

公司补缴社保后,员工拒出个人应缴部分引纠纷

法院:拒还社保个人应缴部分属不当得利,不予支持

本报讯 公司想节约用工成本、员工想多拿一些现金,双方协商好伪造工资数额、少缴社保和住房公积金,果不其然,此举被社保稽查发现了。那少缴部分由谁承担?深圳市中级人民法院发布了一起案例,员工被判令向公司返还公司代缴的个人部分金额。

2020年12月,陈某入职A公司,双方签订《劳动合同书》,约定按8000元缴纳社保、公积金,但陈某的真实工资远高于8000元。2022年4月,因社保稽查发现该公司应补缴社保,A公司补缴了陈某2020年12月至2022年4月工作期间全部的社保与公积金差额,共计96779.78元,个人部分总计32403.78元。A公司代缴后,多次向陈某催讨代缴的

个人部分,但陈某始终拒绝返还。后A公司以陈某构成不当得利为由诉至法院,请求判令其返还代垫款项及逾期利息。

法院审理认为,本案的争议焦点为陈某是否应当返还A公司代缴的个人部分社保及公积金共计32403.78元。本案中,A公司与陈某之间的劳动关系及社保、公积金缴纳情况已经查明。按照《中华人民共和国社会保险法》《住房公积金管理条例》的规定,用人单位和职工应当依法共同缴纳社会保险费和住房公积金。双方的劳动合同虽约定以8000元为基数缴纳“五险一金”,但实际上A公司按正常标准进行了补缴,由此产生的个人应缴部分本应由陈某

自行承担。A公司已代陈某垫付了这部分费用,陈某在没有法律根据的情况下获得了不当利益。根据《中华人民共和国民法典》第一百二十二条,不当得利的取得应当返还。因此,陈某在得知A公司为其补缴了个人应负担的社保和公积金差额后,有义务将此不当得利返还给A公司。A公司主张的32403.78元包括社保个人部分23494.68元和公积金个人部分8909.1元,均为陈某应自行承担的费用。因此,陈某应当返还A公司代缴的个人部分社保及公积金总计32403.78元。

综上,法院判决陈某应返还A公司32403.78元及逾期利息。该判决已生效。(深法宣)

以案说法

工伤职工被炒,企业应否支付伤残就业补助金?

【案情回放】

2023年6月12日,吴先生入职某检测公司任外检测工,公司为其缴纳社会保险。2024年1月18日,吴先生在工作中受伤,诊断为右侧第六肋骨骨折,后被认定为工伤(拾级伤残,无生活自理障碍)。

2024年4月17日,公司通过微信向吴先生发出《限期返岗通知书》,要求其于停工留薪期届满次日(4月18日)到岗,否则按旷工处理,旷工3日将解除劳动合同。因吴先生未按时到岗,公司于4月25日以其违反规章制度为由解除劳动合同。

2024年7月,吴先生申请劳动仲裁,要求公司支付一次性伤残就业补助金及停工留薪期工资,仲裁委予以支持。某检测公司不服,认为依据《工伤保险条例》,仅劳动合同期满或职工本人提出解除劳动合同时才需支付一次性伤残就业补助金,吴先生系违纪被解除劳动合同,不应享受该待遇,遂提起上诉。

【裁决结果】

一审法院审理认为,一次性伤残就业补助金是针对工伤职工因伤残导致再就业困难的专项经济补偿,其支付不应受劳动关系解除原因的限制。

从法律依据来看,《中华人民共和国社会保险法》第三十九条明确规定,终止或解除劳动合同时,工伤职工应享受的一次性伤残就业补助金由用人单位支付,该规定仅将“终止或解除劳动合同”作为享受待遇的前提,未对解除方式与原因作出限制;同时,该法第四十三条列明的工伤保险待遇停止情形中,没有包括职工因旷工被解除劳动合同的情况。

