

# 承诺放弃社保行为无效 劳资双方按过错程度承担补缴责任

入职时，劳动者与用人单位签署放弃缴纳社会保险协议。此后，劳动者要求用人单位为其补缴社保。用人单位在补缴社保的同时还缴纳近2万元滞纳金，那么，该笔滞纳金应由谁来承担呢？本文就相关问题作出了法律解析。

## 职工签署放弃社保协议 后反悔，因补缴社保与单位 产生争议

2020年10月，刘水清（化名）入职一家印染公司从事文员工作。双方在签订劳动合同时还签署一份《放弃购买社会保险确认书》。该协议系格式条款，其中明确约定，刘水清放弃购买社保，由此产生的一切不利后果由其本人负责，与印染公司无关。

2024年6月10日，刘水清离职后要求印染公司为其补缴社保。同年10月10日，印染公司完成社保补缴手续，同时缴纳因逾期缴费产生的滞纳金19588.96元。事后，印染公司要求刘水清偿还滞纳金。

因刘水清不同意印染公司的要求，该公司于2024年11月6日向劳动争议仲裁机构提起仲裁。仲裁机构以印染公司的请求不属于劳动争议范围为由，作出了不予受理决定。

为此，印染公司诉至一审法院请求判令刘水清向其返还已经发放的社保补贴和社保滞纳金19588.96元。其主要理由有二：一是刘水清入职时主动向其出具《放弃购买社会保险确认书》，明确放弃购买社保，并承诺由此产生的一切不利后果由本人负责，与印染公司无关。因此，其已经缴纳的滞纳金系刘水清个人原因所致，应当由刘水清承担。二是其自2022年6月至2024年5月向刘水清支付20311元社保补贴，该补贴系其将社保费用中由单位承担部分以社保补贴形式支付给刘水清，现其已经为刘水清完成社保补缴，刘水清应当向其返还该社保补贴。

刘水清答辩称，其在工资表中对实发工资数额签字确认时，对其中包含社保补贴并不知情，印染公司从未向其发放社保补贴，其亦从未收到所谓的社保补贴。根据印染公司在2021年9月至2022年6月期间向其提供的工资条可知，当时的工资构成并未

包含社保补贴。印染公司从2022年6月起擅自将工资表中列入“社保”项目，事先并未与其协商，且未经过其同意，印染公司要求其签名确认时，特意将工资构成明细遮挡住，不让其看到工资表加入了“社保”项目，其只能看到实发工资总额。这种现象表明，印染公司向其隐瞒了相关事实，因此，即使其对工资表中的实发工资数额签字确认，也不代表其认同实发工资中包含社保补贴。此外，印染公司主张的社保补贴数额“858元/月”与事实严重相悖。根据另案生效的仲裁裁决书中查明的事实，2024年4月其当月应收工资为5067.98元，实收工资为5337元，二者的差额远低于印染公司所主张的社保补贴858元/月，这进一步说明印染公司的主张严重与事实不相符，根本不存在所谓的社保补贴。

刘水清认为，用人单位为劳动者缴纳社会保险是法定义务，不能因劳动者签名放弃购买社会保险而免除印染公司的责任。况且，印染公司提供的《放弃购买社保确认书》是该公司拟定的格式条款，是其入职时被印染公司强制要求签署的，因此，其签署的这份确认书不具法律效力，其要求补缴社会保险亦不属违背诚实信用原则。退一步讲，即使其放弃购买社保存在一定过错，过错程度也远低于印染公司，印染公司应当对社保滞纳金承担主要责任。

## 单位要求退还社保补贴 无据未获支持，滞纳金应按 过错比例承担责任

一审法院审理认为，《社会保险法》第八十六条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构加收滞纳金。《实施〈社会保险法〉若干规定》第二十条规定，职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴职工应当缴纳的社会保险费的，由社会保险费征收机构加

