

委托他人代缴社保 员工工伤无法报销

公司被判全额支付员工工伤待遇

□本报记者 赵新政

《劳动法》第72条规定，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。因此，为劳动者办理社会保险是用人单位的法定义务。对于用人单位未履行该缴费义务但发生工伤事故的，按照《社会保险法》第41条及《工伤保险条例》第62条规定，由该用人单位按照工伤待遇项目和标准支付费用。

舒琳玲（化名）遇到的情况比较特殊：她所在公司是一家外地企业。她在北京上班，同时，由公司委托的一家代理机构为她在北京代缴社保费用。虽然她不存在少缴、断缴社保费用的情况，但她在发生工伤后却无法在北京享受工伤待遇。

无奈，舒琳玲只得要求公司为其报销相应的医药费用及病假工资。而公司此时又找借口与她解除了劳动关系。本案历经仲裁、法院一审、二审后于近日判决，由公司承担其全部工伤待遇。

医药公司异地用工 委托他人代缴社保

2017年6月1日，从事医药销售业务多年的舒琳玲通过网络招聘入职湖南一家医药公司。舒琳玲家住北京，为方便其工作，公司决定由她负责北京区域的营销业务。当天签订书面劳动合同时，公司又以合同形式对此予以确认。该劳动合同的期限为2017年6月1日起至2021年12月31日止，舒琳玲在职期间的月基本工资为3000元，外加业务提成。

入职一个多月后，舒琳玲发现她和另外3名同事缴纳社会保险费用的单位是另外一家人事代理公司。经了解，该公司还是专业从事社保代缴业务的公司。公司对此的解释是，为了方便缴费，也为了确保在京工作人员的合法权益，经过层层遴选才选中这家人事代理公司。公司向舒琳玲保证，决不会因异地缴纳而出现社保少缴、断缴等问题。

2018年12月28日，舒琳玲如约赴北京一家医院洽谈业务。当谈完合作项目，在返回单位途中她竟然意外摔倒了，经医院诊断为右小腿骨折。经住院治疗半个月，舒琳玲才伤愈出院，但仍不能下地行走。此后，她又住了7天医院，出院后遵医嘱休息1个多月。在此期间，扣除医保报销部分，舒琳玲个人实际支付医疗

费4万余元。

因工负伤落下残疾 员工索要工伤待遇

舒琳玲的身体逐步恢复健康，但她向人事代理公司所在地社保经办机构申领工伤保险待遇时被拒绝，对方的理由是她不符合领取工伤保险待遇的条件。

“我参加了社保，如期足额缴纳了社保费用，为什么不符合条件？”舒琳玲向人事代理公司询问原因，但没有得到满意的答复。她向医药公司反映这个情况，公司让她按照正常程序办理相关手续。

无奈，舒琳玲只得按照法律规定向公司所在地人社局提出工伤认定申请。人社局认定其所受伤害为工伤后，她又向劳动能力鉴定机构申请鉴定。经鉴定，其工伤致残等级为九级。

“一切手续都办完了。接下来，该进行工伤赔偿时意外又出现了！”舒琳玲说，2019年5月20日，公司向她发出解除劳动合同通知书。该通知载明，舒琳玲的医疗期已于2019年3月25日结束，在医疗期满后其不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作，因此，双方之间的劳动关系于2019年4月1日解除。

收到公司解除劳动关系通知后，舒琳玲十分气愤，立即委托律师向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向支付医药费、停工留薪期工资、违法解除劳动合同赔偿金及一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等20余万元。

仲裁委受理后，仅裁决公司向舒琳玲支付停工留薪期工资、违法解除劳动合同赔偿金、一次性伤残就业补助金等9万余元。

舒琳玲不服该仲裁裁决，向法院提起诉讼。

社保缴费可以代理 代替缴费属于违法

法院经审理，判决公司应当向舒琳玲支付医药费、护理费、住院伙食补助费、停工留薪期工资，以及违法解除劳动合同赔偿金、一次性伤残就业补助金等12万余元。

公司不服该判决，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，《社会保险

法》第57条规定：“用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核，发给社会保险登记证件。”第58条规定：“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”

依据上述规定，为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务，用人单位应当向其在地的社会保险经办机构办理社会保险登记，并应当向其所在地的社会保险经办机构为其职工缴纳社会保险，社会保险登记实行属地管理，开户和缴费单位应当是“用人单位”，即与劳动者建立劳动关系的用人单位，用人单位委托第三方代缴职工社会保险不合法。

一般而言，劳动者享受社会保险待遇的前提应当是与参保单位存在劳动关系。而在社会保险代缴的情形下，用人单位所在地与社会保险缴纳地、社会保险缴纳主体与实际工作单位均存在不一致。代缴是直接以社保代缴公司的名义为职工缴纳社保，此种情形不是代理而是代替。

二审法院认为，由于社保涉及人身性质，代缴公司虽代替用人单位缴纳社保费用，但却不能代替用人单位为劳动者申请工伤待遇，而在账户名义上却又显示用人单位并未为其职工缴纳工伤保险，根据《社会保险法》第41条规定“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇”，应当由用人单位承担职工应享受的所有工伤保险待遇。

就本案而言，公司委托人事代理公司为其员工舒琳玲代缴工伤保险，而人事代理公司所在地社保经办机构未向舒琳玲支付工伤保险待遇，舒琳玲所享受的工伤保险待遇损失应由用人单位即医药公司承担。鉴于原审法院认定事实清楚、适用法律正确，二审法院应予维持，遂判决驳回公司上诉，维持原判。

