

实践中，很多用人单位希望用离职协议来规避法律风险，劳动者希望用离职协议来达到拿到赔偿金的目的。但是，离职协议书写不当，很可能鸡飞蛋打，不仅不能实现目的，还可能为离职协议付出代价。



【按例说法】

一审法院：补偿并未包括未足额缴纳社保的赔偿，员工享有向行政部门举报投诉的权利

法院认为，依据公司与沐先生签订的《离职协议书》第五条措辞内容可见，232668元系对沐先生连续工龄的补偿，性质是双方协商一致解除劳动合同的经济补偿金，并不包括公司未足额为沐先生缴纳社会保险的赔偿。

《中华人民共和国社会保险法》第八十二条第一款规定：“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。”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责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”

公司未足额为沐先生缴纳社会保

险费，沐先生享有向行政部门举报投诉的权利

，故双方于《离职协议书》第八条中关于对社会保险不存在争议、限制沐先生主张社会保险权利、以及若主张则应承担赔偿责任的约定，

属于用人

单位免除自己的法

定责任、排除劳动者权利的情形，应
为无效。

公司据此要求沐先生返还离职补偿、支付相应利息、以及承担补缴社会保险而向行政机构缴纳的滞纳金的一半均缺乏依据，对上述请求，法院均不予支持。

公司上诉：离职协议已明确表示，支付补偿款系“再无争议”的对价

1.公司向沐先生支付的232668元包含了社保补偿的部分，而非对沐先生连续工龄的补偿。

在职期间，沐先生明知社保缴费基数不足，离职时，双方就补偿问题达成协议，公司向沐先生支付30万元，这是社保补偿的对价。签订协议时，经协商，将30万分为离职解除劳动合同协议书和保密协议书两份文件，其中离职解除劳动合同协议书项下金额为232668元，保密协议书项下金额为67332元。事实上，232668元并不是解除劳动合同经济补偿金。按照法定标准计算的经济补偿金数额为208548元，亦与协议约定的数额不符。

2.公司要求沐先生退回补偿款符合司法政策。

公司于2019年8月在沐先生投诉后共计缴纳822405.45元，其中滞纳金204593.53元。按照《×市高级人民法院、×市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要（二）》第四十八条的规定，公司在补缴社会保险后沐先生在社会保险方面已经不存在损失，该公司可以要求沐先生返还为代替缴纳社会保险而支付的金钱。

3.关于沐先生与公司签订的《离职协议书》第八条是否无效以及无效后的处理问题

免除向社保基金缴纳的约定当然是无效的，事实上，本案中双方签订的协议也未影响沐先生主张社保权利，但补缴后，本案仍应解决已经向沐先生支付的社保补偿是否应当返还的问题。即便认为《离职协议书》无效，也不能仅仅将对沐先生承担的义务按无效处理，而对其享有的利益按有效处理。一审法院割裂了《离职协议书》

的第五条和第八条的约定，但实际上第八条是第五条的前提和基础，沐先生获得的30万是双方“再无争议”的对价，如果不是“再无争议”，沐先生无权获得该笔价款，“再无争议”是公司支付离职补偿的根本原因和前提条件。故沐先生取得的补偿金应该退回，并基于他的过错负担一半的滞纳金。

4.沐先生就社保问题与公司达成现金补偿协议，其在此后4年均未主张缴纳社会保险，公司也因此未予以补缴，导致高额滞纳金。

对于该项滞纳金的产生系沐先生违反协议约定的“若主张，则应该承担赔偿责任”导致的，其对该滞纳金的增加存在明显过错，因此应该基于过错承担一部分滞纳金。

二审法院：补偿金与未足额缴纳社保、补缴社保系独立行为，且缴纳社保系法定义务

1.就沐先生是否应当返还离职补偿金的问题。

首先，公司主张双方签订的《离职协议书》约定的232668元系未足额缴纳社会保险费的补偿。对此，法院认为，《离职协议书》第五条载明“.....在公司连续工龄共计十二年，经济补偿金共计RMB232668元，作为双方协商一致解除劳动合同的经济补偿金。

”这一证据能够直接证明该款项系解除劳动合同经济补偿金，而

现无任何证据能够证明该款项包含未足额缴纳社会保险费的补偿。

公司虽主张该金额与按照法定标准计算的解除劳动合同经济补偿金金额不同，但该金额也与按照法定标准补缴社会保险费的用人单位负担部分金额不同，且

协商一致解除劳动合同的，用人单位和劳动者可以协商确定经济补偿金数额

，公司以补偿金金额为由主张该款项系未足额缴纳社会保险费的补偿，理由不能成立。据此，法院对公司所持232668元系未足额缴纳社会保险费的补偿之主张不予

采信。故公司补缴社会保险费的行为与该争议焦点不具有关联性，补缴行为不构成返还离职补偿金的合理理由。

其次，公司主张“无争议”的承诺系该公司支付离职补偿金的前提条件。对此法院认为，根据《离职协议书》的行文，**支付离职补偿金并不是附条件的法律行为，离职补偿金条款和无争议条款系两个独立的合同条款**，沐先生主张社保权利的行为不导致离职补偿金支付条件的不成就。

再次，就“无争议”之约定的效力问题。**社会保险费的及时足额缴纳是用人单位和劳动者的法定义务，双方对社会保险不存在争议、限制主张社会保险权利、以及劳动者若主张则应承担不利后果的约定，均属于违反法律强制性规定、破坏社会保险征缴秩序、损害公共利益的行为，此类约定应为无效。但该无效系部分无效，不影响离职补偿金约定的效力。**

综上，公司主张沐先生返还离职补偿金232668元，缺乏事实和法律依据，法院不予支持。

2.就沐先生是否应当赔偿补缴社保的滞纳金的问题。

《中华人民共和国社会保险法》第八十二条第一款规定：“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。”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责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”**缴纳社会保险费是用人单位的法定义务，举报投诉违反社会保险法律、法规的行为是劳动者的法定权利。**

作为社会保险费的缴纳主体，用人单位欠缴社会保险费的不利后果，应由其自行承担。

公司主张沐先生赔偿给其补缴社会保险而向行政机构缴纳的滞纳金的一半共计100741元，缺乏法律依据，法院不予支持。