收滞纳金，且用人单位不得要求职工承担滞纳金。根据前述规定，印染公司作为用人单位没有为职工参加社会保险、缴纳社会保险费的行为违反了自身应当承担的法定义务，应就此所造成的后果即本案中的滞纳金承担责任。

对于刘水清签署的《放弃购买社保确认书》，虽然该确认书因违反法律规定而不具有法律效力，但可反映出刘水清对印染公司未为其参加社会保险的事实是知情并同意的，属于双方同时规避缴纳社保费用的法定义务，一审法院认为，刘水清亦应对印染公司未缴纳社会保险费承担一定责任。刘水清主张该确认书并非其真实意思表示，可是其主动放弃能够随时要求用人单位履行义务或向劳动行政主管部门投诉的权力亦应承担相应的责任，对该项主张不予采纳。

因法律、行政法规明确规定用人单位在缴纳和代扣社保费用时负有较大责任，且印染公司在招录职工时确处于优势地位，一审法院酌情确定印染公司承担滞纳金的70%，刘水清应承担30%，即刘水清应向印染公司返还5876.69元滞纳金。

印染公司诉请刘水清返还已向其支付的社保补贴，即本应由用人单位缴纳的社会保险费用部分20311元。经查，刘水清签署的《放弃购买社保确认书》并未约定将用人单位应缴纳的社保费用在工资中发放。虽然缴纳社保是用人单位与职工共同的法律义务，但印染公司在此前并未向刘水清发放该部分应缴社保费用，双方产生争议后印染公司却主张自2022年6月开始在刘水清的工资中增加社保补贴，对此，印染公司未能作出符合逻辑的解释。再者，刘水清拍摄折叠的工资条的内容，与印染公司提供的相应月份的工资条一致、相互印证，该工资条照片显示刘水清签字确认工资数额时，工资条被故意折叠固定，刘水清不能知悉工资组成中已包含了社保补贴费用。

此外，刘水清与印染公司于2023年2月1日签订的劳动合同文本，明显不属于合同封面所标注的某省人社厅编制的劳动合同。根据劳动合同文本系用人单位提供的一般常理，一审法院认定印染公司在提供劳动合同文本时对原行政主管部门的劳动合同文本直接进行了修改。鉴于刘水清实际收到的工资与其固定的5000元月工资的陈述相互印证，应当采纳刘水清主张的实际计算与发放的工资未包含用人单位应缴的社保费用的意见，对于印染公司的主张不予支持。

综上，一审法院判决刘水清应向某印染公司支付滞纳金5876.69元。印染公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 【评析】 按过错程度承担责任是 公平公正的体现

《民法典》第157条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后……有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任”，该法第592条规定：“当事人都违反合同的，应当各自承担相应的责任。”

本案中，刘水清在印染公司提供文本的《放弃购买社保确认书》签字，自愿放弃购买社保并承诺后果自担，此举虽系单方签署，但应视为双方达成的合意。根据上述法律规定，双方达成的合意因违法而无效后，对因此而产生的损失应按双方各自的过错程度承担相应的过错责任。印染公司作为用人单位没有为职工参加社会保险、缴纳社会保险费，不仅违反法律强制性规定，亦违反自身应当承担的法定义务，其过错程度明显大于劳动者，应对由此所造成的后果即本案中的滞纳金承担主要过错责任。而刘水清签署《放弃购买社保确认书》后反悔，法院判令其承担次要过错责任体现了公平公正原则。

杨学友 检察官

## 遭遇丈夫过度监控 妻子应该怎么办？

沈先生和杨女士是一对结婚5年的夫妻，沈先生在家庭中处于强势地位。3个月前，沈先生在杨女士不知情的情况下，在室内外安装了摄像头，给杨女士的手机上安装了一款可以远程监控的APP。通过这款APP，沈先生能够了解杨女士的一举一动，查看她的通话记录、定位她的位置、删除她手机中的照片。杨女士发现后想删除这款APP，可沈先生不同意，称这样做是出于对她的关爱和保护。杨女士感到很无助。

