

职工社保关系在另一家单位，公司终止劳动合同为何违法？

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》《社会保险法》规定，用人单位应当依法为劳动者缴纳社保费用，否则，劳动者可以解除劳动合同。宋钧（化名）入职公司后，原单位仍在为他缴纳社保费用，以至于公司无法履行法定社保缴纳义务。为此，公司决定与他终止劳动合同，他则要求公司承担违法解除劳动关系的赔偿责任。

庭审中，公司辩称，宋钧在与其建立劳动关系期间，始终与第三方存在另一段劳动关系，且由第三方缴纳社保费用。经多次沟通，宋钧仍不同意将社保关系转入，使其陷入想合法用工而不能的困境。为避免违法用工以及由此带来的更重的法律责任，其终止双方之间的劳动关系是无奈的选择和合理止损措施。

法院认为，公司以宋钧拒绝转入社保关系为由提出终止劳动关系，但证据显示公司在此之前曾要求宋钧与其他另一单位签订劳动合同，在宋钧提出异议的情形下，公司未充分举证宋钧系自身原因不配合转入社保，且职工拒不转入社保关系不属于用人单位法定终止劳动合同的情形，故于近日终审判决支持宋钧的索赔请求。

职工拒绝转入社保 公司终止劳动合同

2019年9月4日，宋钧入职公司，双方签订期限至2022年9月3日的劳动合同。此后，双方续签劳动合同至2027年9月3日。

2024年10月10日，公司向宋钧作出《终止劳动关系通知书》，认为宋钧以第三方单位为其缴纳保险为由，拒绝公司为其缴纳社会保险，导致公司无法依法用工，决定于2024年10月11日与其终止劳动关系。

宋钧不服公司决定，向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

庭审中，公司主张宋钧因自身原因拒绝将社保关系转入，导致其不能依法用工，其据此终止双方劳动关系符合法律规定。为此，公司提交宋钧入职时签字的《说明》、2024年9月《参保通知书》予以佐证。

2019年9月4日的《说明》有宋钧的签名，记载：“因个人已

缴纳社保，本人每半年提供一次缴纳记录证明，现自愿放弃公司给上社保。”

2024年9月10日的《参保通知书》记载，由于宋钧的社保费用一直由第三方单位缴纳，公司多次尝试为其在公司参保失败，为规范劳动关系及社会保险关系，要求宋钧于2024年9月14日前将个人参保信息提交公司，9月20日前退出原有社保关系。

宋钧质证称，《说明》系其应公司要求提交，并非自愿书写。2024年8月，公司要求他与另一单位签订书面合同并将社保转入该单位，他不同意，公司随之违法解除劳动合同。

宋钧就其主张提交与公司人事经理袁某微信聊天记录、第三方劳动合同范本予以佐证。微信聊天记录显示2024年8月7日袁某向宋钧发送劳动合同范本，说“你看一下！吕总也是签的这个。还有一个办法，你把社保转到这边，由这边与某单位签合同，在某单位发工资也可以。”

公司质证称，其有两个合作单位，一个是发工资的某单位，一个是某外地企业，袁某告知宋钧转入某单位只是一个选择。宋钧不愿意将社保转入，公司只能让其转入某外地企业签订无社保合同。

经审理，仲裁机构裁决公司支付宋钧2024年度未休年休假工资2264.82元、违法解除劳动合同关系赔偿金90309.78元。

依据案件查明事实 认定公司构成违法

公司不服仲裁裁决，起诉至一审法院。

经查，自2007年11月至2021年5月，先后有5家公司为宋钧缴纳社保费用，其中存在个别月份未缴情形。2021年6月至2025年7月，某物流中心为宋钧缴纳社保。

依据社保记录，宋钧主张其2024年已累计工作满10年，每年应享受10天年休假，公司未安排其休年休假，故应支付未休年休假工资。公司认为社保记录不能证明其实际工作的情况，主张宋钧每年应享受5天年休假，在职期间2024年已休满5天年休假，故无需支付其未休年休假工资，