从立法宗旨而言,工伤保险适用“无过错”原则,只要职工被认定为工伤,无论其是否存在过错,均不影响法定工伤待遇的享受。该补助金作为工伤保险待



遇的重要组成部分,核心是减轻工伤职工离职后的就业压力,若因职工违纪解除劳动合同便剥夺该项待遇,既违背立法本意,也不利于保障工伤职工合法权益。综上,法院判决某检测公司向吴某支付一次性伤残就业补助金53064元。

【法官提醒】

工伤职工的工伤保险待遇受法律保护,一次性伤残就业补助金作为法定待遇,不受劳动关系解除原因的影响。劳动者因公负伤后,应及时完成工伤认定与劳动能力鉴定,妥善保管劳动合同、工伤认定决定书等相关证据。若用人单位拒绝支付一次性伤残就业补助金的,可在权利被侵害之日起一年内,优先与单位协商,协商无果后通过劳动仲裁、诉讼等合法途径理性维权。

用人单位应严守工伤保险相关法律法规,不得因职工违纪解除劳动合同而拒付一次性伤残就业补助金。工伤职工停工留薪期满后,可通过合法合规方式沟通返岗事宜,完善通知与沟通记录以防范用工风险。建议用人单位强化工伤管理与用工合规建设,兼顾职工

管理规范与工伤职工合法权益保障,以公平合理的用工方式构建和谐稳定的劳动关系。

【法条链接】

《中华人民共和国社会保险法》第三十九条 因工伤发生的下列费用,按照国家规定由用人单位支付:(三)终止或者解除劳动合同时,应当享受的一次性伤残就业补助金。

《中华人民共和国社会保险法》第四十三条 工伤职工有下列情形之一的,停止享受工伤保险待遇:(一)丧失享受待遇条件的;(二)拒不接受劳动能力鉴定的;(三)拒绝治疗的。

《工伤保险条例》第三十七条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:(二)劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性伤残就业补助金,由用人单位支付一次性工伤医疗补助金。一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

(佛仁宣)

劳动法律法规Q&A

Q:什么是电子劳动合同?

A:电子劳动合同是指用人单位与劳动者按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定,经协商一致,以可视为书面形式的电子数据电文为载体,使用可靠的电子签名订立的劳动合同。

依法订立的电子劳动合同具有法律效力,用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定全面履行各自的义务。

Q:电子劳动合同如何订立?

A:用人单位与劳动者订立电子劳动合同的要通过电子劳动合同订立平台订立。

电子劳动合同订立平台要通过有效的现代信息技术手段提供劳动合同订立、调取、储存、应用等服务,具备身份认证、电子签名、意愿确认、数据安全防护等能力,确保电子劳动合同信息的订立、生成、传递、储存等符合法律法规规定,满足真实、完整、准确、不可篡改和可追溯等要求。

鼓励用人单位和劳动者使用政府发布的劳动合同示范文本订立电子劳动合同。劳动合同未载明《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同必备条款或内容违反法律法规规定的,用人单位依法承担相应的法律责任。

双方同意订立电子劳动合同的,用人单位要在订立电子劳动合同前,明确告知劳动者订立电子劳动合同的流程、操作方法、注意事项和查看、下载完整的劳动合同文本的途径,并不得向劳动者收取费用。

用人单位和劳动者要使用符合《中华人民共和国电子签名法》要求、依法设立的电子认证服务机构颁发的数字证书和密钥,进行电子签名。

电子劳动合同经用人单位和劳动者签署可靠的电子签名后生效,并应附带可信时间戳。

电子劳动合同订立后,用人单位要以手机短信、微信、电子邮件或者APP信息提示等方式,通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

Q:订立电子劳动合同后,劳动者能否要求提供纸质文本?

A:《电子劳动合同订立指引》第十三条明确,劳动者需要电子劳动合同纸质文本的,用人单位要至少免费提供一份,并通过盖章等方式证明与数据电文原件一致。

Q:查看电子劳动合同收费吗?

A:用人单位要提示劳动者及时下载和保存电子劳动合同文本,告知劳动者查看、下载电子劳动合同的方法,并提供必要的指导和帮助。

用人单位要确保劳动者可以使用常用设备随时查看、下载、打印电子劳动合同的完整内容,不得向劳动者收取费用。

(来源:人社部)