

# 公司欠薪少缴社保 职工有权辞职索赔

《劳动合同法》第38条第2项、第3项及第46条规定，因用人单位未足额支付劳动报酬或未依法为其缴纳社会保险，劳动者可以解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿。朱欣荣（化名）因欠薪提出辞职时发现公司未为其缴纳入职之初4个月的社会保险，于是起诉索赔并得到法院的支持。

## 公司欠薪且少缴社保 职工要求给付经济补偿

朱欣荣于2018年9月13日入职某商贸公司，双方在劳动合同中约定其担任店长职务，工资构成为底薪1500元+销售额10%提成-社保扣款。2020年3月16日，双方签订无固定期限劳动合同，并约定即日起其月工资标准为底薪1500元+绩效+五险，考勤制度显示店长月休时间为4天。

2022年11月，朱欣荣向商贸公司邮寄《终止劳动合同通知书》，以公司违反《劳动合同法》第38条第2项、第3项规定，未向其及时足额支付劳动报酬、未依法为其缴纳社会保险费为由，决定从2022年11月4日起与商贸公司解除劳动合同。

朱欣荣提交的工资表显示，其2021年12月至2022年10月月平均工资为18399.08元。在职期间，公司为其缴纳了2019年2月至2022年11月的社会保险费用，但入职之初的2018年9月至12月共计4个月未缴纳社保。

2022年12月9日，朱欣荣申请劳动争议仲裁，仲裁机构作出不予受理决定。其不服该决定诉

至一审法院，请求判令商贸公司向其支付被拖欠工资15018.37元、经济补偿金82795.86元、加班费68194.24元，并为其补缴社会保险。

## 法院审理查明真相 判令公司补发工资给付补偿

一审法院认为，商贸公司应当按照劳动合同约定和国家规定及时足额向朱欣荣支付劳动报酬。朱欣荣主张的2022年9月工资金额与工资表上标明的金额一致，商贸公司对此金额无异议应按此给付。2022年10月工资因没有绩效，朱欣荣主张以每月3500元为底薪计算未得到商贸公司认可，且其终止劳动合同时要求的补偿标准亦为最低保障金额，在其约定底薪低于最低工资标准的情况下，应当按照最低工资收入标准进行计算。经核算，其当月工资数额为1128.69元。

《劳动合同法》第46条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的……”据此，在商贸公司确实存在拖欠工资及欠缴纳社会保险费的情况下，朱欣荣《劳动合同法》第38条规定提出终止劳动关系并主张离职经济补偿具有充分的事实及法律依据，对于该项请求，一审法院予以支持。经核算，商贸公司应向朱欣荣支付解除劳动合同经济补偿金8595元。

关于朱欣荣主张的法定休假日加班工资，《劳动法》第44条规定，法定休假日安排劳动者工作的，用人单位应向其支付不低

于工资的300%的工资报酬。经查，朱欣荣存在法定休假日加班情形，而商贸公司支付的劳动报酬系以底薪加提成方式组成，故一审法院仍以双方劳动合同约定工资数额为基数进行计算，其中，双方约定的底薪低于最低工资收入部分以最低工资收入标准为准。

朱欣荣提供的打卡记录显示，其2019年5月1日至2022年10月3日期间，共计32天法定休假日加班。商贸公司应支付朱欣荣法定休假日加班工资7955.88元。商贸公司虽对朱欣荣提出的加班时间提出异议，但未能提供相反证据予以证明，且其提出的不定时工作制未有劳动行政部门审批，一审法院不予采信。

关于朱欣荣主张的延时加班费，其虽提供了考勤时间表，但不足以证明其延时的时间是受商贸公司安排延时工作，故对该部分主张一审法院不予支持。

朱欣荣要求判令商贸公司为其补缴社会保险，因社保经办机构对于用人单位欠缴费用负有征缴义务，朱欣荣与商贸公司间是否补缴社会保险费不属法院受理范围，一审法院不予受理。

依据查明的案情及在案证据，一审法院判决商贸公司支付朱欣荣2022年9月工资12476.35元、10月工资1128.69元；相应期间法定休假日加班工资7955.88元、解除劳动合同经济补偿金8595元。

