

【案例分析】

未缴纳社会保险费，可否导致劳动合同即时解除？

【案情简介】

2018年1月起，老王进入本市某物业公司从事保安工作，月工资3000元。物业公司每月10日以现金签收方式向老王发放工资，并提供工资条，其中显示公司已代扣其社会保险费个人应缴部分。

2021年6月，老王因突发疾病入院治疗，却发现社保卡不能正常使用。事后，老王了解到物业公司实际并未为其缴纳社会保险费，从而导致此次就医产生的医疗费15000余元不能报销。双方经多次交涉，物业公司既不愿为其报销医疗费，也无意为其补缴社会保险费。无奈之下，老王在2021年9月初，以物业公司未依法缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同，并向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求物业公司向其支付解除劳动合同经济补偿金12000元。仲裁委员会立案后，依法予以受理。

审理中，老王表示，物业公司虽已代扣其社会保险费个人应缴部分，但实际并未办理缴

纳手续，致使住院期间产生的医疗费无法办理报销手续。且考虑到其罹患的疾病还需后续治疗，老王主张其被迫提出解除劳动合同，物业公司应依法支付经济补偿金。

物业公司认可未缴纳社会保险费的问题属于人事部门的工作疏漏，并承诺其会尽快为老王办理补缴手续，但不同意支付经济补偿金。

【争议焦点】

未缴纳社会保险费，劳动者可否据此提出解除劳动合同，并享有经济补偿金？

【裁决结果】

仲裁委员会依法作出裁决：对老王要求物业公司支付解除劳动合同经济补偿金12000元的请求，予以支持。

【案件评析】

劳动合同解除历来是劳动法领域的重要议题，而劳动者享有的特别解除权又是其中一项特殊的法定权利。《劳动合同法》第三十八条及四十六条规定，用人单位存在未及时足额支付劳



动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形，劳动者可无需提前三十日通知单方解除劳动合同，并依法享有经济补偿金。

应当注意的是，立法者给予劳动者在劳动合同解除方面倾斜保护的同时，由于行使特别解除权可能会给用人单位的正常生产经营带来重大影响，因此在平衡保护劳动者与用人单位合法利益基础上，需要考量用人单位是否已构成对法律规定、集

于此，老王提出解除劳动合同，并追索经济补偿金的仲裁请求应得到支持。

事实上，上海市高级人民法院曾在2009年出台了《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》，其中对于“及时、足额”支付及“未缴纳”情形的把握，提出了要双方贯彻始终，坚持合法合理公平原则的要求。劳动报酬和社会保险费的计算标准，在实际操作中往往比较复杂。法律规定的目的就是促使劳动合同当事人双方都诚信履行。如果用人单位存在违法违规或有悖诚信的等情况，从而拖延支付或拒绝支付的，才属于立法所要规制的对象。而双方对于缴费基数以及缴费起止年月有争议的，可通过向相关部门投诉举报，则不应一概以“未缴纳”作为解除劳动合同的依据。

总而言之，立法者希冀劳动合同当事人都以诚实信用为原则，亲自全面履行权利和义务。如用人单位有类似于本案的违法行为，且确已达到劳动合同无法继续履行的严重程度，裁审机构应当在查明案情，区分不同责任承担的基础上，进而支持劳动者的合理诉求。（顾松林）

【案例分析】

员工辞职未提前30日通知，是否需要赔偿一个月工资？



【案情简介】

胡某于2020年6月1日进入某电商平台负责仓储工作，每月工资7000元。双方签有3年期的劳动合同，其中约定：“若胡某未提前30日通知擅自离职的，A公司有权向胡某追索一个月工资的赔偿金”。2021年8月1日，胡某因个人原因向公司递交辞职报告，而A公司并未同意其辞职，但胡某自2021年8月21日之后没有继续上班，A公司认为胡某擅自离职的行为，违反了双方的合同约定。A公司遂向仲裁委提出申请，要求胡某支付未提前30日通知单位解除劳动合同的赔偿金7000元。

【争议焦点】

员工辞职未提前30日通知，是否需要赔偿一个月工资？

【裁决结果】

对于A公司的请求，未予支持。

【案件评析】

辞职，是劳动者向用人单位提出解除劳动合同或劳动关系的行为。辞职一般分为三种情形，一是依法立即解除劳动合同关系，比如用人单位未及时足额支

付劳动报酬，未依法缴纳社会保险等，员工可以随时向用人单位提出解除劳动合同；二是员工根据自己的意愿选择，提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同；三是员工向用人单位提出申请，双方以协商一致形式解除劳动合同。故上述三种情形中，只有第二种情形，员工因个人原因、未经协商，单方提出解除劳动关系，才需要提前通知用人单位。

关于提前通知的具体期限，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条之规定：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

那么，针对员工辞职未提前30日通知的情形，企业是否需要赔偿一个月工资？根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条之规定：劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。可见，员工未提前30日通知的情形，法律并无

明文规定，员工需要赔偿用人单位一个月工资。

本案中，虽然A公司与胡某在劳动合同中约定，“若胡某未经公司同意擅自离职的，A公司有权向胡某追索一个月工资的赔偿金”，但该违约责任的约定并不符合现有劳动法律、法规的规定，因此该约定无效。另外，A公司亦未对胡某因违法解除劳动合同给用人单位造成的经济损失进行举证，故最终仲裁委驳回A公司的申请请求。

综上，根据《劳动合同法》的规定，辞职是员工的法定权利，员工无论何种原因提出，用人单位都应予以批准。但员工应严格按照法律规定提出辞职，否则应当对用人单位的损失承担赔偿责任。虽然，目前没有法律规定员工未提前30天以书面形式通知用人单位就擅自离职需要向用人单位赔偿一个月的工资，如果用人单位因此扣除员工一个月的工资是不符合法律规定的。但是，用人单位主张因员工擅自离职而产生损失，比如说因为员工擅自离职，导致用人单位需要临时替补而高薪招聘产生的工资差额损失，因员工擅自离职导致生产线停工停产的产量损失等，均可以向员工主张赔偿。

笔者认为，用人单位若遇到员工不依法提前30日书面辞职就擅自离职时，应当及时发出书面的催告函，要求员工依据公司规章制度办理辞职手续，同时搜集和保留好因员工擅自离职造成损失的证据。而作为劳动者，应当秉承诚实守信的原则，依法依规提出辞职申请，经公司批准后再正式离职，以此避免产生不必要的争议。（金晶）

【漫说】

辞职可以说走就走吗？

