

员工领取协议离职补偿后举报公司少缴社保

公司以违约为由要求员工退款被驳回

□本报记者 赵新政

在职期间，公司一直按照最低缴费基数为柏妙颖（化名）缴纳社会保险。为避免以后发生纠纷，公司与她协商解除劳动关系时专门签订一份协议。该协议约定，公司按照法律规定向其支付各项离职费用，其放弃针对公司的任何索赔权利。此后，其若有针对公司的任何仲裁或举报行为，给公司造成经济或名誉损失的，须退回本协议中的所有经济补偿及赔偿金。

离职两年后，柏妙颖向社保部门投诉，要求公司为其补缴社会保险。公司收到社保稽核通知书后，完成了社保补缴手续。接下来，公司以违约为由要求柏妙颖退还离职费用。因仲裁机构不予受理，公司便诉至一审法院并获得支持，柏妙颖不服该判决提起上诉。

二审法院认为，依法缴纳社会保险是用人单位与劳动者的法定义务，用人单位负有自行申报、按时足额缴纳社会保险费的法定责任。本案中，当事双方约定公司以给付柏妙颖款项的方式免除其补缴社会保险费责任，该约定应属无效。因任何组织或个人均有权对违反社会保险法律法规的行为进行举报投诉，故确认柏妙颖的举报行为系行使法定权利，应给予肯定性评价。2月23日，二审法院终审判决撤销原判，驳回公司诉讼请求。

公司少缴社保费用 约定员工不得举报

“我于2016年6月4日入职公司，并担任人力资源专员职务。”柏妙颖说，按照劳动合同约定，其工作期限至2018年12月31日。期间，因生育小孩，她一直工作到2019年3月3日，即到哺乳期结束。

因公司不愿续签劳动合同，双方于2019年2月7日签订一份解除劳动合同协议。该协议约定双方于2019年3月3日解除劳动合同，依据有效法律法规及双方的合意，公司于同年3月20日前向柏妙颖支付离职费用。该费用包括劳动关系存续期间的工资、生活费、绩效奖金、加班费、未休年假补偿、社会保险相关待遇、按公司规定应当报销的费用等款项。

该协议还约定，柏妙颖收到离职费用后，放弃对公司及其母公司、关联公司、附属公司、分支机构的索赔权利。若离职后其对公司有任何仲裁或举报行为，对公司造成经济或名誉损失，须退回本协议中双方协商达成的所有经济补偿及赔偿金。

按照上述协议约定，柏妙颖如期收到的劳动报酬、终止劳动合同法定补偿金、协商经济赔偿金合计49092元。

离职两年后，柏妙颖向社会保险经办机构投诉，要求公司为其补缴社会保险。公司认可其按照北京市最低缴费基数为柏妙颖缴纳在职期间社会保险。2021年7月，公司按照社会保险稽核通知要求完成了社保补缴手续。

员工应否退还费用 仲裁一审认识不一

公司认为，柏妙颖的行为违

反协议约定，应当向其退还协商解除劳动合同时支付的经济补偿金、赔偿金及利息。此外，还应赔偿公司已经支付的社会保险滞纳金2万元。然而，公司向劳动争议仲裁机构提出申请后，仲裁机构作出了不予受理的决定。公司不服仲裁处理结果，向一审法院提起诉讼。

柏妙颖辩称，公司系违法终止劳动合同，其收到的补偿金系法定的应得的补偿金。事实上，公司既未与她协商解除劳动合同，亦未协商社保补缴事宜，请求驳回公司的全部诉讼请求。

一审法院认为，依据《劳动合同法》第36条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。本案中，公司与柏妙颖经协商解除劳动合同，系双方就劳动关系处理事宜达成的合意结果。

柏妙颖与公司仅签署一次书面劳动合同，且公司在柏妙颖哺乳期结束后方与其协商解除或终止劳动合同事宜，未见其存在违法终止或违法解除之情形，对于柏妙颖所持前述协议中约定补偿金系其应得的法定标准的补偿金之抗辩意见，一审法院不予采信。

