

关于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”条款的适用争议及完善建议

李海军¹, 熊强², 王番宁²

¹锦州医科大学健康管理现代产业学院, 辽宁 锦州

²锦州医科大学医学人文学院, 辽宁 锦州

收稿日期: 2024年8月22日; 录用日期: 2024年10月23日; 发布日期: 2024年11月1日

摘要

《劳动合同法》规定用人单位存在“未依法为劳动者缴纳社会保险费”情形时, 劳动者享有劳动合同解除权和经济补偿权。但是在司法实践中, 法官对于“未及时缴纳”和“未足额缴纳”是否归属该条款以及是否应该支持经济补偿金持有不同的观点。以中国裁判文书网发布的相关裁判文书为研究对象, 对法官在处理此类案件时的观点进行梳理, 明确条款的法律依据、法律责任, 进而明确条款内涵, 在此基础上提出完善法律的建议, 为法官处理此类纠纷时提供明确的法律指引。

关键词

社会保险费, 用人单位, 劳动合同, 判决书

Suggestions for Improvement and Applicable Dispute about “Not Paying Social Insurance Premiums for Workers by Law”

Haijun Li¹, Qiang Xiong², Fanning Wang²

¹School of Modern Industry of Health Management, Jinzhou Medical University, Jinzhou Liaoning

²School of Medicine Humanities, Jinzhou Medical University, Jinzhou Liaoning

Received: Aug. 22nd, 2024; accepted: Oct. 23rd, 2024; published: Nov. 1st, 2024

Abstract

When the Labor Contract Law stipulates that when an employer fails to pay social insurance premiums for the employee in accordance with the law, the employee has the right to terminate the labor

文章引用: 李海军, 熊强, 王番宁. 关于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”条款的适用争议及完善建议[J]. 社会科学前沿, 2024, 13(11): 1-5. DOI: [10.12677/ass.2024.1311976](https://doi.org/10.12677/ass.2024.1311976)

contract and the right to economic compensation. However, in judicial practice, the judge has different opinions on whether not paid in time and unable to pay and whether it should support economic compensation to hold different views. Taking the relevant referee documents issued by the China Magistrate Book Network as the research target, the paper sorts out the viewpoints of the judge when dealing with such cases, clarifies the legal basis and legal responsibilities of the terms, and then clarifies the connotation of the terms, to provide clear legal guidance for judges when dealing with such disputes on this basis.

Keywords

Social Insurance Premiums, Employers, Labor Contract, Judgment

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

社会保险作为国家社会保障体系的关键组成部分，不仅在确保公民的生活安全和增强社会稳定性方面发挥着至关重要的作用，同时也对构建和谐社会和推动经济的可持续发展有着深远的影响。2011年7月1日实施的《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》，该法于2018年12月29日进行修正)是我国社会法部门中支架性法律[1]。《社会保险法》明确规定了用人单位未履行社会保险登记义务或未能按时、足额缴纳社会保险费，属于违法行为，需承担相应的法律责任。在劳动争议纠纷的案件中，劳动者基于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”理由，要求解除劳动合同并支付补偿金的案例屡见不鲜。各地法官对于这一法律条款的理解存在偏差，直接导致了“同案不同判”现象出现。这种现象的出现不仅削弱了劳动者的权益保护，而且对司法公正性造成了负面影响，有必要进行深入研究。

2. 用人单位缴纳社会保险费的法律依据

《中华人民共和国劳动法》(1995年1月1日生效实施)首次以国家立法形式确认“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”。而《社会保险法》再次通过国家立法的方式予以强化和确认“用人单位和个人依法缴纳社会保险费的法定责任”。同时，为了保障社会保险费征缴规范开展，国务院先后颁布实施了《社会保险费征缴暂行条例》(1999年1月14日起生效实施，2019年3月24日修订)、《社会保险经办条例》(2023年12月1日生效实施)，两部条例对用人单位的社会保险登记、社会保险费缴纳的程序进行详细规定，进一步强化用人单位应按照社会保险类别及参保比率，按时并足额缴纳社会保险费用的义务。

3. 用人单位“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的法律责任

3.1. 行政法律责任

《社会保险法》和《社会保险费征缴暂行条例》均明确规定了用人单位未能履行缴纳社会保险费的义务应承担的法律责任。如，《社会保险费征缴暂行条例》第二十三条规定，劳动保障行政管理部门针对用人单位未履行社会保险登记手续、未能报告应缴纳社会保险费用具体数额等行为，有权实施相应的行政制裁措施。《社会保险法》第八十六条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的属于违法行为，社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足。

