

□ 通讯员 张晓燕 记者 徐荔

“快退休的人了，交社保有什么用？”“社保费用折现多好，每月收入多不少！”“我身体好，社保用不上，钱花自己身上不‘香’吗？”

这种将社保费用“折现”的做法看似双赢，实则暗藏风险。近日，上海市奉贤区人民法院就审理了一起因未缴纳社保引发的工伤保险待遇纠纷案。

### 案件回顾>>>

2021年，临近退休的蒋先生应聘上海某物业公司。谈工资社保时，双方都认为蒋先生快退休了，与其花钱缴纳社保，不如把社保费用折现。于是双方“一拍即合”，签订了《劳务合同》，约定公司按月将应缴纳给社保部门费用折现支付给蒋先生。此后，物业公司按约定每月都发放社保折现的费用。然而，2022年初，蒋先生工作时不慎受伤，被认定为工伤八级伤残。面对高昂的医疗费用和赔偿，物业公司和蒋先生产生了巨大分歧和矛盾。

2023年5月12日，距离蒋先生法定退休年龄不足一年，蒋先生从物业公司离职。随后，蒋先生提出仲裁申请，仲裁委支持了工伤各项赔偿费用共计33万余元。物业公司不服，诉至奉贤法院。物业公司认为，公司方实际已根据约定每月发放社保补贴，不应承担赔偿责任，且蒋先生临近退休，部分赔偿金额应当予以扣减。

法院经审理后认为，根据《工伤保险条例》规定，为劳动者缴纳工伤保险是用人单位的法定义务，即便用人单位和劳动者签署书面协议私下约定，也无法免除用人单位的义务。未缴纳社保情况下发生工伤，用人单位需承担支付工伤保险待遇的责任。

根据《上海市工伤保险实施办法》规定，经工伤人员本人提出与用人单位解除劳动关系，且解除劳动关系时距法定退休年龄不足五年的，不足年限每减少一年，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金递减20%，但属于《劳动合同法》第三十八条规定的情形除外。

根据《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位未依法缴纳社保，劳动者可解除劳动合同。”蒋先生虽以物业公司未缴社保为由离职，但未缴社保的原因双方私下达成协议，且蒋先生已实际享受社保折现费用，应当承担相应的后果，因此蒋先生与物业公司解除劳动合同的情形并不符合该规定。

蒋先生解除劳动关系时距离他的法定退休年龄不足一年，也不存在法定的除外情形，因此该两笔赔偿项目都应当依法予以递减80%。

庭审结束前，双方都表示有调解的意愿，并请求法院主持调解。承办法官围绕争议焦点向双方进行释法说理，兼顾临近退休人员工伤后的实际需求和用人单位的合理责任分配，最终促成双方达成调解方案。

# 出了工伤才知是『双输』 以为社保折现是『双赢』

法官：这种私下约定无效

### 说法>>>

我国已建立起相对完善的社会保险体系，但实践中社会保险制度仍存在落实不到位的情况。有的用人单位和劳动者私下约定不缴社保，将社保费用以“折现”形式补贴给劳动者。这种“折现”看似双赢，实则暗藏风险。2025年8月1日，最高人民法院发布《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（二）》，明确用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，该约定或承诺无效。

为职工缴纳工伤保险是用人单位的法定义务。用人单位为降低成本与劳动者约定不缴社保，一旦劳动者发生工伤、疾病等需要社保保障的情况，用人单位仍应承担本应由社保部门承担赔付的各项费用，这往往是一笔不小的开支。

另外，用人单位未依法缴纳社会保险费，会被社会保险行政部门责令限期改正，逾期不改正的，将面临罚款。这不仅给公司造成经济损失，还会影响公司信誉和经营，使公司在市场竞争、人才招聘等方面陷入被动。

对于劳动者而言，与用人单位约定不缴社保，等同于主动放弃医疗、养老、工伤、失业和生育保险等全方位的保障。一旦遭遇工伤，本应由相关部门支付的工伤保险待遇需由用人单位承担，赔付责任便转嫁给用人单位，所获赔偿能否实际到位高度依赖于用人单位的赔付能力和诚信度等各项因素。

社会保险像一张无形的“安全网”，在关键时刻能为我们的生活提供保障。劳动者在入职时，应主动与用人单位明确社保缴纳基数、缴纳时间等。即便临近退休，也不能贪图一时小利而放弃缴纳社保。