并提交宋钧2023年、2024年请假审批单予以佐证。

请假审批单显示，宋钧2023年已休10天年休假，2024年已休5天年休假。公司称，宋钧2023年已休的10天年休假包括2022年度的5天年休假及2023年度的5天年休假。宋钧称其系跨年度休年休假，其2023年剩余5天及2024年的5天是2023年度的10天年休假，这些假期尚未休息。

一审法院认为，根据社保记录可以认定宋钧累计工作已满10年，2024年度应享受10天年休假，2024年1月1日至10月10日的年休假天数为7天。请假审批单证明宋钧2024年已休5天年休假，宋钧对自己的主张未能举证证明，不予采信。经核算，宋钧2024年未休年休假天数为2天。

本案中，公司以宋钧拒绝转入社保关系为由提出终止劳动关系，但从宋钧与公司人事经理的聊天记录可以看出，公司在此之前曾要求宋钧与另一单位签订劳动合同，在宋钧提出异议的情形下，公司未充分举证宋钧系自身原因不配合转入社保，且拒不转入社保关系不属于用人单位法定终止劳动合同的情形。因此，一审法院认定公司构成违法解除劳动合同。

综上，一审法院核算后判决公司支付宋钧2024年度未休年休假工资1104.28元、违法解除劳动合同关系赔偿金66049.94元。

何种情形终止合同 单位无权增设事由

公司不服一审法院判决，上诉称宋钧在公司工作期间，始终与一家物流公司存在劳动关系，且由物流公司为其缴纳社保，此举构成《劳动合同法》语境下的“双重劳动关系”，直接导致其无法履行法定的社保缴纳义务。为避免这种违法行为持续存在，其多次催促宋钧将社保关系转入公司但被拒绝，使其陷入想合法用工而不能的困境。

公司主张，宋钧入职时签署的《说明》虽不免除其法定参保义务，但足以证明宋钧自入职起即知晓物流中心缴纳社保与公司为其缴纳社保存在冲突，且长期

以自身行为维持该冲突状态。一审判决未考量该在先事实，仅以“公司未举证宋钧自身原因不配合”为由否定其主张，属于事实认定不完整。

公司认为，其与宋钧终止劳动关系的核心目的是避免违法用工，本质是因客观障碍导致劳动关系无法规范履行被迫终止，而非无理由解除。若继续维持这种劳动关系，其将面临相关部门的处罚，且可能因未依法参保承担更重的法律责任。《劳动合同法》第44条虽列举了法定终止劳动合同的情形，但并未排除“劳动关系因客观情况无法继续履行”的合理终止情形。其已提交《说明》《参保通知书》等证据，证明多次沟通社保转入未果、宋钧拒绝配合的客观事实，足以说明终止劳动关系的合理性。一审仅以“非法定列举情形”否定终止合法性，属于对法律条款的机械适用，忽略了劳动争议案件中实质公平与客观履行障碍的考量。

公司认为，其要求宋钧与第三方签订合同是合规方案，其仅提供转入公司缴纳社保或与合作第三方签订合同两种选项，核心目的是解决社保无法缴纳的问题，而非强迫转移劳动关系。宋钧既拒绝转入社保，又不同意与合作第三方签订合同，导致劳动关系无合规存续路径，其终止劳动关系具有充分的事实依据。

二审法院认为，公司上诉主张其解除劳动合同行为合法，但与其与宋钧解除劳动关系的理由为宋钧拒绝转入社保关系。而在案证据显示，其为宋钧提供的方案均为宋钧与第三方用人单位签订劳动合同，难以体现出其所述宋钧拒绝转入社保或拒绝与其签订劳动合同之内容。况且，在此之前双方曾保持签订劳动合同以及宋钧在物流中心缴纳社保的状态，其亦未就宋钧在物流中心缴纳社保导致其无法正常用工进一步做出合理解释。因拒不转入社保关系不属于用人单位法定终止劳动合同的情形，故其解约理由不能成立。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

在工作群提交辞职申请 公司可以作为解聘依据

编辑同志：

今年6月中旬，我在公司微信工作群发布一条辞职信息，意思是要求解除与公司之间的劳动合同，之后回家处理个人事务。没想到，公司不久就通知我已同意我的辞职请求，让我办理工作交接手续。事后，我反悔，但公司仍坚持与我解除劳动合同。

