

不给员工缴社保会带来哪些风险?

法官：轻则单位自掏腰包给员工相应补偿，重则面临行政处罚

□本报记者 李婧 通讯员 蔡爽

近年来，仍有一些企业为了降低运营成本而拒绝为劳动者缴纳社会保险，也有一些劳动者认为社会保险不一定有用，钱要“落袋为安”，而主动要求用人单位将社会保险保费“折现”随工资一同发放。然而，不为员工缴纳社会保险，真的是企业降低运营成本的一剂良方吗？

就此，北京市海淀区法院法官通过以下5个实际案例，采取以案说法的方式对企业不缴纳社会保险会有哪些风险进行了盘点。原来，不给员工缴社保，当员工出现辞职、申请稽查、生育、工伤等状况时，企业都将承担相应的不良后果，轻则赔钱罚款，严重时还将面临行政处罚。

案例1

因未缴社保辞职可要求单位支付经济补偿

杨小姐于2017年9月入职某文化公司，月工资5000元。在职期间，文化公司未为杨小姐开立社保账户，未缴纳社会保险。2018年10月29日，杨小姐向文化公司邮寄解除劳动合同通知，载明因文化公司未为其缴纳社会保险，要求解除双方的劳动关系并要求文化公司依法支付解除劳动关系经济补偿金。

为此，双方发生劳动争议。文化公司认为，公司从未拖欠工资，杨小姐提出辞职是为了经营自己的网店生意，公司无需向其支付解除劳动关系经济补偿金。此后，经法院判决，文化公司应依法向杨小姐支付解除劳动关系经济补偿金7500元。

【法官说法】

依据《劳动合同法》第38条、第46条、第47条规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以据此提出解除劳动合同并要求用人单位支付解除劳动关系经济补偿金；经济补偿金以劳动者离职前12个月平

均工资为基数、按劳动者在本单位工作的年限，以每满一年支付一个月工资的标准进行核算。其中，工作6个月以上不满一年的按一年计算，不满6个月的则需按半个月工资标准计算。

案例2

若被投诉稽核单位需补交社保同时还可能受罚

因公司没有依法为自己缴纳社会保险，王女士向有关部门进行了投诉，要求公司补缴社会保险。社保稽核部门向王女士所在用人单位发出《社会保险稽核整改意见书》及《社会保险限期补缴通知书》，要求该公司为王女士补缴社会保险，但王女士所在的公司没有及时办理补缴。

此后，相关行政部门依据《社会保险法》第86条之规定，对该公司处以罚款。

【法官说法】

依据《社会保险法》等相关法律规定，劳动者可就社保问题向有关部门投诉、申请稽核。此时，用人单位除依法为劳动者补缴社会保险外，还需交纳滞纳金。如用人单位仍怠于补缴，则有可能被处以罚款。

案例3

未缴基本医疗保险可要求单位报销医疗费

老刘于2014年3月入职某招待所任厨师。2014年11月25日，老刘突发心脏病。由于招待所未为老刘交纳社会保险，老刘自费支付医疗费总计164552元。

出院后，老刘要求招待所支付医疗费报销款。但是，招待所认为心脏病是老刘的自身疾病，与招待所无关。况且，老刘入职时曾表示缴纳社保没用，要求招待所将社保费折现发放，双方为此还签订了《声明书》，载明老刘不要求招待所缴纳社会保险。

双方为此发生争议后，经劳动争议仲裁机构仲裁并经法院审理，最终判决招待所应向老刘支付医疗费报销款108671.21元。该款项是法院请社保部门审核后的老刘的医疗费用中符合医疗费用医保报销范围内的金额。

【法官说法】

依据相关法律规定，用人单位有为员工缴纳包含基本医疗保险在内的社会保险的法定义务。其中，医疗保险的目的是为了确保员工在患病的时候享有依法获得物质帮助的权利。该社保缴纳义务，并不因双方《声明书》的约定而免除。因此，招待所以老刘自愿不缴纳社保为由不同意支付报销款缺乏法律依据，应在社保可报销范围内向老刘支付医疗费用报销款。

案例4

未缴生育保险可要求单位给付生育费用

刘女士于2014年8月6日入职某文化公司，于2015年11月25日顺产一男婴。因文化公司未为刘女士缴纳生育保险，2015年11月24日至11月28日住院生子期间，刘女士全额支付医疗费4474.2元。