3.2. 劳动法律责任

3.2.1. 劳动合同解除权

《劳动合同法》赋予了劳动者单方解除劳动合同的权利，该法第三十八条第1款第三项明确规定，用人单位“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”，劳动者可以解除劳动合同。这里的“解除权”属于法定形成权，只要满足了《劳动合同法》规定的程序和条件，劳动者无需与用人单位协商一致，亦无须获得其同意，仅需明确表达解除劳动合同的意愿并正式通知给用人单位，即可依法产生终止双方劳动关系的法律效果。

3.2.2. 经济补偿权

根据《劳动合同法》规定，用人单位有“未依法为劳动者缴纳社会保险费”情形时，劳动者在主张解除劳动合同的同时可以要求经济补偿金，但是需要满足两个条件：第一，劳动者离职的直接动因是用人单位未能按照法律规定为其办理社会保险的缴纳。简而言之，劳动者选择离职是基于与用人单位未能履行社会保险费缴纳义务之间的因果关系。第二，劳动者告知义务。当劳动者基于“用人单位未依法缴纳社会保险费”的理由解除劳动合同时，应当告知用人单位，并说明离职理由，才能依据《劳动合同法》第四十六条主张支付经济补偿金。

4. 关于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的具体情形

“未依法为劳动者缴纳社会保险费”主要表现为三种情形：第一，未缴纳。这是最直接最常见的情形，即用人单位在法律规定的期限内未能按照相关法律法规为劳动者办理社会保险登记及缴纳社会保险费。第二，延迟缴纳。用人单位虽然已经为劳动者办理社会保险登记，也进行社会保险费的缴纳，但存在拖延或延误的情况。这种情形可能由于财务流程、内部管理疏漏或对法律理解不足等原因造成。第三，未足额缴纳。在这种情况下，用人单位已经为劳动者办理社会保险登记。但是在实际操作中，用人单位缴纳社会保险费标准低于法定标准，导致劳动者未来可享受的社会保险待遇受损。

在劳动争议的范畴内，涉及“未缴纳”情形时，若劳动者选择终止劳动合同并索求经济补偿金，基本上可以获得法院支持，此类案件在法律实践中通常无争议。但是关于是否将“未及时缴纳”与“未足额缴纳”这两种情形归属为用人单位“未依法为劳动者缴纳社会保险费”，存在着截然相反的两种态度，进而对劳动者解除劳动合同要求经济补偿金存在“支持说”和“反对说”两种观点。

5. “未及时缴纳”和“未足额缴纳”情形时经济补偿金的观点分析

5.1. 经济补偿金支持说

持此见解的法官认为，“未及时缴纳”与“未足额缴纳”均被视为“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的情形。“缴纳社会保险费”指的是劳动者社会保险费的足额与及时缴纳。足额是指依照法律规定的基数和缴费比例缴纳，及时是指从劳动关系建立之日起按月为劳动者缴纳社会保险费^[2]。(2019)粤03民终14450号判决的法官认为，对“未能按照法律规定缴纳社会保险费用”应做“扩大解释”。如果仅将“未依法缴纳社会保险费”简单等同于“未缴纳”，则构成对该条款的不当“缩小解释”，这种理解背离了全面保障劳动者权益的立法初衷。(2016)鄂11民终303号判决法官认为，未全额缴纳社会保险费的行为属于《劳动合同法》规定“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的情形。用人单位依法承担为劳动者缴纳社会保险费的义务，这一义务不因劳动者选择不承担应分摊部分而得以豁免。当存在客观因素导致用人单位无法完成缴费时，应由用人单位承担举证责任。

在坚持“支持说”的法律观点下，也有法官提出对于“未足额缴纳”的情况应当考虑到用人单位是

否具有主观故意，而不能采取普遍化的裁判方式。(2008)浦民一(民)初字第 14175 号判决法官认为，对于“未足额缴纳”的情形需要作区分处理。如果用人单位未能按照法律规定足额缴纳社会保险费，这将被视为法律规制的重点对象，即其行为与立法意图相悖。当用人单位出于故意未履行缴纳社会保险费的义务时，劳动者基于这一情况主动提出终止劳动合同，进而主张获得经济补偿金的诉求，理应得到法律的支持。在涉及“社会保险费用缴费基数的计算方面”可能存在不准确之处，此情况不归属于用人单位未履行缴纳社会保险费义务的情形。若用人单位并无主观恶意，其不应直接成为劳动者单方面终止劳动合同并要求支付补偿金的正当依据[3]。