请问：在微信群发的辞职信息是否有法律效力？公司是否构成违法解除劳动合同关系？

读者：吴艳鑫（化名）

吴艳鑫读者：

首先，你的辞职行为具有法律效力。

《劳动合同法》第三十七条规定：“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。”为保障劳动者的择业自由，该规定明确赋予劳动者单方解除劳动合同的权利。也就是说，劳动者享有无需用人单位同意而单方解除劳动合同的权利，其最直接的表现即为申请辞职。

《民法典》第一百三十七条规定：“以对话方式作出的意思表示，相对人知道其内容时生效。以非对话方式作出的意思表示，到达相对人时生效。以非对话方式作出的采用数据电文形式的意思表示，相对人指定特定系统接收数据电文的，该数据电文进入该特定系统时生效；未指定特定系统的，相对人知道或者应当知道该数据电文进入其系统时生效。当事人对采用数据电文形式的意思表示的生效时间另有约定的，按照其约定。”这里所说的数据电文，包括电报、电传、传真、电子数据交换、电子邮件等可以有形表现所载内容的形式。

本案中，你通过非对话的微信信息提交辞职申请，属于“采用数据电文形式”，是法律认可的方式。

其次，公司的行为不构成违法解除劳动合同。

劳动者的单方解除权属于形成权，只要劳动者基于真实意思表示提出辞职且意思表示到达用人单位，即发生劳动合同解除的效力。换言之，在劳动者辞职申请到达用人单位后，即不得反悔或者撤销，除非劳动者撤回辞职的意思表示先于辞职的意思表示或同时到达用人单位，用人单位同意撤回，此时相当于用人单位与劳动者就劳动关系达成了新的合意，否则双方劳动关系即因劳动者行使单方解除权而产生解除的法律后果。

本案中，你在微信群发出申请辞职内容后，并没有立即作出声明系误发或撤回，公司有理由相信这是真实意思的表示，据此解除劳动合同关系并无不当。 张兆利 律师

企业解除超龄用工协议，需要支付经济补偿吗？

读者王义国（化名）在咨询时说，他2025年退休后不久即入职甲公司工作，当时签订的用工协议中写到：“甲公司可单方无理由随时解除用工协议，无需支付任何经济补偿”。最近，听说国家出台的新规定加强了对超龄劳动者权益的保护，诸多权益对标劳动法律的规定。据了解，劳动法律法规规定企业在单方解雇无过错的劳动者时，需要支付经济补偿金。

他想知道：新规定实施后，其用工协议中的上述条款是否还具有法律效力？

法律分析

一方面，案涉用工协议中有关甲公司“无需支付经济补偿金”的约定依然有效。

国家出台的有关保护超龄劳动者权益的新规定即《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（以下简称《暂行规定》），并未将超龄用工等同于普通劳动关系。具体而言，只是在劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益方面对标劳动法律的规定，实行强制性保护，但并未强制规定超龄劳动者在被辞退时享有经济补偿权。因此，超龄用工关系终止时，企业是否要支付给经济补偿金，应看双方所签的用工协议中是否有约定。

另一方面，案涉用工协议中关于“甲公司可单方无理由随时解除用工协议”的约定，是不符合《暂行规定》的要求的。虽然企业在终止超龄用工方面有较大的自主权，但也不可滥用权利。为了防止企业滥用解除

权，《暂行规定》第八条规定了用工终止的四种情形：（1）用工协议期限届满；（2）工作内容已完成；（3）双方约定的终止条件出现；（4）双方协商一致解除用工协议。因此，只有在出现上述规定的四种情形之一时，企业才能单方解约，而并不是可单方无理由随时解约。

另外，比照劳动法律的规定，“双方约定的终止条件”包括但不限于以下情形：超龄劳动者有违反劳动纪律等过错；患病或者非因工负伤导致不能继续工作；因自身能力问题已不能胜任工作；企业因客观情况发生重大变化致使用工协议无法履行。不过，即使没有约定，在出现这些情形时，企业也是可以解约的。 潘家永 律师