□ 见习记者 刘嘉雯 通讯员 张萃玲

刚刚入职新叶公司的小乐，出差回来后却发现自己的工位“不翼而飞”，个人物品也被随意挪动，追问缘由反被安上“严重违反规章制度”的“帽子”遭到辞退，小乐和公司因此闹上法庭。

劳动者的私人合法财产该如何保护？用人单位“用工管理自主权”的合法性如何界定？近日，青浦区人民法院给出明确答复，“用工管理权”不等于“任意处置权”，劳动关系的稳定依赖于劳资双方的相互尊重。

# 追问无果反遭辞退 出差回来工位没了

首先，新叶公司没有提前告知小乐，更未经小乐同意，就在他出差期间擅自调整工位并挪动办公、私人物品，存在明显过错。小乐返回后发现工位被调整、物品被挪动，向公司管理人员询问缘由，行为本身并无不当。其次，争执的发生是因为小明阻拦小乐在先，小乐将小明推向侧边，双方之后再无肢体冲突，难以认定小乐在此过程中实施暴力行为。最后，小乐的询问行为虽引发部分员工短暂围观，但员工后续起哄的直接原因是小明对小乐做出不当言论，结合事发起因及过程，不能认定小乐的行为构成“引起工作环境冲突”。

因此法院认为，公司过错在先，小乐后续反应虽情绪激动，但尚在情理之中。公司没有给予基本尊重与包容，直接采取最严厉的解除劳动合同措施，属处罚过当。新叶公司违法解除劳动合同，应支付赔偿金。

一审判决后，新叶公司提起上诉，二审法院驳回上诉，维持原判。

(文中当事人及公司均为化名)

### 案件回顾>>>

案件发生在2025年5月下旬，小乐因公出差，当时公司出于管理需要，决定将五楼和六楼的办公区域整体互换。相关负责人未经小乐允许，便直接将其在六楼工位上的办公用品和私人物品全部搬到了其他工位，而小乐对公司这一安排毫不知情。当小乐回来上班时发现，自己原来的工位已经坐上其他同事，个人物品也不知所踪，向多方询问情况均无果。在询问的过程中，小乐一直用手机进行录像，这引起了同事小明的反感，觉得小乐拍到了自己，就上前拦住了他。小乐用手将小明推向一边，小明没站稳一把撑在一旁的桌子上。这一举动彻底点燃了小明的怒火，开始斥骂小乐，引来不少同事围观，还有人起哄。整场争执持续了大约两分钟，其间两人再无肢体冲突，小乐随后离开了现场。

让小乐意外的是，公司当天就向他发了一纸《劳动合同解除通知书》，以“严重违反规章制度”为由将小乐辞退。小乐不服，当即申请了劳动仲裁。劳动仲裁委员会认定新叶公司解除劳动合同的行为违法，应支付赔偿金。而新叶公司不认可仲裁结果，表示调整办公楼层属正常管理行为，小乐拒绝搬至五楼工位，并采取暴力行为、引起工作环境冲突，严重违反了公司的规章制度，公司据此解除劳动合同合法，无需支付赔偿金，随后诉至人民法院。

青浦法院经审理后认定，该案争议焦点为新叶公司解除与小乐的劳动合同是否合法。

### 说法>>>

劳动关系的稳定依赖于劳资双方的相互尊重，用人单位在要求劳动者遵守劳动纪律的同时，也应主动履行关怀义务，尊重保护劳动者的人格权、财产权。

用人单位依法享有用工管理自主权，可根据经营需要合理调整工作场所、员工工位等，但行使权利必须遵循合法、合理、程序正当原则。一方面，劳动者的私人合法财产受法律保护，即使是公司提供的办公用品，劳动者在任职期间也享有使用权，用人单位挪动应提前与劳动者沟通。另一方面，若涉及可能影响劳动者基本权益的行为，用人单位应事先告知劳动者并说明理由，尊重其知情权和人格尊严，避免简单粗暴的“以罚代管”。

用人单位与劳动者解除劳动合同需同时具备合法性及合理性，不仅需有规章制度依据，更需符合比例原则，即处罚措施应与违纪行为的性质、情节、后果相当。解除劳动合同是对劳动者最严厉的惩处手段，用人单位应审慎用之。

此外，用人单位应主动扛起社会责任，在管理中体现对劳动者的基本关怀、尊重和包容，发生争议时应优先通过沟通协商化解矛盾，建立健全内部申诉渠道。当劳动者认为自身权益受到侵害时，有权依法维权，但应在法律框架内理性进行，可优先选择向公司反映、请求工会协调、向劳动监察部门投诉等合法途径，应避免采取过激行为。