

# 单位少缴社保致损 员工有权要求赔偿

社会保险费用应当如何缴纳,《社会保险法》等法律法规已经作出明确而具体的规定。可是,一些用人单位出于种种目的、采取不正当手段少缴不缴相关社保费用,进而导致劳动者合法权益受损。以下3个案例及其分析表明,对于用人单位这种违法行为,劳动者不仅有权说“不”,而且有权要求其给予赔偿。

## 【案例1】 缩小员工参保范围,应当限期予以改正

小李所在公司为最大限度地降低用工成本,只为公司高级管理人员、专业技术人员办理了基本养老保险,而作为劳动主力的农民工一直被排除在外。近日,公司的违法行为被社会保险行政部门责令限期改正。不过,公司仍有人振振有词,称农民工年老后家中还有承包的土地,有自己的生活来源,怎么也要办基本养老保险?

**【点评】**  
用人单位应当为农民工办理基本养老保险。  
《社会保险法》第十二条规定:“用人单位应当按照国家规

定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费,记入基本养老保险统筹基金。”其中,“本单位职工”是指与用人单位存在劳动关系的全体员工,农民工自然不应被排除在外。对拒不履行该法定义务的,本法第八十四条规定:“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。”

## 【案例2】 单位缩短缴费期间费用,应当赔偿员工损失

2021年12月25日,当梁女士再次领取失业保险金时,被社保机构告知其已领满12个月的费用,不得再领。  
“我失业前在原公司工作满6年,不是可以领18个月吗?”梁女士满脸疑惑。工作人员答复:“公司实际上只为你缴纳3年零6个月的失业保险金。”原来,公司为降低经营成本,曾多次断交过梁女士的失业保险,其累计缴费时间只有2年零6个月。  
梁女士能要求公司赔偿吗?

**【点评】**  
梁女士可以要求公司赔偿其失业金保险费用损失。

《社会保险法》第四十六条规定:“失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的,领取失业保险金的期限最长为十二个月;累计缴费满五年不足十年的,领取失业保险金的期限最长为十八个月。累计缴费十年以上的,领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后,再次失业的,缴费时间重新计算,领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算,最长不超过二十四个月。”

本案中,由于公司在社会保险缴费中的“偷工减料”行为,导致梁女士领取失业保险金的最长期限从18个月降至12个月,对其被“缩水”的6个月的失业保险费用,公司依法应给予赔偿。

## 【案例3】 未足额缴纳社保费用,依法可处加倍罚款

2021年10月,刘女士偶然发现,公司为她缴纳的工伤保险费

率基数并非本单位职工工资总额,而是本单位职工工资总额的60%。原来,该公司为减少开支又逃避拒不缴费的责任,故意在缴费过程中做了手脚。

经刘女士举报,公司因拒不改正,社会保险费征收机构对公司处以应缴款额三倍的罚款。

**【点评】**  
社会保险费征收机构的处罚并无不当。

《社会保险法》第三十五条规定:“用人单位应当按照本单位职工工资总额,根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。”本案中,公司的做法明显与之相违。

对此,《社会保险法》第六十三条、第八十六条规定:用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,社会保险费征收机构可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,可处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款;还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会保险费的决定,书面通知其开户银行或者其他金融机构划拨社会保险费。

颜东岳 法官

## 员工隐瞒残疾入职公司强行解聘违法

编辑同志:

我因为一次意外导致左脚三个脚趾缺失,并办理了残疾证书。我应聘一家公司担任文员时,公司要求填写的《员工登记表》中列明有无大病病史、家族病史、工伤史、传染病史、其它病史等。我基于自己的残疾并不影响行走和所求职的工作,在表格中全部勾选为“无”。可是,入职半年后,公司竟然以我隐瞒残疾为由,强行将我解聘。

请问:我能否向公司索要违法解除劳动合同赔偿金?

读者:肖丽丽

**肖丽丽读者:**  
你有权向公司索要违法解除劳动合同赔偿金。

《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”该规定表明,用人单位和劳动者相互享有知情权,但是,用人单位不应享有过于宽泛的知情权,而应基于劳动合同能否履行来考量,与劳动合同能否履行无关的事项,用人单位不得了解,劳动者也无需解释。

结合本案,你虽左脚三个脚趾缺失残疾,甚至隐瞒持有残疾证的事实,但这并不影响你从事的文员工作,公司据此认为你侵犯其知情权,无疑是对知情权的滥用。

《民法典》第一千零三十二条规定:“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”劳动者的身体残疾属于隐私,在残疾不影响工作的情况下,劳动者可以不主动向用人单位披露其患有残疾的事实。根据该规定,你有权不向公司披露自己脚趾残疾的事实。

此外,用人单位本身承担着吸纳就业的社会责任,对残疾劳动者应当有必要的包容而不是歧视,更不能以此为由解除劳动合同。由于你解除你的劳动合同的行为违法,所以,必须依据《劳动合同法》第八十七条之规定承担责任,即“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

