

协议约定领取离职补偿后不得损害公司声誉

员工举报公司少缴社保是否违约？

□本报记者 赵新政

“公司向我支付的终止劳动合同经济补偿金49092元，既有法定经济补偿金，也有协议经济赔偿金。”师伶莹（化名）说，公司还就此与她签订一份协议，约定她离职后不得有仲裁或举报等损害公司名誉的行为，否则须退还已领取的经济补偿费用。

两年后，依据师伶莹的投诉，社保机构责令公司为她补缴了社保费用。公司认为她的行为构成违约，遂要求她返还上述补偿费用。仲裁机构也认为，公司之举不属违法终止劳动合同，且支付的补偿费用高于法定标准，应系对师伶莹的社保补偿，故裁决支付公司的要求。

法院认为，依据《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。师伶莹举报公司未为其足额缴纳社保，是行使法定权利的行为。公司以“举报、投诉退款”的方式限制师伶莹投诉权利，不应给予肯定性评价。10月27日，二审法院判决驳回公司的诉讼请求。

员工签署离职协议 何为违约约定明确

2017年6月4日，师伶莹与公司建立劳动关系，并担任人力资源专员职务。2020年3月3日，公司与其签署一份《离职协议》。该协议第3条约定，公司在2017年3月20日前向其支付各项离职费用。这些费用包括：1.劳动报

酬；2.终止劳动合同补偿金，即法定补偿金24546元；3.终止劳动合同经济赔偿金，即双方协商经济赔偿金24546元。此外，《离职协议》第6条约定，师伶莹确认收到公司足额支付的双方劳动关系存续期间的工资、奖金、加班费、未休年假补偿、社会保险相关待遇，放弃对公司的任何索赔权利。第17条约定，若离职后其对公司有任何的仲裁或举报行为，对公司造成经济或名誉损失的构成违约，须退回已领取的上述经济补偿及赔偿金合计49092元。

2022年4月，即师伶莹离职2年后，她以在职期间公司按照北京市最低缴费基数为她缴纳社会保险、存在少缴社保等违法行为进行投诉。经调查核实，社保机构于同年7月责令公司予以补缴。同时，她主张公司系违法终止劳动合同，应当向其给付经济赔偿金等费用。

公司认为，师伶莹投诉公司少缴社保的行为违反《离职协议》第17条约定，应当向公司返还已经领取的离职经济补偿金、赔偿金及利息等。双方协商无果，公司提起劳动争议仲裁。

推定员工存在过错 仲裁裁决应当还钱

经审理，仲裁机构认为，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，公司与师伶莹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。经查，公司在师伶莹哺乳期满方与其协商终止劳动合同事宜，未见有违法终止或违法解除情形，对于师伶莹所持离职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，不予采信。经核算，公司向师伶莹支付的经济补偿金、赔偿金高于法定标准，仲裁机构有理由相信师伶莹对于公司支付补偿款项的具体指向处于明知状态。

此外，双方签署的《离职协议》已明确师伶莹确认双方劳动关系存续期间的工资、奖金、社会保险相关待遇等款项已经足额支付，且明确不再向公司主张任何权利，仲裁机构有理由相信公司向师伶莹支付的款项中包括有社保补偿费用。

《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，师伶莹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，因此师伶莹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，仲裁机构认为，师伶莹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2020年初与公司达成上述协议，于2022年方以投诉方式要求公司为其缴纳社会保险，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。

由此，公司在依法履行缴纳社会保险的义务后，《离职协议》第17条所约定的费用返还条件已成就，公司要求师伶莹返还经济补偿费用并无不当。因公司未依法履行缴纳社会保险义务，亦存在一定过错，故对于其要求师伶莹支付利息之诉请，不予支持。据此，裁决师伶莹应当返还公司相关费用49092元。

单位少缴社保费用 员工有权进行举报

师伶莹不服仲裁裁决，向一审法院诉称，社会保险是强制缴纳范畴，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。公司未按实际工资收入为她缴纳社会保险，其有权向社保部门申请稽核。

师伶莹认为，公司支付的费用中不包括社会保险补偿，仲裁机构仅以公司支付的补偿金高于法定标准就推定其中包含社会保险费用是错误的。再者，仲裁机构认定其工作岗位为人力资源专员就认定她应熟知包括社会保险相关规定的法律法规，有失偏颇。至于其离职2年才投诉的原因，系其父亲在当年发生重大交通事故，其为照顾家人无法在当时投诉，并非怠于行使权利。

