员工：以前我没得选，现在我想缴社保了

公司：对不起，社保的钱已经给你了

员工：谁知道?

对很多中小企业来说，员工的五险一金
是一笔压力很大的支出，所以一些员工流动性高的中小企业会选择不缴纳社保，而是以增加工资或者现金补偿的形式直接支付给员工，以此来减少公司缴纳部分社保的压力。不仅是公司，对不少员工来说，即拿即用的工资也的确比不知何时能用的社保更吸引人。

所以在实践中就会出现这样一种操作↓

公司与员工签订一份关于社保免缴的协议，内容为员工同意公司不缴纳社保。有的协议比较简陋，简单的一句话就结束了；有的会加一句社保的费用直接支付给员工；当然，有的可能连协议都没有，就只有口头约定。

那这份社保免缴协议的法律后果如何呢？当然是无效的！

这种偷逃社保缴纳义务的行为在我国是绝对禁止的，不仅协议无效，不缴纳社保还有其他劳动合同法上的法律责任，不过这不是今天的讨论重点，按下不表。

虽然这份协议是无效的，但只要劳资双方没有什么矛盾纠纷，大家通常会相安无事一直这样执行，公司少了社保负担，员工多拿了现金，大家开心。可一旦发生纠纷，问题就来了。

无论双方发生什么纠纷，公司未缴纳社保的责任一定是被员工掐得死死的。由于在上海范围内社保缴纳的纠纷不属于司法部分管辖范畴，这时候员工需要前往公司注册地的劳动监察大队
，投诉举报公司未缴纳社保的行为，一抓一个准。劳动监察大队在核查处理后，会责令公司补缴社保的公司部分，员工则要自己补缴个人部分。

之前员工承诺不要公司缴纳社保所以公司将社保的费用直接支付给了员工，但现在又补缴了员工的社保，这等于是公司重复支出了两次社保费用。

那这个时候公司的损失该怎么办？公司也不是白白吃瘪，可以提起劳动争议的诉讼，要求员工返还社保的现金补偿部分。

程序上，首先还是要经过劳动仲裁
的前置，仲裁委会出具不予受理通知书，然后再前往法院提起一审诉讼。

这类案件虽然逻辑上很清楚，就是员工重复取得了两次社保款项，但法院对证据仍然有较高的要求，不是简单仅凭一份免交社保协议就能支持公司的。员工通常会否认公司支付过社保的现金补偿，而且会主张免交社保的协议是公司胁迫员工签订的。这时候社保现金补偿是否支付，支付了多少，就成了此类案件的争议焦点，就像开篇那样，公司说社保的钱给员工了，但是怎么证明？

笔者曾处理过类似的案件，公司与员工签订有免缴社保的协议，社保部分以工资形式发放，后员工通过劳动监察举报让公司补缴了社保，公司提起了返还社保补偿的诉讼。在该案中，涉诉的员工长期担任店长职务，公司在日常工资发放时将门店所有员工的工资打包支付给该店长，因
此在工资银行流水
中无法体现出该店长的每月工资金额，更无法体现社保现金补偿部分的金额，在员工签字的工资单中也无社保补偿的组成，该案最终公司方败诉。

这就回到了法庭上我们经常提醒当事人的一个核心：你看到的真相法律看不到。所有的事实都需要足够的证据加以支撑，那么这类案件公司方需要准备怎样的证据呢？

重要提醒

首先，逃避社保责任肯定是法律不允许的，我们不提倡任何公司进行这样的操作。但是，如果员工重复获取社保利益，同样也有违诚实信用原则。

若公司存在类似的纠纷，

以下证据可供参考：

证据

1. 已注明社保款项以工资或现金补偿形式支付给员工的免交社保协议。

2. 已明确标出每月社保补偿的金额并让员工签字的工资单。

3. 每月工资转账中基本工资与社保补偿分开支付的备注。