

单位未缴少缴社保 劳动者如何维权

阅 提 示

社会保险是国家为了预防和分担年老、失业、疾病以及死亡等社会风险，而强制要求劳动者及用人单位参加的社会安全制度。实践中，因社会保险的未缴、少缴引发的纠纷并不鲜见。劳动者遭遇社会保险纠纷应如何维权？



用人单位未开立社保账户 劳动者可解除劳动合同

原告王立诉称，其于2015年4月入职恒友公司，双方签订3年期劳动合同。入职后其多次要求恒友公司为其缴纳社保，恒友公司以资金困难为由拖延。无奈之下，其于2018年4月以未缴纳社会保险为由，向恒友公司提出解除劳动合同，并要求支付解除劳动合同经济补偿金。恒友公司辩称其并非故意不为王立办理，而是客观上资金存在困难。

法院经审理后认定，王立在职期间，恒友公司未为其开立社保账户、缴纳社会保险。王立以此为由与恒友公司解除

劳动合同，符合法律规定，恒友公司应支付王立解除劳动合同经济补偿金。

【分析】

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的……”因用人单位过错，未为劳动者建立社保账户，或虽建立了社保账户但缴纳险种不全的，劳动者有权依据《劳动合同法》第三十八条的规定，以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由，提出解除劳动合同并主张解除劳动合同经济补偿金。

目前，仍有部分用人单位和劳动者社会保险观念淡薄。如果用人单位未为劳动者建立社保账户或虽建立了社保账户但缴纳险种不全，属于违反社会保险法规，劳动者据此请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，法院应予支持。

缴费年限不足、缴费基数低 可要求社保管理部门强制征缴

原告路鹏主张，其入职远大公司，双方约定月工资标准为每月20000元。但远大公司按照月工资10000元标准为其缴纳社会保险，造成社会保险缴费基数低。据此其起诉要求远大公司支付未足额缴纳社会保险的损失。

远大公司则辩称，双方口头就路鹏的社保缴费基数达成一致，因此不同意路鹏的诉讼请求。

法院经审理后认定，双方之间关于社保缴费基数的争议属于行政管理的范畴，不属于人民法院民事案件的受理范围，故对原告的起诉裁定予以驳回。

【分析】

用人单位已为劳动者建立社保账户且险种齐全，但存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，不属于法院劳动争议案件的受理范围。劳动者发现有险种不全或缴费基数低的情形，可及时要求用人单位补缴社会保险。在用人单位不配合的情况下，可通过社保稽核、劳动监察等方式强制征缴社会保险，维护自身社会保险权益。

用人单位未缴纳社会保险费 农业户口劳动者可要求赔偿损失

原告赵军诉称，其为农业户口，于2010年10月入职新科公司。该公司未为其缴纳养老保险，应当向赵军支付未缴纳养老保险赔偿金。新科公司辩称，赵军为来京临时务工人员，在原籍有一份新型农保，为避免重复投保，赵军自愿放弃合同期间缴纳社会保险。

法院经审理后认定，为劳动者依法缴纳社会保险是用人单位的强制性法定

义务，不因双方约定而免除。鉴于赵军为外埠农业户口，在职期间新科公司未为其缴纳养老保险，故新科公司应向赵军支付自其入职至《社会保险法》施行之日，即2011年6月30日期间未缴纳的养老保险赔偿金。

【分析】

对于农业户口的劳动者，2011年7月1日《社会保险法》施行之前的养老保险和失业保险无法补缴，用人单位因此造成劳动者的损失，应作出赔偿。在2011年7月1日之后的社会保险费用，无论劳动者系城镇户口还是农村户口都能补缴，劳动者可通过社保经办机构或劳动行政部门解决。对于用人单位来说，及时足额缴纳社会保险是其法定义务，该责任不因劳动者自愿放弃而免除。

社会保险为劳动者权益提供了制度保障，有助于和谐用工环境的建立。对于用人单位来说，依法缴纳社会保险既是法定义务，也能够帮助分担经营风险。对于劳动者来说，在用人单位未缴、少缴社会保险的情形下，应积极地根据情形，通过正确途径主张权益。

□梁诗晨



有话直说

员工上厕所次数还要限制？据报道，杭州山姆丁兰店促销员称因上厕所被辞退，引发关注。杭州上城区人社局调查发现，反映人王某与广州达生建立劳动关系，被安排在山姆丁兰店从事促销员工作。目前调查发现，广州达生企业规章制度中未有关于“上厕所次数”的相关规定，但员工上班期间上厕所需报备。

此前，一则“山姆促销员一天只能去两次厕所”的话题冲上热搜。一天只能去两次厕所，一次十五分钟，这一规定太霸道，也太不近人情。人有三急，上个厕所也能限定时间、限定次数？

谁该为这荒唐事负责？无论杭州山姆丁兰店还是广州达生，都难以脱掉干系。当地监管部门已表示，将根据事实依法依规处置，维护劳动者的合法权益。

从媒体报道看，涉事企业的不合理乃至不合法规定颇多，比如饭前半小时不能上厕所，再比如超时了就会警告、超过两次就要求走人。此外，还乱罚款、任性辞退员工等等，无不让人愤慨。