此后，刘女士要求文化公司报销该部分款项。文化公司则以刘女士生子与公司无关为由予以拒绝。

最终，法院判决文化公司应为刘女士报销生育医疗费3200元。该款项也是法院请社保部门审核后确认的刘女士的医疗费用中符合生育保险报销范围内的金额。

【法官说法】

生育保险是国家在女职工因怀孕、分娩而无法正常工作期间，由国家和社会提供医疗服务、生育津贴和产假的一项社会

保险制度。如用人单位拒绝为女职工缴纳生育保险，导致女职工无法报销生育医疗费用、无法领取生育津贴，则女职工可要求用人单位支付生育保险政策下应予报销的医疗费用，并主张生育津贴待遇。

案例5

未缴工伤保险可要求单位支付工伤待遇

老张于2013年入职某物业公司从事保洁工作。2014年2月27日，老张在下班途中遇交通事故，导致其重伤。北京市海淀区人力资源和社会保障局作出《认定工伤决定书》，认定老张受到的事故伤害为工伤，并被鉴定为工伤致残四级。

此后，老张家属以物业公司未为老张缴纳工伤保险为由，要求物业公司向老张支付医疗费、一次性伤残补助金等款项。物业公司以交通事故与公司无关，肇事方已经承担了赔偿责任为由，不同意支付相关款项。

经法院审理，判决物业公司向老张支付医疗费115407.94元、住院伙食补助费6120元、生活护理费12366.3元、一次性伤残补助金72991.8元以及停工留薪期工资、病假工资等款项。

【法官说法】

如果用人单位为劳动者缴纳工伤保险，那么，发生工伤后劳动者可享有的部分工伤待遇将由工伤保险基金支付。依据现有政策规定，工伤保险基金支出的项目包括工伤医疗费用、一次性伤残补助金、生活护理费、住院伙食补助费、终止或者解除劳动关系时的一次性工伤医疗补助金等。

以本案为例，如果物业公司依法为老张缴纳了工伤保险，那么，工伤医疗费用、一次性伤残补助金、生活护理费、住院伙食补助费等项目将由工伤保险基金支付，无需物业公司负担。

新车因同一故障修五次 消协调解促成退车还款

□本报记者 赵思远

在汽车消费中消费者往往处于弱势的一方。虽然国家出台了“汽车三包”政策，让消费者有了维权的依据。但是，在实际操作过程中，因涉及金额大、技术难度高、合同不公平条款多等原因，消费者欲取得理想的维权效果并没有想象中的那么容易。

2019年底，刘女士在通州区一家品牌汽车4S店购买轿车一辆，价值26万余元。其后，刘女士发现在半年之内仪表盘故障灯经常无故点亮，先后到4S店维修5次都修不好。

刘女士认为汽车存在质量问题，要求4S店换车。4S店以“需向上级报批”为由迟迟不予更换。在与商家多次协商退换货无果后，刘女士投诉到北京通州区消费者协会马驹桥分会。

马驹桥消协工作人员接到投诉后，收集了相关证据材料，详细分析了问题原因，并组织双方进行多次调解。最终，依据《家用汽车产品修理、更换、退货责任规定》有关规定达成一致。即刘女士按照“汽车三包”规定承担合理使用补偿费用，4S店退还消费者24万余元。2020年7月8日，刘女士收到了退车款。

《家用汽车产品修理、更换、退货责任规定》第20条规定：“在家用汽车产品三包有效期内，符合本规定更换、退货条件的，消费者凭三包凭证、购车发票等由销售者更换、退货。”第21条规定：“在家用汽车产品三包有效期内，因产品质量问题修理时间累计超过35日的，或者因同一产品质量问题累计修理超过5次的，消费者可以凭三包凭证、购车发票，由销售者负责更换。”

本案属于新车在“三包”期内故障多次维修仍无法彻底解决。因刘女士的车在购买半年之内因同一故障累计修理超过5次，符合“汽车三包”换车条件，不管是生产厂家和4S店都应该无条件履行。由于4S店当时没有同款现车更换，经过消协调解，4S店除去合理使用补偿费用后退回了剩余车款。

由此，通州区消费者协会提醒消费者：

1.了解“汽车三包”政策。“三包”政策是零售商业企业对所售商品实行“包修、包换、包退”的简称。家用汽车产品“三包”有效期限不低于2年或者行驶里程5万公里，以先到者为准，自销售者开具购车发票之日起计算。

