

公司未按规定缴纳社会保险

职工离职13年后要求补缴是否超期?

《劳动保障监察条例》第二十条规定：“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。”基于此，当刘文隆（化名）离职13年后要求公司为其补缴在职期间1年半的社保费用时遭到拒绝，即使社保中心通过稽核通知公司补缴，公司亦以超过2年追缴时效不予执行。不仅如此，公司还提起行政诉讼请求撤销社保中心的通知。近日，法院对此案作出终审判决，驳回公司的诉讼请求。

未为职工缴纳社会保险，公司接受稽核调查

2009年1月，刘文隆（化名）入职一家汽配公司工作。2010年6月，他从该公司自动离职。在职期间，公司未为他缴纳社会保险。2023年初，他开始办理退休手续。经向社保中心咨询，他得到回答是缴费年限超过15年，但期间存在中断缴费情形，这将对其本人退休金数额产生不利影响。

为使自己的退休待遇免受损失，刘文隆于2023年2月开始向社保中心投诉，要求公司补缴欠缴其2009年1月至2010年6月间的社会保险费用。社保中心受理后，当即制作一份《社会保险稽核接待投诉登记表》并予以立案。当日，社保中心向公司作出并送达《社会保险稽核通知书》，告知公司在接到通知5个工作日内按要求提供相关资料，并配合开展稽核工作。若公司逾期不接受稽核调查或不提供相应资料，社保中心将按照《社会保险稽核办法》第十一条第二款规定进行处理。

接到社保中心发送的《通知书》后，公司指定人力资源部经理闫某负责办理相关事宜。不久，闫某向社保中心提交了《关于相关资料的说明》及考勤表等资料。

2023年5月8日，社保中心以公司不积极配合稽核工作、补缴时间久远、单位资料迟迟提供不全为由，申请将案件办理时间延长30个工作日。同年6月15日，社保中心向闫某代理人闫某并制作《询问笔录》，其中，闫某承认可以公司2008年12月考勤表记载的考勤天数及《税务局个人所得税纳税清单》载明的单位申报额为依据，折算刘文隆入职当月缴费基数，并以此核算2009年1月至2010年6月期间的社会保险缴费基数。对于社保中心经稽核核定的补缴时间和金额，闫某表

示无异议。与此同时，闫某对刘文隆自2009年1月至2010年6月间与公司存在劳动关系表示认可。据此，社保中心于2023年6月16日向公司作出《社会保险费责令限期补缴通知书》并邮寄送达。

依法补缴社会保险，不受2年追缴时效限制

公司不服社保中心作出的责令限期补缴社保费用通知，以社保中心为被告、刘文隆为第三人向法院提起行政诉讼，请求撤销社保中心向其发出的《社会保险费责令限期补缴通知书》。

公司诉称，案涉补缴社会保险事实发生时，《社会保险法》尚未实施。根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第二十九条规定，2011年7月1日之前未按时足额缴纳社会保险的行为，按照国家和地方相关规定执行。《社会保险法》实施之前的社会补缴应当属于劳动保障监察行为，依据《劳动保障监察条例》第二十条规定，劳动保障监察适用2年的追缴时效。本案中，刘文隆于2010年6月自动离职，之后的13年间其从未向公司以及相关职能部门主张相关权益，因此，其于2023年2月15日向社保中心投诉，早已超过2年追缴时效，社保中心作出的《社会保险费责令限期补缴通知书》应属违法，请求法院依法予以撤销。

社保中心认为，《社会保险法》等相关法律法规均没有追诉时效规定，社会保险的征收不适用《劳动保障监察条例》的限制。因公司的诉讼请求缺乏法律依据，应当依法予以驳回。

经查，公司对社保中心核定的其欠缴刘文隆2009年1月至2010年6月间的养老、失业、工伤保险费11130.87元无异议。

法院审理认为，强制性规定不容违背，责令补缴于法有据。《社会保险法》第六十条第一款规定：“用人单位应当自行申

报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得减免、减缴。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。”第六十三条第一款规定：“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。”第八十六条规定：“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限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”本案中，社保中心依据上述规定，结合公司及刘文隆提交的证据和制作的《询问笔录》，可以确认刘文隆于2009年1月至2010年6月间系公司职工，该公司欠缴刘文隆该期间的养老、失业、工伤保险费11130.87元，故社保中心依据《社会保险法》第六十三条、第八十六条规定向公司作出诉争的《社会保险费责令限期补缴通知书》，认定事实清楚、适用法律正确。

关于刘文隆要求公司为其补缴2009年1月至2010年6月间的社会保险费是否超过补缴追诉时效问题，法院认为，《社会保险稽核办法》第二条规定：“办法所称稽核是指社会保险经办机构依法对社会保险费缴纳情况和社会保险待遇领取情况进行的核查。”结合前述法律规定，依法足额缴纳社会保险费系用人单位的法定义务，责令用人单位限期缴纳或补足社会保险费亦是社会保险经办机构的法定职责。用人单位只要存在未按时足额缴纳社会保险费的情形，就应当依法承担足额缴纳的法定义务。被诉行为是社会保险经办机构对社会保险缴纳情况的稽核行为，并非劳动保障行政部门的查处行为，不适用《劳动保障监察条例》第二十条的规定。因此，对公司主张本案已超过2年的追溯时效之主张不