不尊重员工，不可能激发员工的积极性；不尊重法律，不可能行稳致远。不管任何企业，都要遵纪守法，尊重员工，善待员工，让员工感受到温情。

近年来，坊间经常讨论企业如何构建人性化管理模式、企业如何实现人性化管理。企业治理包罗万象，但人性化不可或缺。追求人性化，不是惯着员工，员工犯错了违规了乃至违法了都纵容，而是通过富有情味的制度安排，让员工激发敬业精神和发挥创造力。换言之，人性化治理是一种双赢。

然而，一些企业违法法律都不放在眼里，遑论人性化。比如有企业因员工上班时间听音乐就通报警告；有的企业热衷于乱罚款，员工迟到一次罚款1000元；有的企业要求员工上班时上交手机统一存放，下班才能拿走；还有的企业动辄在员工如厕上大做文章，将如厕次数和时间“拿捏”得死死的……

这些管理都是粗暴的，甚至涉嫌违法违规的。把员工当贼防，或者当机器使用，完全物化员工，这样的企业能发展长久吗？

企业管理应有人性化，因为被管理的对象是人，对员工不能缺少人情、人性和人道主义，你不尊重人，人不尊重你。对于员工来说，想“摸鱼”的方式有千万种，他们一旦磨洋工，企业也无法良性运行，这是双赢。

员工一天只能去两次厕所 这样的企业能发展长久吗

年过60未能领取养老金 单位能否解除劳动合同

百事通先生：

我虽然已经年过60了，但由于公司丢失了我的档案，导致我无法办理社会保险关系转移手续，以至无法领取基本养老金。近日，公司以我超过法定退休年龄为由，决定终止与我的劳动合同。请问：我能拒绝终止吗？

读者 胡某东

胡某东同志：你有权拒绝终止。

虽然劳动合同法实施条例第21条规定：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”但劳动合同法第44条第(二)项规定：“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。”即出现两个标准：“达到法定退休年龄”和“享受基本养老保险待遇”。正常情况下，两者是一致的。当出现不一致时，应

当根据劳动者不能享受基本养老保险待遇的原因来考量并择一适用：

(1)劳动者在用人单位工作期间达到法定退休年龄，非因用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的，应适用劳动合同法实施条例第21条的规定，认定因劳动者达到法定退休年龄，不再符合劳动法、法规规定的主体资格，不具备建立劳动关系的条件。双方用工关系自劳动者达到法定退休年龄时自然终止，此后双方形成劳务关系。

(2)劳动者在用人单位工作期间达到法定退休年龄，因用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的，如允许用人单位依据劳动合同法实施条例第21条的规定随意终止劳动关系，对劳动者明显不公平，必须适用劳动合同法第44条第(二)项的规定作为劳动关系

是否终止的判断标准。也就是说，用人单位不享有劳动合同法实施条例第21条规定的劳动关系终止权，双方之间仍是劳动关系而非劳务关系，直至劳动者符合享受基本养老保险待遇时止。

这里的“用人单位原因”应该从保护劳动者的角度出发，不仅包括用人单位不依法为劳动者参加养老保险的情形，还包括因用人单位原因导致员工档案丢失、无法办理社会保险关系转移手续、不为劳动者办理退休及养老待遇申领手续等。与之对应，本案无疑应当按后一种情形处理。

□百事通



维权巡逻车

本报讯（记者 谢明静）5月25日，李先生在陕网留言板反映，陕西方城教育科技有限公司拖欠他三个月的工资，劳动监察大队介入后，公司却以没钱为由，一直不予解决。

据李先生反映，他于2019年10月入职该公司，并签订了劳动合同。从今年2月份开始，公司以经营不善为由，每月的工资一直不能按时足额发放，至今拖欠他2月部分工资，以及3、4月整月的工资。他也向西咸新区泾河新城劳动监察大队反映过，但欠薪问题一直没有得到解决。

5月26日，记者联系到该公司行政副部长陈先生，他表示，受疫情影响，公司现在经营困难，资金周转不开，但不存在恶意欠薪的情况，只是工资缓发。

5月30日，李先生向记者反馈，26日晚上他已经收到被拖欠的2月份工资，处理该事的负责人向他承诺6月30日前会发放完剩余被拖欠工资。

员工反映拖欠工资 公司承诺月底前发放

工种目录未及时更新；不同行业对政策执行不统一；民企未被纳入政策范畴

同样是艰苦岗位，为啥有的让提前退休有的却不让？

关注

不少劳动者从事着井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的工作，比如电工作业、金属焊接、切割作业等。对这部分特殊工种作业人员，国家实行“男职工年满55周岁、女职工年满45周岁、连续工龄满10年，丧失劳动能力即可退休”的保护政策。但政策在执行过程中出现了诸如工种目录未及时更新、从事特殊工种工龄衔接不畅、提前退休争议等问题，导致很多特殊工种岗位的劳动者权益受损。