廖春梅 法官

# 业务部门整体转让新单位,劳动关系能否一起转让?

□本报记者 赵新政

用人单位与劳动者建立劳动关系的一项重要标志是签订劳动合同。当变更劳动合同时,需依据《劳动合同法》第35条规定,在双方协商一致的情况下采用书面形式进行变更,变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。唐灿(化名)在公司连续工作满5年时,公司将其所在部门业务及员工整体转让给另外一家企业。因未履行上述法定程序,他与公司在双方之间是否还存在劳动关系?原劳动关系是否随着公司的转让行为一并转让等产生争议。

## 公司调整经营策略 整体转让业务部门

唐灿说,他于2014年11月12日入职北京一家科技公司。按照双方签订的劳动合同约定,其在公司从事软件开发工作,月基本工资12000元。截至2019年11月前,他与公司没有任何分歧,其在正常工作的同时,公司按约定数额为他支付工资,并依法缴纳各项社会保险。

2019年11月18日,公司以经营策略发生变化为由,与唐灿解除劳动合同。唐灿提交的微信对话记录和通话录音显示,他当即要求公司给付离职补偿,而公司

不认可这些证据证明的内容,称公司系将业务整体转让,包括唐灿在内的员工均一并转入新企业工作,公司认为,这样的转让同时也是劳动关系的变更。

唐灿确认其2019年11月后在新企业工作并由新企业支付工资、缴纳社会保险。不过,唐灿认为,这种情形属于公司与他解除劳动合同之后,他又与新企业建立了劳动关系。因此,公司应当向他支付原劳动关系解除时的离职经济补偿费用。

## 员工已经离开公司 原有劳动关系解除

与公司交涉无果,唐灿向劳动争议仲裁机构提出申请。结合其请求,仲裁机构审理本案后,裁决确认双方自2014年11月12日至2019年11月18日期间存在劳动关系,公司应支付唐灿2019年1月8日至2019年3月1日未续签劳动合同二倍工资差额16862.07元、2018年1月1日至2019年11月18日未休年休假工资9931.03元,驳回唐灿的其他仲裁请求。

唐灿、公司均不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,根据唐灿与公司的陈述,双方之间的争议系因公司转让相关业务产生。唐灿认为,他是在公司与其解除劳动合同后,新企业又与他建立了新的劳动关系。公司认为,唐灿的劳动关系已经随着公司业务的转让一并变更。可是,唐灿与公司均缺乏充足证据证明业务转让前后双方之间作出了何种意思表示。如今,唐灿在业务转让后即进入新企业工作,双方均未再实

际履行原劳动关系项下的权利义务。由此,应当认为唐灿与公司之间的劳动关系仍应进行结算,并由公司向唐灿支付解除劳动关系经济补偿。

因双方均未就仲裁裁决的其他项目起诉,一审法院依据查明的事实,判决确认仲裁裁决的事项,判令公司支付唐灿解除劳动关系经济补偿66000元。

## 劳动关系不能转让 协商解除应付补偿

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉,请求撤销一审法院判决,改判公司无需支付唐灿解除劳动关系经济补偿金66000元。

公司诉称,根据仲裁裁决,公司不存在违法解除劳动关系事实。既然如此,在公司从未向唐灿发送解除劳动关系通知或者终止劳动合同的证明的情况下,不应当承担向唐灿支付离职经济补偿金的责任。

再者,公司与另一企业签订业务转让合同,将部分业务及所属员工整体转让,唐灿的劳动关系已经根据自愿原则变更至新企业,新企业对于同意变更劳动合同的员工已经全部接收,且员工的工作地点、工作条件和劳动报酬均保持不变。虽然公司未与唐灿签署书面劳动合同变更文件,但唐灿在新企业工作至今的行为,已构成对原劳动合同变更同意。

公司认为,违法解除劳动关系赔偿金是基于劳动者处于被动地位,对用人单位无理由解除劳动合同致使劳动者丧失收入而进行

的法律调整。本案中,唐灿一直享受着原劳动合同的薪金待遇以及相同的工作条件,一审法院若判决公司向唐灿支付赔偿金,则显失公平。对于经济补偿金的支付,也应当参照这样的规则,只有公司存在确凿的违法行为和事实,方能判定其承担相应的法律责任,舍此,则为违法裁判。

唐灿辩称,同意一审判决,不同意公司的上诉请求。同时,坚持请求公司向唐灿支付违法解除劳动关系赔偿金132000元。

二审法院认为,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。因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。

根据前述规定,公司应对与唐灿解除劳动关系情况承担举证责任。公司主张其虽未与唐灿签署书面劳动合同变更文件,但其相关业务及员工整体转让给新企业,唐灿以实际履行行为表明同意用人单位变更。对此,二审法院认为,用工主体变更关系到劳动者权利义务的重大变化,现有证据不足以认定双方以何种方式变更原劳动关系的情况下,视为双方协商一致解除劳动关系,一审法院对唐灿与公司之间的劳动关系进行结算,认定公司向唐灿支付解除劳动关系经济补偿66000元,并无不当。

据此,二审法院终审判决驳回公司上诉,维持原判。