

用人单位不履行附随义务有哪些后果？

《劳动合同法》第五十条规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。”

上述规定表明，用人单位在劳动合同解除或者终止时承担多项附随义务，该义务又称后合同义务，其内容包括在办结工作交接时依法支付经济补偿金、为劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明、在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续、对劳动合同文本至少保存2年备查等。如果用人单位怠于履行这些附随义务，需依法承担相应的法律后果，如赔偿损失、受到行政处罚等。对此，以下3个案例分别作出详细的法律解析。

【案例1】

逾期不支付经济补偿金，须加付赔偿金

梁某在一家培训机构从事培训教学工作。受国家减负政策影响，该培训机构培训业务大幅下降，决定从2021年下半年开始陆续解聘一部分培训教师，梁某被列为解雇范围。梁某理解培训机构的难处，同意走人，但要求按规定支付经济补偿。培训机构认为，双方解除劳动关系是因为国家政策调整所致，其本身没有任何过错和责任，因此，无义务向梁某支付经济补偿。

梁某向劳动监察部门投诉，劳动监察员经调查属实后，签发了《劳动监察指令书》，责令该培训机构于十五日内向梁某支付经济补偿金1.5万元。由于该培训机构未按期执行，劳动监察部门遂作出《行政处理决定书》，要求该机构继续支付补偿金1.5万元，并向梁某加付赔偿金1.2万元，但该培训机构仍拒不执行。

至此，梁某不知道自己该怎么办了。

【点评】

《劳动合同法》第四十六条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位依法解除或者终止劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。本法第八十五条规定，解除或者终止劳动合同，未依法向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

本案中，国家实施减负政策，属于订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，导致与部分教师的合同无法继续履行，培训机构可以依法解除劳动合同。尽管该客观情况的出现不可归责于培训机构，但给付经济补偿金是不以用人单位存在过错为条件的，所以，该培训机构拒付经济补偿的理由不能成立，劳动监察部门先后作出的处理是正确的。

鉴于该培训机构仍不执行劳动监察部门的《行政处理决定书》，梁某可以通过以下途径拿到经济补偿金和赔偿金：一是请求劳动行政部门向法院申请强制执行；二是自行申请劳动仲裁或者提起诉讼。

【案例2】

不及时出具离职证明影响再就业，须赔偿劳动者损失

小李在华鑫公司工作期间，就一直寻找更好的东家。在拿到某公司的《录用通知书》后，他立即向华鑫公司提交了辞职申请并获得批准。2021年8月12日小李办理完工作交接后，急着拿离职证明走人，可公司让他等两天来取。岂料，公司的说法只是托词，他一等就是好几个月。由于迟迟拿不到离职证明，他无法在新单位给予的期限内办理入职手续，新的工作因此“泡汤”了。

此时，小李能否要求华鑫公司赔偿其工资损失？

【点评】

《劳动合同法》第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合

同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”用人单位在招用新员工时，为了避免引火烧身，通常都要求其提供离职证明，否则，不予办理入职手续。如果用人单位在劳动关系终止后迟迟不出具离职证明，无疑会损害劳动者再就业等权益，使劳动者遭受经济损失。

对此，《劳动合同法》第八十九条规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”如此规定，具有惩戒用人单位恶意行为和保护劳动者合法权益的双重目的。

本案中，华鑫公司故意拖延出具解除劳动合同的证明，导致小李丧失了入职新单位的机会。新工作的“泡汤”，使小李失去了相应期间的工资收入。在这种情况下，小李有权要求华鑫公司承担损害赔偿。小李可以索要的赔偿数额，一般以其从华鑫公司离职前12月平均工资为标准，并根据公司拖延出具证明的持续时间酌定计算期间。

【案例3】

用人单位扣押劳动者档案，将面临罚款处理

倪某于2020年9月报名参加线上专业培训，培训费8000元是公司支付的。2021年5月11日，倪某提出辞职，由于公司未予批准，他一直等到6月11日。在办理离职手续时，公司对倪某说：“单位安排你专业培训花了一笔钱，你违约了，必须在离职后的10日内交付与培训费等额的违约

金，否则，不予办理档案转移。”

2021年10月初，倪某入职另一家企业，因其拒绝向公司支付违约金，故档案至今还被公司扣着。

倪某想知道：公司扣押员工档案的做法是否违法？他该怎么办？

【点评】

公司扣押员工档案的做法是错误的，若因此给员工造成损失应当予以赔偿。

一方面，不论倪某是否应当支付违约金，公司扣押档案的做法都是错误的。因为，为辞职的员工办理档案转移手续是用人单位的法定义务，且该义务不能附带任何附加条件。如果辞职员工应当向用人单位支付违约金而拒不支付，用人单位可以通过申请劳动仲裁或者诉讼途径追讨，而不能以拒绝转移档案这种违法做法来要挟。

另一方面，对于公司的违法行为，倪某应及时向当地人社局进行投诉处理。对此，《劳动合同法》第八十四条第三款规定，劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款。当然，倪某也可以通过申请劳动仲裁或者诉讼途径来解决问题。

另外，档案是劳动者就业年限及工龄的重要证明，是新单位核定劳动者工资待遇的依据。该公司扣押档案的行为，如果导致新单位无法准确计算倪某的工龄等，给倪某造成了损失，倪某还有权要求其予以赔偿。