那么，面对丈夫以上行为，杨女士该怎么办呢？

## 法律分析

一方面，沈先生的行为属于违法行为。

我国实行男女平等、夫妻在婚姻家庭中地位平等的原则。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利，包括生命权、身体权、健康权、人身自由、人格尊严不受侵犯，隐私权、个人信息、通信自由和通信秘密受法律保护等。现行多部法律明确规定，禁止对妇女实施家庭暴力。其中，《民法典》规定夫妻双方都有参加生产、工作、学习和社会活动的自由，一方不得对另一方加以限制或者干涉。因此，在婚姻生活中，夫妻之间应当互相尊重，互相关爱、互相信任，平等对待，一方不得限制或者干涉另一方的人身自由。本案中，沈先生对杨女士的所作所为，已经侵害了杨女士的合法权益，是违法的。

另一方面，沈先生的行为已构成家庭暴力，杨女士可以向法院申请人身安全保护令。

家庭暴力，是指家庭成员之间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害行为。家庭暴力不仅包括身体上的伤害，也包括情感和心理上的。

《最高人民法院关于办理人身安全保护令案件适用法律若干问题的规定》第三条规定，家庭成员之间以冻饿或者经常性侮辱、诽谤、威胁、跟踪、骚扰等方式实施的身体或者精神侵害行为，应当认定为《反家庭暴力法》规定的“家庭暴力”。本案中，沈先生在杨女士的手机上强行安装APP监视软件，这种过度监控行为属于跟踪，已对杨女士造成了精神上、心理上的侵害，应认定为家庭暴力。

《反家庭暴力法》第二十条规定：“当事人因遭受家庭暴力或者面临家庭暴力的现实危险，向人民法院申请人身安全保护令的，人民法院应当受理。”据此，杨女士可以向法院申请人身安全保护令，由法院对沈先生作出以下命令：禁止威胁、跟踪、监视杨女士，卸除杨女士手机上的监控软件，拆除摄像头。

潘家永 律师

# 一次违纪处罚两次，单位重复处罚职工被认定违法

对于劳动者违反劳动纪律的行为，用人单位应当根据规章制度及时、合理、适当进行处理。本案中，劳动者因存在违规行为，被用人单位作出过处罚。但是，半年之后，公司再次就这一违规行为作出处罚。因该处罚行为违背“一事不再罚”原则，重复处罚行为不具有正当性。

## 基本案情

2017年9月，刘某入职某集团公司从事销售工作。2023年10月，该集团公司作出处罚通报，

以刘某在2022年4月至10月期间存在违纪行为为由，对刘某作出罚款决定。2024年4月，该集团公司再次作出处罚决定，仍以刘某此前存在的违纪行为为由，决定免去刘某担任的副主任职务，并调其去外地下属公司当车间工人。

刘某对集团公司的重复处罚行为不予认可，未按照集团公司的要求去新岗位上班。后来，双方因刘某的离职经济补偿等问题发生纠纷，刘某诉请集团公司向其支付经济补偿。近日，法院判

决支持刘某的诉请。

## 案例评析

本案中，集团公司在发现刘某存在违纪行为后，于2023年10月对其作出罚款决定，刘某对此并无异议。双方争议点在于在半年之后，集团公司再次就同一违纪行为对刘某作出处罚是否符合法律规定。对此应作如下分析：

首先，集团公司对刘某作出处罚决定的规章制度依据是2023年9月制定，而刘某的违纪行为

大多发生在该制度制定之前。其次，就刘某的违纪行为集团公司已经在2023年10月作出过处罚，对于为何在2024年4月再次作出处罚，集团公司并未作出合理解释。况且，集团公司就同一违规行为重复处罚本身亦不具有合理性。最后，鉴于集团公司在第二次处罚决定中作出的处罚行为不合法，并因此导致刘某离职，集团公司应依法向刘某支付经济补偿。因此，法院的判决是正确的。

刘涛 律师