公司向柏妙颖支付的经济补偿金、赔偿金高于法定标准，且在费用明细中予以列明，一审法院相信柏妙颖对于公司支付补偿款项的具体指向处于明知状态。

柏妙颖与公司签署的解除劳动合同协议，已明确柏妙颖在劳动关系存续期间的工资、绩效奖金、未休年假补偿、社会保险相关待遇等款项已经足额支付，且明确约定其不再向公司主张任何权利，一审法院有理由相信公司向柏妙颖支付的款项中包括有社保补偿费用。

依据《劳动法》第72条规定，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。由此可见，依法缴纳社会保险系用人单位与劳动者之法定义务，柏妙颖与公司均不得就社会保险缴纳与否自行协商，但对于社保费用负担问题可在平等自愿基础上予以协商，因此，柏妙颖在签署上述协议后仍可通过向社保部门投诉方式要求公司依法为其缴纳社会保险。

然而，一审法院认为，柏妙颖作为公司人力资源专员，理应熟悉人力资源管理方面的法律法规尤其是社会保险相关规定，具有高于普通劳动者的相关专业知识，其于2019年初与公司达成上述协议，于2021年才以投诉方式要求公司依法为其缴纳社会保险，明显怠于行使己方权利，由此产生的滞纳金即公司损失之扩大，其存在明显的过错责任。公司在依法履行缴纳社会保险的义务后，按照协议约定要求柏妙颖退还协商解除劳动合同相关费用并无不当之处，对该项诉讼请求应当予以支持。因公司未依法履行缴纳社会保险义务，亦存在一定过错，故对其要求柏妙颖支付利息之诉请不予支持。

公司要求柏妙颖赔偿社会保险滞纳金，因该项诉讼请求未经仲裁前置程序，一审法院不予处理。据此，判决柏妙颖退还公司离职费用49092元。

违法约定不具效力 二审驳回公司诉求

柏妙颖不服一审法院判决，上诉请求撤销原判或改判驳回公司的诉讼请求或发回重审。其理由是由社会保险属强制缴纳范畴，不属于用人单位和劳动者自由放弃和处分的权利义务范畴。

公司与她签署的协议中的关于社会保险相关待遇的约定属于无效。公司未按实际工资收入为

她缴纳社会保险，她有权向社保部门申请稽核。

公司辩称，同意一审判决。其与柏妙颖因劳动合同关系到期而终止劳动关系，并非基于裁员，且并无给付补偿金的其他理由。相关协议已经约定退款条件，柏妙颖的行为触发该退款条件，应向公司退还离职费用。

公司主张，其向柏妙颖支付的费用中包含未足额缴纳社会保险的补偿，因柏妙颖在领取协议约定的离职款项后就社会保险问题进行举报投诉，触发该协议约定的退款条件，其应当返还所得到的经济补偿金和赔偿金。对此，二审法院认为，依法缴纳社会保险是用人单位与劳动者的法定义务，用人单位负有自行申报、按时足额缴纳社会保险费的法定责任。公司与柏妙颖约定公司以给付柏妙颖款项的方式免除其向社会保险经办机构补缴社会保险费责任的内容，应属无效。就未足额缴纳社会保险费引发的争议，劳动者可以通过劳动行政部门解决。不过，该项协议内容无效并不影响协议其他内容的效力。

就诉争协议所约定的“若柏妙颖离职后对公司有任何仲裁或举报行为，须退回所有经济补偿及赔偿金”的内容，二审法院认为，《社会保险法》第82条第1款规定，“任何组织或者个人有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉。”因此，柏妙颖对公司未为其足额缴纳社会保险费的情况进行举报，是行使法定权利的行为。相反，公司以“举报、投诉退款”的方式限制柏妙颖投诉其社会保险问题，对于该种做法不应给予肯定性评价。

