某、质管经理陈某、财务总监张某要求加薪申请报告，该事项于同年7月9日向傅某作了汇报，并征得傅某同意。尽管董事会决议增加工资必须由法人签字，考虑此系之前同意的，故本月一次兑现。

此事发生后，公司于2019年4月15日以严重违反规章制度为由免去伍锦程总经理职务，同年6月8日与其解除劳动关系。为发泄不满，其举报了公司未足额为员工缴纳社保行为。

公司认错缴纳罚款 要求失职经理赔偿

根据举报，经核算公司应为郑某补缴保险并缴纳滞纳金83170.55元。截至2018年9月，该公司有49名职工存在申报额不足现象，少报基数680268元。由此，社保机构责令公司补缴社保费用，同时缴纳滞纳金81167.87元。

对于社保机构的处罚决定，公司知错认罚。不过，公司认为该罚款系由伍锦程造成的。因其未尽到尽职勤勉义务，不执行董事会决议，不能正确履行职务，应对公司受到的损失承担赔偿责任。

公司认为，伍锦程造成的损失如下：

一是郑某在职期间公司未为其缴纳社会保险，人事部门向伍锦程作过专门汇报，但其未进行处理，导致公司为郑其补缴所有保险后又缴纳巨额滞纳金及利息91406.63元。

二是伍锦程的举报，导致公司为包括其本人在内的49名员工补缴社会保险，并缴纳巨额滞纳金和利息86635.44元。事实上，未足额缴纳社会保险系其自己作出的决定。

三是伍锦程在没有得到董事长批准的情况下，违规为3名管理层员工不当加薪。该行为导致公司至2019年9月份累计多支付工资、社保金、公积金、奖金合计131436元。

四是伍锦程在任职期间违反协议约定，通过自己批准的方式超额领取奖金89724.55元。2019年9月，公司在为其补缴社会保险金时，还为其缴纳了应当由其承担社保费用7254.28元。

据此，公司向一审法院提起诉讼，请求判令伍锦程赔偿相应的经济损失。

高管未尽勤勉职责 应当赔偿公司损失

针对公司的主张，伍锦程抗辩称，其为张某、郑某、陈某加薪系获得公司授权，董事长助理单某向他发送的邮件载明，考虑到公司部分职工工资偏低的现实，建议其根据工作量、个人贡献等自行判断。公司认为，该邮件仅能证明单某曾向其提过加薪建议，未表示同意加薪。伍锦程称，即使其加薪不当，公司也应采取措施予以纠正，避免损失扩大。

伍锦程认为，社保缴纳比例由董事会决定，其不应当对社保补缴的滞纳金承担个人责任，公司不按员工实际收入缴纳社保的行为在其任总经理之前已经存在，其不是该行为的决策人，同时还曾持续向公司上层反映社保问题。况且，该违法成本不是损失范畴，郑某未参保，他并不知情。

为此，伍锦程提供的本人及前任总经理与单某的邮件往来及会议记录显示：根据傅某决定，养老保险标准由公司根据公司的标准来定。此外，单某2015年3月17日的邮件显示：“傅波今天到了公司，我将您的邮件跟他翻译了，答复如下：……养老保险费用类似休假，您看着办，我们不强迫您也不阻拦您，出了问题，不批评您，但也不能为您分担风险。”

公司发表质证意见称，这些证据证明傅某从来没有指示伍锦程不按照法律规定为员工缴纳社保，一直强调伍锦程依法办事。

一审法院认为，《公司法》第147条第1款规定：“董事、监事、高级管理人员应当遵守法律、行政法规和公司章程，对公司负有忠实义务和勤勉义务。”第149条规定：“董事、监事、高级管理人员执行公司职务时违反法律、行政法规或者公司章程的规定，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。”本案中，伍锦程提供的邮件显示，董事长傅某要求“养老保险标准根据公司标准来定”，其任总经理后应以此为据要求财务根据公司规定缴纳社会保险，但现有证据未体现其对此采取积极措施，违反了总经理应履行勤勉义务、遵守公司章程的规定，为郑其缴纳滞纳金的部分应由其承担责任。

伍锦程曾向董事会请示是否按照公司标准缴纳社保问题，得到的回复是“您看着办”，并表示不为伍锦程承担风险。结合公司章程规定，董事会决定缴费比例，本案系因工资基数发生变化，其完全有权根据基数变化补缴社保。虽然董事会对此有过讨论，但并未表示反对和禁止，因此，伍锦程应承担少缴社保的责任。

对于滞纳金损失的认定，时间范围应界定为伍锦程在任期间。在该期间，公司要求返还给郑某及全体员工缴纳滞纳金161167.87元的诉讼请求，没有超过伍锦程在该部分造成的损失，一审法院予以支持。