5.2. 经济补偿金反对说

持“反对说”观点的法官认为，“未及时缴纳与未足额缴纳”并不属于“未依法为劳动者缴纳社会保险费”的情形，对于劳动者的经济补偿金要求不予支持。(2017)晋 07 民终 1294~1296 号判决法官认为，劳动者、用人单位与社保机构之间关于欠缴社会保险费的争议，应归入行政管理领域处理。当用人单位已为劳动者办理了社会保险登记后，若双方因欠缴社会保险费用产生争议，此类问题应交由社会保险管理机构处理。该机构有权责令用人单位在指定时间内完成缴费义务。当用人单位未能为劳动者办理社会保险登记，且社保经办机构无法补办时，此种情况直接妨碍了劳动者的社会保险权益的获取，当劳动者向用人单位主张赔偿因未能享有上述权益所造成的损失时，此类民事纠纷理应被人民法院纳入受理范畴。(2017)粤民再 390 号的再审判法官认为，劳动者基于正当理由解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿金的前提条件必须包括用人单位须存在未依法履行缴纳社会保险费的行为。这一判定强调了依法履行社会保险义务对于劳动关系稳定及保护劳动者权益的重要性。(2018)闽 0121 民初 5206 号判决法官认为，若用人单位已为劳动者办理社会保险登记，尽管存在着缴费基数不足的情况，此情况可通过用人单位自行补充缴纳或由社保机构采取强制征收措施予以解决。(2019)桂民申 344 号判决法官认为，关于社会保险缴费问题，劳动者可以通过向用人单位请求补缴或寻求社保管理部门实施强制征缴等途径予以解决。

持“反对说”观点的法官是依据《社会保险费征缴暂行条例》以及《劳动保障监察条例》(2004)，这两部行政法规明确了劳动行政部门对用人单位社会保险缴费的监管职责。当用人单位与劳动者之间因社会保险缴纳不足或延迟产生分歧时，此类争端本质上涉及的是征收机构与缴款主体之间的社会管理关系，这一特性将其归类于行政管理领域[4]。因此，此类争议并非传统意义上的劳动者与用人单位之间关于社会保险权益的纠纷，应将视为由行政管理框架下处理的社会性问题。个别地方社会保障机关和司法机关也对此出台了相关规定。如，北京市劳动和社会保障局与北京市高级人民法院共同发布了《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》，该文件明确指出，“未足额缴纳或欠缴社会保险费”并非构成劳动者单方面解除劳动合同的有效理由[5]。相反，该类争议应直接由社会保险管理机构进行解决和处理，并不属于人民法院受理劳动争议案件的范畴。

6. “未依法为劳动者缴纳社会保险费”条款的完善建议

我国《劳动合同法》第三十八条第 1 款第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费”条款中“缴纳”语义模糊，因此造成司法实践中法官对此条款理解偏差。究其原因，《劳动合同法》制定时，社会保险制度尚不完善是其主要原因，而之后的《社会保险法》对用人单位的“社会保险费缴纳义务”进行明确规定，即用人单位负有依法办理社会保险登记、参与社会保险计划并按时足额缴纳社会保险费的义务。这里的“社会保险费”缴纳义务属于强制性义务，具体包括办理社会保险费登记义务、依法缴纳社会保险费义务、及时缴费义务和足额缴费义务。为了规范“未依法为劳动者缴纳社会保险费”条款的准确适用，建议将该条款修改为“未依法及时足额为劳动者缴纳社会保险费”，也可以通过出台相关司法解释，明

确该条款含义，统一法官裁判观点，避免司法实践中“同案不同判”现象。

基金项目

辽宁省社会科学规划基金项目(辽宁省中小企业劳动用工风险防范研究，编号 L21BGL022)。

参考文献

- [1] 张克. 社会保险法的立法意义与亮点[J]. 检察风云, 2012(12): 56-57.
- [2] 贾富春. 自行约定的社会保险缴费基数无效[J]. 人力资源, 2007, 4(8): 68-69.
- [3] 徐振中. 用人单位无过错未依法缴纳社会保险是否需支付经济补偿[J]. 中国劳动, 2017, 4(6): 77-80.
- [4] 陈建勇. 企业应重视社会保险工作——以廖某广投诉某集团社会保险案为视角[J]. 山东国资, 2018(8): 101-102.
- [5] 沈建峰. 论劳动合同在劳动关系协调中的地位[J]. 法学, 2016(9): 82-92.