以案说法 社保代缴面临多种风险

针对本案判决结果，北京市

中迈律师事务所陈君玉律师说，根据《社会保险法》第58条规定，社保缴纳的前提是存在劳动关系。而劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系的认定不能仅仅以缴纳社保为依据，而要根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规定从实质上对劳动关系进行认定，凡是劳动者受用人单位劳动管理并获取报酬的，即使没有与用人单位签订劳动合同，劳动关系仍然确立。

陈律师说，劳动者享受社会保险待遇的前提是与参保单位存在劳动关系。由于社保待遇与劳动关系紧密联系，所以，社保代缴可能会产生多种风险。具体来说，主要包括以下几种情形：

一是员工发生工伤时无法申领工伤保险待遇。就像本案中发生的事情，由于社保机构对工伤保险待遇的核准比较严格，所以，一般都会要求公司注册地和社保缴纳地一致，否则不予理赔。而社保代缴尤其是异地代缴恰恰与此相反，由于用人单位所在地与社保缴纳地不一致，用人单位需要承担所有的工伤保险责任。

二是发生工伤并申领工伤保险待遇后，员工有可能要求用人单位补足待遇差额。因为，全国各地的社保缴费基数与当地社会平均工资挂钩，经济发达地区的社会平均工资高，所以，不同地区社保缴费基数往往存在差异。如果员工获得的工伤待遇低，其就可能要求参照经济发达地区的标准要求补足差额。

三是员工生育保险无法正常享受。《社会保险法》规定，生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。如果用人单位以社保代缴机构名义缴纳生育保险，员工可能要按照代缴机构所在地的平均工资为标准享受相应待遇。

此外，在北上广等地工作的外地员工，可能因社保代缴影响其居转户手续的正常办理。更有甚者，有些地方明确禁止通过虚构劳动关系、伪造证明材料等方式获取社会保险参保和缴费资格、禁止以挂靠等方式代缴员工社保，否则，可能要受到行政或其他处罚。

因此，陈律师建议用人单位务必依法行事，不要因社保缴费问题危害自身及员工利益。

编辑同志：

我年满50周岁退休，公司基于我的业务能力、工作经验、人脉关系，对我进行了返聘并签订了书面合同。一个月前，我发现公司没有为我办理失业保险，考虑到万一被公司解聘将会减少收入，我要求公司办理这项保险。可是，公司认为我过了退休年龄，如今每月都在按时领取养老金，无需办理。

请问：公司的说法对吗？

读者：吕素英

吕素英读者：

公司的说法是正确的。

一方面，你并非需要办理失业保险的主体。

《社会保险法》第四十四条、第八十四条分别规定：“职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”“用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。”

这就是说，用人单位具有为职工办理失业保险的义务，如不办理还要受到相应处罚。但值得注意的是，这里所指的对象只限于“职工”，而你虽然因为返聘仍在公司上班，但并非法律意义上的“职工”。

因为，《国务院关于工人退休、退职暂行办法》第一条第（一）项规定，男年满60岁，女年满50周岁的应该退休。《劳动合同法实施条例》第二十一条也指出：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”也就是说，劳动法律、法规所调整的，只是用人单位与未达法定退休年龄劳动者之间的劳动关系，只有未达法定退休年龄的劳动者才能成为用人单位的“职工”。正因为你已年满50周岁，所以你不在此列。

另一方面，你并非可以享受失业保险待遇的对象。

失业保险是指国家通过立法强制实行的，由社会集中建立基金，对因失业而暂时中断生活来源的劳动者提供物质帮助的制度。即享受失业保险待遇并同时具备两个要件：“失业”“暂时中断生活来源”。结合本案，虽然你被解聘也会导致收入减少，但这种情形并不是“失业”，也没有“中断生活来源”。因为，你在退休之后已经按月领取养老金。

颜东岳 法官

退休后被单位返聘 无需办理失业保险

公司超范围经营引发伤害可认定工伤吗？

近日，读者魏先生向本报咨询说，他所在公司超出营业执照经营范围从事生产经营活动。一天，他在工作过程中发生工伤事故。但是，有人告诉他，此类情形不允许从工伤保险基金中支付其发生的医疗费等补助。他想知道，这种说法是否正确？是否影响工伤认定？

法律分析

这个问题的核心，是此种

工作伤害是否可以认定为工伤。如果可以认定为工伤，那么，就能够享受相应的工伤待遇，相关费用当然就可以从工伤保险基金支付了。否则，就不行了。

根据《工伤保险条例》第十四条等规定，职工由于工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。对于是否是工作的判定，通常根据行为的客观表现、用人单位的

指令要求、劳动者的主观意思等来确定，并不考虑单位是否超出营业执照限定的经营范围问题。

在通常情况下，只要劳动者提供的劳动是用人单位正常业务的组成部分，不具有明显的违法性或不当性，则该劳动属于用人单位的工作，劳动者因此而受伤的，属于工伤。而劳动者既无法识别该行为是否逾越企业的经营范

围，也要服从用人单位的指示、管理和安排，因此，在通常情况下不能认为逾越企业经营范围的业务行为不属于工作。

只有当行为的违法性或不当性可以明显识别时，例如，公司要求职工从事走私活动，那么，这种“业务”活动就不能界定为工作，因此而受伤就不得认定为工伤。

李德勇 律师