对于加薪事项，2018年3月28日，单某建议对有关员工加薪。同年10月20日，董事会决议加薪须经董事长同意。2018年11月5日，伍锦程批注给案涉3名员工加薪，且补上3个月的加薪部分。由此可以看出，伍锦程给员工加薪系在董事会决议之后，在无证据证明加薪系经过董事长同意的情况下，其应对擅自加薪行为承担责任。同时考虑到公司的加薪意向及薪水未来的不断调整等因素，一审法院酌定伍锦程应承担10个月的加薪部分损失即75000元。

伍锦程既是公司员工，与公司具有劳动关系，又是公司高管，符合公司法高管侵权主体资格。其利用职务之便多领工资17000元及公司销售奖28000元，一审法院认为，在公司其他工作人员有权领取第13个月工资，公司未排除伍锦程享有第13个月工资的待遇的情况下，公司要求伍锦程返还该款项，一审法院不予支持。另外，根据年终奖和佣金协议规定，伍锦程并非销售部人员，其给自己分配销售奖金缺乏依据，应予返还。

综上，一审法院判决伍锦程给付公司社保滞纳金161167.87元、员工加薪损失75000元、销售奖28000元、社保费7154.28元，合计271322.15元，驳回公司其他诉讼请求。伍锦程不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

微信公众号转载文章 未经作者许可侵权吗？

编辑同志：

我公司领导吩咐我们文宣部门注册了一个微信公众号，用于宣传企业形象，打造企业文化。现在，我们准备转发一些没有声明禁止转载的好文章，以吸引用户，增加粉丝量。为了避免发生侵权纠纷，我们准备在转载时注明文章的来源和作者，并标明“如涉及侵权，请联系删除”的字样。

请问，这样运营会有风险吗？

读者：郭永龙

郭永龙读者：

这样做还是有很大法律风险的。

根据《著作权法》第十条的规定，著作权包括人身权和财产权。其中，人身权包括发表权、署名权、保护作品完整权、发行权、表演权、放映权、广播权、信息网络传播权等等。信息网络传播权，是指以有线或者无线方式向公众提供作品，使公众可以在其个人选定的时间和地点获得作品的权利。《著作权法》第四十七条规定，未经著作权人许可发表其作品的，属于侵犯著作权的行为，应当承担停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任。由此可见，先授权后转载是《著作权法》的强制性规定。

你们现在准备通过微信公众号擅自转载他人文章，使公众可以在其个人选定的时间和地点获得他人文章，如若付诸实施，就可能涉嫌侵权，即构成对信息网络传播权的侵犯。具体理由包括：

一是合法使用有范围。《著作权法》第二十四条规定了法定许可，即因特定用途、特定情形而使用他人作品，可以不经著作权人许可。法定许可的具体情形中包括了媒体转载转播的法定许可，即已在报刊、广播电视台等媒体刊登或者播放的作品，除非权利人明确声明不许转载、转播，其他报刊、广播电视台等媒体可以不经权利人同意进行转载、转播，但是，这里的“作品”只限于关于政治、经济、宗教问题的时事性文章，不包括时事性文章以外的其他作品。

二是在转载时即使注明了作者和文章的来源，但这仅仅是保护了作者的署名权，不能掩盖掉在对文章进行传播时并未获得作者许可的事实，仍然侵犯了作者的信息网络传播权。如果不仅没有标注作者出处，还侵犯了相关的署名权等精神权利。

三是有关免责声明不具有法律效力。有些运营者通过微信公众号转载他人文章时，标明了“如涉及侵权，请联系删除”的字样，即使如此，也不能免责。因为此类声明实际上是为网络服务提供商提供的“避风港”，它并不适用于网络内容提供者，所以无论声明与否，未经授权进行转载均构成侵权。

潘家永 律师

公司未按合同约定及时足额发工资怎么办？

常律师：

您好！

我去年入职现在的公司，跟公司签订了期限为3年的劳动合同。合同约定，全体员工每月的工资均在下个月的10日结清。但是，我上个月并没有给发前一个月的工资。请问：我现在可以以公司拖欠工资为由解除劳动合同吗？若可以，我跟公司的劳动合同解除后，若公司不肯支付工资，我可以申请劳动仲裁吗？申请劳动仲裁有时间限制吗？

答：

《工资支付暂行规定》第九条的规定：“……用人单位支付劳动者工资应当按照规定的日期足额支付，不得克扣或者无故拖欠。工资支付日期遇法定休假日或者休息日的，应当提前在最近的工作日支付。”《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”以及第三十八条的规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（二）未及时足额支付劳动报酬的。”

根据上述规定，您可以以公司未及时支付劳动报酬为由，单方与公司解除劳动合同。另外，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定：“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。……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”因此，若公司拖欠您工资，您最晚可以在劳动关系终止之日起一年内向劳动仲裁委申请劳动争议仲裁，要求公司支付拖欠您的工资。

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