商贸公司不服一审法院判决，上诉称其不应支付经济补偿金，理由是朱欣荣2018年9月入职后，于2019年2月开始享受社保待遇。虽然商贸公司在朱

欣荣入职时及时为其办理社会保险参保手续，但朱欣荣在职期间没有提出异议。朱欣荣事后以此为由辞职索赔不符合法律规定的应当支付经济补偿金的情形，故不同意承担给付责任。

二审法院认为，商贸公司认可拖欠朱欣荣部分工资及入职初期未为其缴纳社会保险的事实，朱欣荣以此为由解除劳动合同并主张经济补偿金符合法律规定，商贸公司上诉主张不予支付经济补偿金的依据不足，不应给予支持。近日，二审法院终审判决驳回商贸公司上诉，维持原判。

## 【评析】 依法缴纳社会保险费是用人单位的义务

《劳动合同法》第38条第3项规定：“未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。”《社会保险法》第58条规定，用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。这些规定表明，用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费是其法定义务，该费用的缴纳时间是自用工之日起30日内。

本案中，商贸公司并未在朱欣荣入职后30日内为其缴纳社会保险，显然属于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”，更何况其同时存在“未及时足额支付劳动报酬”的情形，而这两种情形均属法律强制性规定，法院根据其违法事实判令其支付经济补偿金是正确的。

杨学友 检察官

## 公司违法解除劳动合同 竞业限制协议还有效吗？

编辑同志：

我原在甲公司任销售经理。入职时，甲公司与我签订了劳动合同，同时还签订一份竞业限制协议。该竞业限制协议约定：我从甲公司离职后2年内，不得到与甲公司具有竞争关系的单位就职和投资与甲公司具有竞争关系的公司；我如若违约，须向甲公司支付违约金10万元。工作4年后，甲公司以我不能胜任销售经理为由，将我直接解雇，并自认违法解除劳动合同，向我支付了违法解除劳动合同赔偿金3万元。我认为，由于甲公司违法解除劳动合同，故我离职后不必再履行竞业限制协议。

请问：我的认识对吗？

读者：祁方明（化名）

祁方明读者：

你的认识不符合法律规定，你离职后的2年内应当履行竞业限制义务。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十七条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。”依照该规定，当事人解除劳动合同的，竞业限制协议仍然具有法律约束力，除非当事人另有约定。

对“当事人解除劳动合同”应作正确的理解，无论解除是用人单位的行为，还是劳动者的主动行为，或者双方协商一致的行为，亦无论是合法解除还是违法解除，只要出现了“解除劳动合同”的情形，竞业限制协议即发生法律效力，双方当事人应当遵照执行。

竞业限制协议与劳动合同虽有联系，但由于调整规范的事项、范围有所不同，救济措施也不相同，故二者之间属于并列关系，而非逻辑递进关系。当用人单位违反不同的义务时，劳动者可以依据不同的法律规定获得相应的救济。所以，用人单位违法解除劳动合同不影响竞业限制协议的有效性。

本案中，甲公司违法解雇你后，已承担了支付赔偿金的法律后果，而且你们双方也没有作出解除竞业限制协议的约定，因此，你在被解雇后仍然负有履行竞业限制约定的义务。如果你违反了竞业限制协议，就要承担支付违约金乃至赔偿损失的法律责任。