潘家永 律师

公司随意降低工资 员工有权要求补发

近日，孙女士向本报咨询说，她到物业公司上班已经9个月了，主要负责3栋居民楼廊道的卫生清洁工作。公司与她口头约定，每月付给她工资2800元，每周休息1天。此后，双方一直按照这个口头约定执行，没有签订正式的劳动合同。

孙女士说，到物业公司上班后的前5个月，公司都能按月付给她2800元的工资，但从第6个月开始，公司改成每月付给她2500元工资，比以前每月少了300元。为此，她去公司问原因，公司的答复是有几个月的物业费没有收上来，没有钱给她发工资，所以就每月减少了300元。公司保证，待公司财务状况好转后予以补发。

可是，2021年10月，物业公司只发给她2000元工资。当她再次找公司时，公司的领导却说，当时她没有与公司签订劳动合同，工资只是口头约定的，有些高了。现在，只能往下降低一些。对此，她感到很理解，也很无助。

孙女士想知道：物业公司可以随意减发员工工资吗？

法律分析

公司的做法是错误的。从孙女士介绍的情况看，她来到物业公司上班已经9个月，但一直没有签订劳动合同，每月的工资标准是入职时双方口头约定的。当孙女士自身权益受到侵害时，物业公司的领导却以“工资只是口头约定”为由推卸责任，这是极为不妥的。

《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”由此可以看出，物业公司没有按照法律规定与孙女士签订劳动合同。在其有错在先的情况，之后又以孙女士的“工资只是口头约定”为由推责，属于错上加错。

尽管物业公司未与孙女士签订劳动合同，但这并不影响双方事实劳动关系的成立。孙女士为物业公司付出了劳动，公司就要按照约定向其足额支付工资。孙女士到物业公司上班的前5个月，物业公司均按照双方约定的标准支付工资，在其工作岗位、工作内容以及工作量都没有发生变化的情况下，公司随意大幅度降薪，显然属于单方而擅自降低工资报酬，该行为既违反双方约定，也违反法律规定，属于违法。

在这种情况下，孙女士可以继续向公司主张权利，要求公司补足所欠工资，并恢复原先约定的工资标准。其也可以按照《劳动合同法》第三十八条第（二）项“未及时足额支付劳动报酬”为由，向公司提出辞职，同时要求公司按照法律规定给予经济补偿。

程文华 律师

员工出车祸后“私了”为何吃了亏？

案例

2021年6月22日，在骑自行车下班途中，职工魏师傅与驾驶摩托车的常某发生交通事故。经现场勘验，交警部门认定常某负本起事故的全部责任。事后，肇事方常某表示愿意拿出部分钱款与魏师傅协商“私了”。魏师傅认为自己的伤情并无大碍，无需去医院就诊，而且上下班途中的交通事故还能被认定为工伤，医药费都可以由工伤保险报销，这样对方赔的钱就等于白捡。于是，双方很快协商达成一致。

交警当场为常某和魏师傅二人开具的交通事故认定书载明：常某当场赔付魏师傅医疗费、车辆维修费3000元，今后双方互不追究。

2021年6月23日，魏师傅感觉受伤部位疼痛加剧，遂前往医院就诊。诊断结论为右手尺桡骨

远端轻微骨裂、膝关节半月板损伤，需住院治疗。伤愈后，魏师傅通过所在企业提出工伤认定申请，并被鉴定为10级伤残。当他带着相关材料前往社保经办机构办理工伤理赔事宜时，工作人员告知其医药费等费用应由常某赔付，社保基金不予承担。

说法

人们平常所说的交通事故“私了”，通常是指交通事故发生后，当事各方对事故责任没有争议，现场协商一致并达成协议，然后迅速移走车辆恢复交通的一种处理方式。根据《道路交通安全法》等法律法规的规定，“私了”可以作为解决交通事故的一种便捷途径。但如果为逃避事故处理程序或得到“暂时”赔偿而人为地随意“私了”，可能会带来“因小失大”的权益风险。具体到本案，可以从两个方面来理

解：

首先，魏师傅的工伤医疗费应由侵权方常某支付。

《社会保险法》第四十二条规定：“由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。”就受害方来说，这一规定包括两方面含义，一是发生非本人主要责任的交通事故或者受到城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害（即第三人的侵权而造成的事故）被认定为工伤的，由第三人承担工伤医疗费赔偿责任；二是第三人不支付或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付。由于第三人侵权引起的工伤事故，往往存在第三人逃逸，拒不支付或者无力支付工伤医疗费，或者无法确定第三人，这时，工伤职工本人或者其近亲

属即可以通过申请工伤保险基金先行支付来解决医疗费问题。

其次，魏师傅草率“私了”，损害了己方权益。

本次事故发生时，魏师傅作为成年人，理应清楚签署调解协议所带来的法律后果，并按照法律规定和双方约定遵守协议，履行义务，承担责任，自担风险。

《保险法》第六十一条第一款规定：“保险事故发生后，保险人未赔偿保险金之前，被保险人放弃对第三者请求赔偿的权利的，保险人不承担赔偿保险金的责任”。这就是说，魏师傅签订“互不追究”的协议后，就等于放弃了其作为被侵权人追索赔偿的权利，相应地工伤保险基金也就不再承担工伤医疗费用的先行支付责任，最终损害的是劳动者自己的工伤保险权益。

张兆利 律师