公司辩称，其与师伶莹系因劳动合同到期而终止劳动关系，并非基于裁员。因此，公司没有给付经济补偿金的理由。《离职协议》已经写明补偿的内容包括社会保险部分，师伶莹签订协议后投诉公司，公司已补缴社会保险，故应返还补偿费用。

一审法院认为，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。本案中，争议双方就终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者

赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

公司主张，其向师伶莹支付的费用中包含未足额缴纳社会保险的补偿，因师伶莹在领取《离职协议》中款项后就社会保险问题进行举报投诉，触发该协议第17条约定的退款条件，师伶莹应返还所得到的经济补偿金和赔偿金。对此，一审法院认为，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。公司与师伶莹约定公司以给付师伶莹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。前述协议内容无效并不影响《离职协议》其他内容的效力。

而就诉争《离职协议》第17条所约定的“若师伶莹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，一审法院认为，依据《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。”师伶莹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。公司以“举报、投诉退款”的方式限制师伶莹投诉其社会保险问题，对于该种做法，不应给予肯定性评价。因此，公司以师伶莹向社保部门投诉为由要求师伶莹返还全部补偿金、赔偿金，缺乏法律依据，不予支持。

综上，一审法院判决师伶莹无需向公司返还相关费用。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

能否实行不定时工作制 不能由公司与员工约定

编辑同志：

2023年10月25日，经现场招聘，我被一家保洁公司录用。当天，在签订劳动合同时，公司要求在合同中加入这样一项约定：我服从安排担任公司保洁员，在职期间实行不定时工作制。据我了解，该公司曾经申请实行不定时工作制，但未获批准。

请问：在公司实行不定时工作制未经人力资源和社会保障部门批准的情况下，公司与员工协商自愿作出的约定有效吗？

读者：曾虹虹

曾虹虹读者：

你与公司关于实行不定时工作制的约定无效。

不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的，每一工作日没有固定上下班时间限制的工作时间制度。实行不定时工作制，用人单位也应当采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等方式，确保员工休息休假的权利。

《劳动法》第三十九条规定：“企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。”《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第四条也指出：“企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。（一）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；（二）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；（三）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。”此外，《劳动合同法》第二十六条第（三）项规定，违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同无效。

由此来看，国家对实行不定时工作制有着严格的适用主体和适用程序要求，只有符合规定的特殊岗位员工，并经过人力资源社会保障部门审批才能实行。本案中，你所从事的保洁工作不属于“可以实行不定时工作制”的范畴，加之公司实行不定时工作制未经人力资源和社会保障部门审批，决定了你与公司关于实行不定时工作制的约定，即使源于双方自愿也因违反法律强制性规定而无效。

廖春梅 法官

员工非因工负伤影响工作，公司不得任意行使解聘权

读者李彤彤近日向本报反映说，他非因工受伤后按照医院要求住院、观察治疗2个月。可是，当他提交医院诊断证明和请假条时，公司却以其所受伤害与公司无关不予批准。同时，公司还以其不能上班影响工作为由，决定与其解除劳动关系。

他想知道：公司的这种做法对吗？

法律分析

公司的做法是错误的。一方面，劳动者非因工受伤

也受医疗期保护。

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条第（一）项规定：企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的，医疗期为三个月。与之对应，不管李彤彤在公司工作了多久，不管其是否因工负伤，均可享受3个月的医疗期。本案中，其被医院确定为2个月医疗期，并

未超过规定期限。

另一方面，公司将李彤彤解聘的行为属于违法。

《劳动合同法》第四十条第（一）项、第四十二条第（三）项分别规定：“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。”劳动者“患病或者非因工负伤，在规定的医疗期

的”，用人单位不得依据第四十条规定解除劳动合同。

上述规定表明，只要在医疗期内，用人单位均无权解除劳动合同，即使在医疗期外提前解除也必须符合相应条件。本案中，公司的做法明显与之相违。经李彤彤提出改正意见后，如果公司固执己见，则必须依照《劳动合同法》第八十七条之规定承担责任，即公司违法解除劳动合同的，应当依照经济补偿标准的二倍向李彤彤支付赔偿金。

廖春梅 法官