

职工请求责令公司补缴社保 人社局以超过时效为由拒绝 法院认定追缴社保费不受2年时效限制

□本报记者 赵新政

“我以为自己能在公司工作到退休,所以,这些年放弃了多个跳槽到其他单位上班的机会。”安瑞光(化名)说,待法院宣布公司破产时,他与公司交涉多年的补缴社保费问题仍未解决。他向清算小组反映,清算小组让他等等,但没等到消息。无奈,他向人社局递交责令公司补缴社保费申请书,而该局以他申请中的相关事项超过法定投诉时效为由不予受理。

安瑞光向法院提起行政诉讼。人社局辩称,其并非社会保险费征收机构,安瑞光的请求应向征收机构税务部门提出。其也非承担社会稽核工作的法定职能主体,社会保险经办机构负责社会保险稽核工作。由于安瑞光的请求属于对违反劳动保障法律法规的投诉,对该违法行为的查处受2年的法定时效限制,其作出的不予受理决定于法有据。

法院认为,安瑞光的投诉事项是请求人社局责令公司破产管理人补缴社保费用,该请求属于要求追缴社会保险费问题,而非要求有关部门查处违法行为,故不适用《劳动保障监察条例》第20条规定的劳动保障行政执法时效。人社局将社保经办机构受理举报投诉的期限限定为2年减损了公民的合法权益,故于近日终审判决撤销其作出的不予受理决定,并责令其重新作出行政行为。

职工请求补缴社保 行政机关予以拒绝

安瑞光说,他于2001年6月到公司上班,直至公司于2012年7月破产。期间,他曾多次要求公司为他申报社会保险,但公司一直未申报,也未给予他社保补助。2012年7月16日,法院作出判决,宣布公司破产。此后,他多次向清算小组反映,清算小组让他等着,但最终没能处理。

2020年1月20日,安瑞光向人社局递交要求补缴企业职工社会养老保险费的申请书,要求该局责令公司的破产管理人补缴其2001年1月至2012年7月31日期间的社会保险费用。

人社局认为,安瑞光反映的事项已超过法定投诉时效,遂于2020年1月22日作出劳动保障监察投诉不予受理决定书。安瑞光不服该处理决定,向上级机关申请复议,请求确认人社局在公司破产安置中的行政行为违法、撤销其不予受理决定。然而,复议的结果是维持人社局的决定。无奈,安瑞光向一审法院提起诉讼。

追缴社保并非处罚 不应适用时效限制

一审法院认为,要确认人社局作出的处理决定是否正确,需分析如下问题:

首先,就违反劳动保障法律法规行为的追诉时效问题。

《劳动保障监察条例》第20条规定:“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。前款规定的期限,自违反劳动保障法律、法规

或者规章的行为发生之日起计算;违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的,自行为终了之日起计算。”由此来看,劳动监察的追诉时效为2年,违法行为有连续、继续状态的,该2年从行为终了之日起计算。

其次,劳动监察追诉时效的性质问题。

《社会保险法》第4条第2款规定:“个人依法享受社会保险待遇,有权监督本单位为其缴费情况。”该法第63条第1款还规定:“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”《社会保险法》实施之前,《社会保险费征缴暂行条例》和《社会保险稽核办法》均未对清缴企业欠费问题设置追诉期。

根据《社会保险费征缴暂行条例》的界定,社会保险费缴纳属于行政征收范畴,其与行政处罚的性质并不相同,追缴社会保险费与违法行为的追诉和处罚是两个不同层面的问题。因此,《劳动保障监察条例》第20条规定的是劳动保障行政执法时效,而追缴社会保险费并不适用行政处罚相关追诉时效的规定,当用人单位未及时、足额为劳动者办理社会保险,发生缴纳社会保险费的违法行为时,一方面行政机关可以按照《劳动保障监察条例》第20条规定进行调查和处罚,另一方面有关部门仍然可以继续追缴社会保险费的历史欠费,法律法规并未对此限定追缴期。

本案中,安瑞光的投诉事项是责令公司破产管理人补缴社保费用。该请求显然属于要求追缴社会保险费问题,而非要求有关部门查处违法行为,不当适用

《劳动保障监察条例》第20条等规定的劳动保障行政执法时效。

综上,一审法院认为,人社局以超过法定投诉时效为由作出不予受理决定,属于适用法律错误,应当予以撤销。据此,判决撤销相关行政决定,并责令人社局对安瑞光的申请重新作出行政行为。

错误适用监察时效 减损公民合法权益

人社局不服一审判决,上诉称其不是社会保险费的征收机构,安瑞光应当向社会保险费的征收机构税务部门提出相应请求。再者,其并非承担社会稽核工作的法定职能主体,社会保险经办机构负责社会保险稽核工作。此外,安瑞光的请求属于对违反劳动保障法律法规的投诉,对该违法行为的查处属于劳动保障监察范围,且受到2年的法定时效限制。然而,一审法院混同了社会保险费征收、社保稽核与劳动保障监察投诉处理等问题,属于认定事实错误,适用法律错误。

二审法院认为,根据《社会保险法》第82条“任何组织或者个人有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉”的规定,人社局作为行政区域内社会保险经办机构,具有对安瑞光的投诉进行处理的法定职责。

《社会保险法》第63条规定:“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”可见,该法并未对征收社会保险费作出时限限制。从法理上讲,用人单位未缴、欠缴、少缴社会保险费均属未足额缴纳社会保险费的表现形式,属于社会保险费征收范畴,自然不应有时