予支持。

据此，法院依照《行政诉讼法》第六十九条规定，判决驳回公司的诉讼请求。公司不服该判决提起上诉，二审法院近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

为劳动者缴纳社保是用人单位的法定义务

《最高人民法院行政法官专业会议纪要（七）》（2019年11月29日公布）关于“企业补缴社会保险费2年查处时效的适用”规定：“劳动保障行政部门依据《劳动保障监察条例》第二十条规定，以企业未依法缴纳社会保险费行为在2年内未被发现，也未举报、投诉为由不再查处的，人民法院不予支持；当事人请求履行上述查处职责，且能够提供相应材料初步证明企业存在未依法缴纳社会保险费用的，人民法院应当判决责令有关劳动保障行政部门履行相应职责。”

人力资源和社会保障部《对十二届全国人大五次会议第5063号建议的答复》（人社建字〔2017〕105号）也明确指出：经办机构接到超过《劳动保障监察条例》第二十条第一款2年的追诉期投诉后，一般也按程序进行受理。对能够提供佐证材料的，尽量满足参保者诉求，予以解决，以减少企业职工临近退休时要求企业足额补缴欠费的问题发生。

综合上述“会议纪要”与“答复”意见以及《社会保险法》《社会保险稽核办法》相关规定，在相关法律法规未对追缴社会养老保险诉讼时效作出限制性规定的情况下，为切实保障劳动者合法权益，有关单位与部门应当作出有利于劳动者解释和判断。本案中，社保中心作出的补缴社保决定、法院作出的相应判决均是正确的。因此，用人单位应当从中汲取教训，切实履行用工主体责任，维护劳动者的合法权益。

杨学友 检察官

达成支付欠薪协议后可申请法院司法确认

编辑同志：

由于公司不断以资金周转困难、业务开拓不顺利等名义延迟支付工资，我打算在离职之前就欠薪一事做个了断。经过多次交涉，我与公司于2024年9月27日就欠薪问题商请人民调解委员会进行调解。经人民调解委员会调解，双方于当天达成调解协议并明确签章生效且已签章。请问：我们能否就该协议向法院申请司法确认，以便在公司拒不履行时，可以不再经过诉讼直接申请法院强制执行？

读者：欧阳萍萍（化名）

欧阳萍萍读者：

你和公司可以共同向法院申请司法确认。

《人民调解法》第三十三条规定：“经人民调解委员会调解达成调解协议后，双方当事人认为有必要的，可以自调解协议生效之日起三十日内共同向人民法院申请司法确认，人民法院应当及时对调解协议进行审查，依法确认调解协议的效力。人民法院依法确认调解协议有效，一方当事人拒绝履行或者未全部履行的，对方当事人可以向人民法院申请强制执行。人民法院依法确认调解协议无效的，当事人可以通过人民调解方式变更原调解协议或者达成新的调解协议，也可以向人民法院提起诉讼。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第五十二条规定：“当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。”

《人力资源和社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第二条指出：“经依法设立的调解组织调解达成的调解协议生效后，当事人可以共同向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力。”

以上规定表明，司法确认既能有效地结合人民调解的自愿性、简易性、快捷性和司法的规范性、权威性、强制性，发挥审判权对调解过程和结果的司法审查、监督、制约和保障作用，也能通过司法确认，赋予调解协议以强制执行效力。

与之对应，你与公司之间因为欠薪问题，经人民调解委员会调解，已经自愿达成协议，在双方明确签章生效且已签章的情况下，你为了在公司拒不履行的情况下，不想再经过诉讼，便可直接申请法院强制执行，可以基于双方同意在三十日内向法院申请司法确认。

颜梅生 法官

职工拒绝工作任务层层加码，公司可以解除劳动合同吗？

读者郭娟娟（化名）近日咨询时说，她于2023年11月入职，经过一段时间实践锻炼已经成为熟练工。在此基础上，公司对其实行日工作定额管理。除此之外，公司还就她每天必须完成的任务数量在劳动合同中作出明确约定。可是，公司不按约定办事，不管她是否同意，每月的工作量均要层层加码。由于不堪重负，忍无可忍的她在上个月拒绝了公司提出的增加工作量要求，而公司则以她不服从工作安排为由解除了她的劳动合同。

她想知道：公司的做法对吗？

法律分析

公司的做法是错误的。

一方面，公司之举构成违法解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十一条、第三十五条分别规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”即用人单位和劳动者均应当按照劳动合同的约定行

使各自权利、履行各自义务，如若变更，必须在自愿、合法的基础上达成一致。

与之对应，在劳动合同已就每天必须完成的任务数量有着明确约定的情况下，公司不顾郭娟娟是否同意，逐月层层加码，不仅与合同约定相违，而且构成变相强迫劳动，郭娟娟有权予以拒绝。公司基于郭娟娟的合法拒绝行为解除其劳动合同，无疑是对法律规定的违反。

另一方面，公司必须支付赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”据此，郭娟娟有权按照自己在公司的工作年限，要求公司以每满一年支付两个月工资的标准向其支付赔偿金。值得注意的是，郭娟娟在计算自己的工作年限时，六个月以上不满一年的，也应计算两个月；不满六个月的，计算一个月。

颜梅生 法官