2.优先考虑诚信商家。要选择市场口碑好、经营时间长、维权渠道畅通的汽车经销商，全方位考虑售前售后服务水平，不被打折优惠、促销宣传所迷惑。

3.拒绝行业潜规则。购车时仔细查看销售合同内容，清晰了解收费与服务项目，对不明白的条款要主动提出质疑，避免被销售人员忽悠。

4.加强自身维权意识。要留存购车合同、购车发票、车辆合格证、三包凭证、维修记录等相关材料。发生消费纠纷要冷静理智与经营者沟通协商处理，如果协商不成，可选择合理的维权渠道，使问题得到及时有效解决。

女职工退休年龄应按工作岗位确定

□本报记者 赵新政

基本案情

众所周知，女干部的退休年龄是55周岁，女工人的退休年龄是50周岁。可是，汪瑜（化名）在这件事上很纠结，原因是她不知道自己究竟应该按干部身份，还是按工人身份计算自己的退休年龄。

汪瑜出生于1968年2月4日，1991年7月毕业后被分配到国有公司工作。期间，她先后从事的工作岗位是仪表工、自动化工。1995年5月1日随着《劳动法》的颁布实施，其所在公司也实行了全员劳动合同制改革。接下来，按照相关政策规定，该公司与其他企业一样，均打破原来的干部与工人身份界限，不论干部还是工人统称为企业职工。

当年，公司与汪瑜签订了为期10年的劳动合同，约定公司根据企业生产、工作需要，可以调整其工作岗位。此后，双方又续签了无固定期限劳动合同。

2018年1月，人社局通过审核，确定汪瑜2018年2月起退休。而汪瑜认为自己是女干部，不同意在50岁的时候退休。她的理由是：她从学校毕业分配到公司时是干部身份，而人社局按照生产岗位认定她为女职工并在50岁时办理退休，该认定结果是错误的，正确做法是以档案来确定她的身份。

公司将汪瑜的诉求上报到人社局，人社局的答复是：根据企业职工退休年龄的规定，企业职工退休年龄应分为两个阶段：实行全员劳动合同制前，按“身份”办理退休；实行全员劳动合同制后，尤其是《劳动法》颁布后，按“退休时所在岗位”办理退休。对汪瑜的退休事宜，正是按照这样的政策法规执行的。

法院判决

汪瑜不认同人社局的答复，经交涉无果后向法院提起诉讼。

庭审中，人社局辩称，汪瑜系实行全员劳动合同制后企业女职工退休，根据公司上报的《关于汪瑜同志退休年龄的认定报告》，明确其所在岗位为生产岗，本单位在其年满50周岁批准其退休事实清楚、程序合法，所依据的法律法规政策正确。

法院认为，《劳动法》实施后，以前企业职工按身份管理的模式已经被劳动合同制管理取代，相关企业依据政策法规实行全员劳动合同制后，职工在用人单位由转制前的原工人岗位转为原干部（技术）岗位或由原干部（技术）岗位转为原工人岗位，其退休年龄和条件，按现岗位国家规定执行。职工办理退休手续时，应按其现工作岗位国家规定的年限和条件执行。

结合《国务院关于工人退休、退职的暂行办法的通知》及审理查明的事实，企业女职工退休年龄分为两个阶段：实行全员劳动合同制前，按身份办理退休；实行

全员劳动合同制后，即《劳动法》颁布后，按退休时所在岗位办理退休。

本案中，汪瑜自参加工作以来，一直从事生产技能岗位相关工作，系女工人。其在实行全员劳动合同制后退休，应当按退休时所在岗位办理退休。鉴于人社局对其身份、年龄等事宜所认定的事实清楚、程序合法，依据法律法规政策合法有效，故不支持汪瑜的诉讼请求。

汪瑜不服一审判决提起上诉。对于她提出的问题，二审法院指出，“现工作岗位”是指企业实行全员劳动合同制后，职工不再保留原固定身份。如原身份是干部的，现到工人岗位工作的，按工人的退休、退职条件执行；原身份是工人现到管理岗位工作的，按干部的退休、退职条件执行。因汪瑜退休之前在生产技能岗位工作，故应按女工人的退休条件给予其办理退休手续合法。据此，判决驳回汪瑜的上诉请求，维持原判。