综上，柏妙颖的上诉请求成立，二审法院判决撤销一审判决，驳回公司诉讼请求。

卖方错标商品价格 能让买家取消订单吗？

编辑同志：

我是某公司办公室职员，公司的办公用品一般由办公室负责采购。一天，我在某网店看到一款空气净化器，标价1元。经请示领导后，我下单付款为公司购买了100台。不料，第二天网店客服打来电话称，该货品原价为100元一台，由于操作失误少标了两个零，目前无法发货，请理解并取消订单。我和公司不认可店铺的说辞，认为网店标低价格是其促销手段，其应当交货。双方经协商未能达成一致。

请问，卖家有权以标错价格为由取消订单吗？

读者：林雯

林雯读者：

网商标低价格，是其促销手段还是人为失误，决定着其能否取消订单。

一方面，《民法典》第四百九十一条规定：“当事人一方通过互联网等信息网络发布的商品或者服务信息符合要约条件的，对方选择该商品或者服务并提交订单成功时合同成立，但是当事人另有约定的除外。”因此，如果你方能够证明网商标低价格是其促销手段，属于其真实意思表示，那么，在单方取消订单的情况下，你方可以要求其承担支付违约金和赔偿损失等责任。

另一方面，网店如果确属操作失误，则可以依法取消订单。《民法典》第一百四十七条规定：“基于重大误解实施的民事法律行为，行为人有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”第一百五十二条规定，重大误解的当事人自知道或者应当知道撤销事由之日起90日内没有行使撤销权，撤销权消灭。本案中，虽然双方的买卖合同已经依法成立，但网店有权在90日期间内请求法院撤销合同。因为店铺标错价格，而且标价与货品原价相差悬殊，这构成重大误解。如果网店未在规定时间内行使撤销权，则应当履行交货的义务。

卖家可以行使撤销权，但买家可以要求卖家承担相应的责任。《民法典》第五百条规定，当事人在订立合同过程中有违背诚信原则的行为，造成对方损失的，应当承担赔偿责任。本案中，网店未尽到谨慎注意义务，违反了合同义务中的诚信缔约义务，损害了你方的信赖利益，故你方有权要求店铺承担缔约过失责任，赔偿损失。

值得一提的是，买家利用商家失误而大肆恶意下单，这种“薅羊毛”行为有悖于民法中的诚实信用原则，卖家虽然可以请求法院撤销买卖合同，但由于双方均存在过错，根据《民法典》第一百五十七条的规定，卖家和买家应当各自承担相应的责任。如果“羊毛党”采用威胁或胁迫手段要求商家给予大额赔偿或补偿，则可能会涉嫌敲诈勒索、诈骗等犯罪。

潘家永 律师

单位决定录取后又拒绝用工 应承担缔约过失责任

近日，读者刘莉莉向本报咨询说，通过笔试、面试、体检等后，一家公司向她发出了录用意向书，并要求她7天内到岗。可是，当她如期来到公司时，公司却以经营计划有变为由，拒绝对她用工。

她想知道：在她亦认为“强扭的瓜不甜”且不得不放弃应聘职位的情况下，能否要求公司赔偿其相应的经济损失？

法律分析

刘莉莉有权要求公司赔偿损失。

这里涉及到的缔约过失责任，指的是在合同订立过程中，

一方当事人因违背诚实信用原则而导致另一方当事人信赖利益的损失，应当承担损害赔偿

责任。对此，《民法典》第五百条规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假

情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。”其中的诚实信用原则是民法的一项基本原则，要求民事主体在从事民事活动时，应讲诚实、守信用，以善意的方式行使权利、履行义务。

结合本案，公司虽然没有恶意磋商、隐瞒或者提供虚假情况的行为，但其在向刘莉莉发出录用意向书、提出具体到岗时间后，在其已经如约而

至的情况下，却基于一己之私拒绝用工，无疑属于不讲诚实、不守信用、不以善意方式行使权利，即违反诚实信用原则。也正因为如此，公司必须赔偿其基于对公司的信赖所造成的损失，包括为入职产生的费用和前往入职发生的交通费、差旅费、住宿费等等所有直接减少的财产。

廖春梅 法官