效限制。

《社会保险稽核办法》第3条规定,县级以上社会保险经办机构负责社会保险稽核工作。第8条第4款规定,对于不按规定缴纳社会保险费的行为,任何单位和个人有权举报,社会保险经办机构应当及时受理举报并进行稽核。第11条规定,被稽核对象少报、瞒报缴费基数和缴费人数,社会保险经办机构应当责令其改正。拒不改正的,社会保险经办机构应当报请劳动保障行政部门依法处罚。亦即,社会保险稽核工作并不涉及行政处罚。

同时,对于未依法足额缴纳社会保险费的用人单位,社会保险经办机构履行追缴行政职责,与劳动保障违法行为的查处属于两个不同的行政行为,不适用《劳动保障监察条例》所规定的2年查处时效。

经审查,《社会保险法》《社会保险费征缴暂行条例》《社会保险稽核办法》均未对清缴企业欠费设置追诉期。因社会保险费属于行政征收范畴,其与行政处罚的性质并不相同,故追缴社会保险费并不适用行政处罚相关追诉时效的规定。本案中,人社局将社保经办机构受理举报投诉的期限限定为2年减损了公民的合法权益,不能作为其作出不予受理决定的依据。

虽然税务部门是社会保险费征收机构,但根据《社会保险稽核办法》相关规定,对缴费单位申报的缴费基数进行稽核,以及对少报缴费基数的缴费单位责令改正,均属于社会保险经办机构的职责范围。因此,安瑞光投诉的问题属于人社局的职责范围。鉴于人社局的上诉理由不能成立,故判决驳回上诉,维持原判。

公司经营业绩下滑 能否降低加班费标准?

编辑同志:

我是北京一家公司的员工,因工作性质的原因,我要经常加班加点。虽然加班有点累,但加班一天能领到几百元加班费,所以,总体感觉还行。可是,最近因效益下滑,公司决定降低加班费标准,今后所有人员加班一律按每天150元、每小时20元的标准发加班费。我的劳动合同中约定的月工资为8700元,每月实际收入有1万多元,如果加班一天只给150元的报酬,明显与我的劳动付出不相匹配。

请问:公司有权擅自降低加班费标准吗?加班费究竟该如何计算呢?

读者:林小琳

林小琳读者:

加班费该如何计算涉及到以下三个问题:

一是加班工资的多少与工资基数有关,故应明确加班工资的计算基数。《北京市工资支付规定》第四十四条规定,计算加班费的工资基数应当按照下列原则确定:(一)按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定;(二)劳动合同没有约定的,按照集体合同约定的加班工资基数确定;(三)劳动合同、集体合同均未约定的,按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。加班工资基数不得低于本市规定的最低工资标准。《上海市企业工资支付办法》第九条的规定,与北京市的规定基本相同,所不同的是,当劳动合同、集体合同对劳动者月工资均无约定时,则按劳动者正常出勤月工资的70%确定(月工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴等,但不包括加班工资)。

二是要折算出每个工作日的工资。《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》规定,职工月计薪天数为21.75天。就你的情况而言,由于劳动合同约定的月工资为8700元,故你每个工作日的工资应为400元,每小时的工资应为50元(月工资÷计薪天数÷8小时)。

三是按法定的加班费标准计算出加班费数额。《劳动法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。”假如你国庆节加班一天,那么公司至少应支付给1200元的加班费。

本案中,公司对加班费的发放实行平均主义,以及所定的加班费标准,均明显不符合劳动法律法规的规定,理应予以纠正。

潘家永 律师

廖春梅 法官

老板躲避员工追薪驾车发生事故,员工应否赔偿?

读者沈萍萍近日向本报反映说,一个月前,她散步时偶遇个体工商户吕某驾车经过。她当即喊吕某停车,准备向吕某索要被拖欠的15000元工资。吕某见状,出于逃避的目的当即驾车狂奔。不料,慌不择路的吕某驾车撞上路中间的古树当场车毁人亡。

她想知道:这种情况下,她需要承担赔偿责任吗?

法律分析

沈萍萍无需承担赔偿责任。

就应否承担民事赔偿责任,一般情况下应看是否同时具备四个要素,即加害行为、过错、损害事实、加害行为与损害事实之间的因果关系。而本案情形恰恰不在其列:

一方面,沈萍萍的行为并不违法。

沈萍萍偶遇吕某后喊其停车,准备向其索要欠薪,这是一种正常行为,并没有超过合理限度,也没有违反法律的禁止性规定。

另一方面,沈萍萍对吕某的

死亡没有过错。

过错包括故意和过失,前者是指明知自己的行为会造成某种损害结果,而希望或者放任该损害结果的发生。后者是指应当预见自己的行为会发生某种损害结果,因为疏忽大意而没有预见,或者是已经预见但却轻信可以避免的主观心态。

很明显,沈萍萍的目的只是为了让吕某支付欠薪,并没有侵害吕某合法权益的目的和动机,根本不知道也无法预料到吕某会为了逃避而驾车狂奔。相反,吕

某作为一名成年人,知道沈萍萍只是步行,只是为了索要欠薪,并不会对其人身、财产构成威胁,应当对驾车狂奔可能带来的损害之间有着足够的认知、比较和判断。吕某我行我素的行为,当属自甘冒险。

再一方面,沈萍萍的行为与吕某的死亡不存在法律意义上的因果关系,即吕某的直接死因是驾车狂奔,与沈萍萍讨要欠薪之间并没有内在的、本质的、必然联系。