潘家永 律师

# 婚内犯错，会付出哪些代价？

夫妻间只有相互忠实，互相尊重，互相关爱，方能幸福美满。倘若一方行为不检点、禁不住诱惑，脱离正常轨道，那将付出相应代价。以下案例对有关情况作出了法理剖析。

## 【案例1】 婚内赌博成性，最终输掉家庭

2014年6月，胡某与蒋某登记结婚。在妻子胡某即将分娩的时候，蒋某却不见踪影，当时他正在外地赌博。胡某考虑到刚出生的儿子以及蒋某的戒赌承诺，原谅了他。可蒋某并没因此有所触动，一有空就围在赌桌前，常是深夜不归。2022年7月，蒋某摔断了腿，花去医疗费数万元，卧床数月。胡某事后得知，他是被警察抓赌，跳楼逃跑摔伤的。

胡某一直苦口婆心地劝说，蒋某却越赌越厉害，先后瞒着胡某将家中的两套房子和一辆跑运输的汽车卖掉，用来赌博和归还赌债。由于蒋某身背数十万元的赌债，胡某经常被催着还债。面对如此生活状况，胡某实在是忍无可忍，便起诉离婚。法院在调解无效后，判决准予离婚。

## 【点评】

《民法典》第1079条第2款、第3款规定：“人民法院审理离婚案件，应当进行调解；如果感情确已破裂，调解无效的，应当准予离婚。”“有下列情形之一的，调解无效的，应当准予离婚：（1）重婚或者与他人同居；（2）实施家庭暴力或者虐待、遗弃家庭成员；（3）有赌博、吸毒等恶习屡教不改；（4）因感情不和分居满二年；（5）其他导致夫妻感情破裂的情形。”

法院判决离婚的条件是夫妻感情确已破裂，而一方有赌博恶习、屡教不改，这是判定夫妻感情确已破裂的情形之一。本案中，蒋某长期赌博，已成习性，且屡教不改，所以，法院判决准予两人离婚是正确的。

## 【案例2】 婚内出轨导致离婚，需向无过错一方作出赔偿

王女士发现自己昂贵的保养品、名牌包包不知所踪，怀疑是丈夫周某拿走的，然后顺藤摸瓜发现丈夫早已出轨，还把她的奢侈品送给情人。周某承认自己出轨，并向王女士提供了保证不再犯的保证书。可是，王女士无法

容忍周某的背叛行为，想起诉离婚并要求周某给予其损害赔偿。那么，法院会支持王女士的损害赔偿请求吗？

## 【点评】

为进一步体现出对过错方的惩罚和对无过错方的权利救济，《民法典》第1091条规定：“有下列情形之一的，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（1）重婚；（2）与他人同居；（3）实施家庭暴力；（4）虐待、遗弃家庭成员；（5）有其他重大过错。”在婚内，夫妻一方通奸、养小三、包二奶、姘居、嫖娼、婚外生子等，都可以列入“有其他重大过错”之中。本案中，周某婚内出轨，导致夫妻感情破裂，作为无过错方的王女士在离婚时有权要求周某给予损害赔偿。

## 【案例3】 婚内实施家暴，离婚时应少分财产

杜女士和梁某结婚后不久孩子出生，杜女士就开始全身心地抚育孩子，同时还要照料生病的婆婆。梁某的脾气不好，常无缘无故跟杜女士争吵，甚至出手伤人。其中有两次警察都出面了，说梁某的行为属于家庭暴力，再

不改正就给予行政处罚。现在，杜女士想离婚，并以梁某曾多次实施过家暴为由主张多分财产，不知是否可以？

## 【点评】

《民法典》第1087条第1款规定：“离婚时，夫妻的共同财产由双方协议处理；协议不成的，由人民法院根据财产的具体情况，按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。”本案中，梁某对杜女士实施家庭暴力，属于婚内存在过错，因此，杜女士在离婚时有权要求多分夫妻共同财产。对此，杜女士可以与梁某协商，若协商不成，则通过诉讼离婚解决，由法院按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则作出判决。

另外，《民法典》第1088条规定：夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的，离婚时有权向另一方请求补偿，另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”本案中，由于杜女士在抚育子女、照料老人等方面付出较多，所以，她在离婚时还可以向梁某主张经济补偿。

潘家永 律师