外墙保温工老魏的渴盼

5月24日10时许，沈阳户外气温31摄氏度。上岗才几分钟，年近60岁的外墙保温工魏辉就热得满脸通红，汗流浹背。长年累月的暴晒，已让他的手臂变成古铜色。坐在挂有泥桶的坐凳上，面前是无处可抓的平整水泥墙面，脚下是36米高空，左右仅有两根粗绳。身子稍微动一下，绳子就跟着抖动。

干完活儿，他慢慢用安全绳放下自己，接着，晃悠悠地走到路旁，一屁股瘫坐在马路牙子上。

“年纪大了，快要干不动啦！要是能提前退休，那该有多好！”魏辉一边擦汗一边说。

魏辉从事外墙保温工作已有17年。外墙保温属于高温、高空作业，具有一定危险性，近几年，他感到干这份工作越来越力不从心，比如面对一整面灰色的墙时，他有时会精神涣散，需要楼下的工友大声提醒他。尽管如此，因为还没到退休年龄，他只能硬撑着干。

其实，对于高温、高空作业等艰苦岗位特殊工种的劳动者，国家有“允许提前退休”的保护政策。1978年颁布的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》规定，工人“从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作，男年满55周岁、女年满45周岁，连续工龄满10年的”，应该退休。但由于当时外墙保温工作尚未普及，未形成相关工种，因此没能进入特殊工种目录，魏辉和工友们无法享受“提前退休”的待遇。

不只是外墙保温工，笔者查阅近几年全国两会议案、提案发现，不少代表、委员呼吁将空调维修工、公交驾驶员、纺织女工、翻砂工等繁重体力、有毒有害工种纳入提前退休受益人群。

专家们指出，经过多年发展，我国各产业工种类别和用工环境发生了较大变

化，特殊工种目录及政策却未能及时更新，致使没进入目录的职工、行业属性不同的职工、企业身份不同的职工不能享受提前退休政策。

冷链搬运工王清海的委屈

同为冷链搬运工，只因分属不同行业，就享受不同退休政策，王青海觉得委屈。

今年57岁的王青海在一家冷冻食品加工企业工作，他的姐夫赵义全在一家水产企业做冷藏搬运工。2020年，赵义全提前退休，其政策依据是原国家劳动总局《关于水产业海洋捕捞、养殖业提前退休工种的批复》。该文件将冷藏速冻工、人力装卸工等列为特别繁重体力劳动工种，享受提前退休待遇。

但与赵义全同龄的王青海还要接着干5年，因为食品行业未将冷链搬运工纳入特殊工种。事实上，由于长期低温、繁重工作，王青海早就患上了风湿、关节炎等疾病。

按照相关规定，一些特殊工种范围由有关行业主管部门主导或批复，导致同集团内同工种但行业属性不同的职工，或者由多个不同行业属性企业合并组成的新企业中工种类别的职工，无法享受同等提前退休待遇。同时，我国各地的地方性规定也不统一。

对此，中国劳动关系学院副教授刘文军指出，长期条块分割的管理体制容易造成政出多门，劳动法律法规的交叉重叠且不完备，导致相关规定的零散、疏漏甚至冲突。

提前退休政策统一

范围局限也是现有特殊工种目录存在的问题。同样是电焊工，只因不是国企、事业单位身份，就不能享受提前退休政策。因为根据《暂行办法》，从事特殊工种提前退休的职工被限定为“全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体”。

“这在当时是符合实际的。”刘文军指出，但现在经济体制和相关具体政策都发生了很大变化，消除各领域之间的壁垒，统一待遇，既是当前的做法，也是未来的方向。

辽宁社会科学院社会学研究所所长王磊建议，应完善劳动评测技术，统一定期核定更新目录，明确特殊工种分类并界定特殊工种覆盖范围，将过时的工种分类淘汰出目录，增加当前生产条件下对身体有损害的工种分类，使目录更符合实际。同时，适当扩大特殊工种提前退休政策的适用主体，使其不仅限于国有企业、事业单位，还应包括民企，体现社会公平。

□刘旭

图说权益

@高校毕业生

找工作的过程我 要注意哪些问题？

高校毕业生在求职期间应加强自我保护，注意防范虚假招聘、乱收费、扣证件、培训贷等求职陷阱。求职期间除参加校园招聘活动外，也可到当地公共就业人才服务机构或各级人力资源社会保障部门推荐的诚信人力资源服务机构查询岗位信息。接到招聘邀约后，及时上网核实相关信息，特别是要到市场监管部门的官方网站查询用人单位注册或者备案情况，若查不到相关信息就说明该单位可能不存在。如遇求职陷阱，可拨打“12333”咨询电话向人社部门投诉举报，如人身安全受到威胁，应立即向公安部门报警。

听说高校毕业生可以申请一次性求职创业补贴，怎么领呢？

对有就业创业意愿并积极求职创业的低保家庭、脱贫残疾人家庭、脱贫家庭和特困人员中的高校毕业生、残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生，给予每人1000元的一次性求职创业补贴，毕业生可在毕业前一年下半年学期内向所在院校申请。中等职业学校（含技工学校）和民办高校毕业生可同等享受。

陕西人社