

用人单位未缴纳社会保险费将如何处理？

因为种种原因，一些用人单位存在未按时、足额甚至拒绝缴纳社会保险费现象。对此，法律是如何规定的？如果用人单位拒不缴纳社保，将会受到怎样的处罚？本文结合具体案例对相关问题作出以下法律分析。

【案例1】 用人单位拒不缴纳社保费用，将被责令限期缴纳或被罚款

A公司就其职工基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险费的缴纳,要么没有足额缴,要么拖延,要么干脆不缴。那么,A公司这样做会受到怎样的处罚呢？

【点评】

A公司的行为应受到限期缴纳或者补足乃至被罚款的处罚。因为,《社会保险法》第六十条、第八十四条、第八十六条分别规定:“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缓缴、减免。”“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。”“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。”

【案例2】 用人单位拒不缴纳社保费用，将被查询账户或被划拨存款

B公司因拒不缴纳职工社会保险费,社会保险费征收机构已对其作出责令限期缴纳并决定按日加收滞纳金。可是,B公司却未按照规定期限进行整改。在这种情况下,B公司将受到怎样的处罚？

【点评】

B公司将受到被查询存款账户、被划拨存款、被责令提供担保的处罚。

《社会保险法》第六十三条第二款规定:“用人单位逾期仍

未缴纳或者补足社会保险费的,社会保险费征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存款账户;并可以申请县级以上有关行政部门作出划拨社会保险费的决定,书面通知其开户银行或者其他金融机构划拨社会保险费。用人单位账户余额少于应当缴纳的社会保险费的,社会保险费征收机构可以要求该用人单位提供担保,签订延期缴费协议。”

上述规定表明,如果用人单位对限期缴纳或者补足的责令置若罔闻,社会保险行政部门的处罚会更加严厉。社会保险费征收机构和用人单位签订的延期缴费协议具有法律效力,若用人单位未依约履行,社会保险费征收机构可以根据协议依法处置用人单位用于担保的财产,以处置所得抵缴社会保险费。

【案例3】 用人单位拒不缴纳社保费用，将被扣押、查封、拍卖财产

虽然C公司的银行及其他金

融机构的账户存款不足以通过划拨缴纳社会保险费,但其对社会保险费征收机构提出的提供担保、签订延期缴费协议的要求置之不理。在此情况下,C公司会受到怎样的处罚？

【点评】

C公司将被法院采取扣押、查封、拍卖财产的强制执行措施。《社会保险法》第六十三条第三款规定:“用人单位未足额缴纳社会保险费且未提供担保的,社会保险费征收机构可以申请人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产,以拍卖所得抵缴社会保险费。”即虽然社会保险法只授予有关行政部门从用人单位银行和其他金融机构存款账户中划拨社会保险费的强制执行权,但这并不意味着社会保险费征收机构对账户余额少于应当缴纳社会保险费甚至无存款却又拒绝提供担保、拒绝签订延期缴费协议的用人单位无可奈何,其可以通过法院采取更加严厉的强制措施。
 颜梅生 法官

从事水上娱乐活动经营管理,应当注意哪些安全保障义务？

炎炎夏日里,到水中漂流逐浪或进入泳池戏水是大众普遍的消暑选择。可是,在飞溅的水花中享受惬意的同时,其中还潜藏着落水受伤、野游溺亡等不容忽视的风险。如果游客因此受伤,该怎么办呢?近日,北京市房山区法院通过梳理涉水活动中常见的法律问题,为游客敲响安全警钟,也为经营管理者划出了责任红线。

未控制船只间隔致游客落水,项目经营者应赔偿经济损失

去年暑期,小吴随父母到一景区乘船漂流。在漂流过程中,其所乘船只被后船撞翻,一家三口全部落水。当天,小吴因发高烧入院就医,被诊断为支气管炎、急性感染。

此后,小吴诉至法院,要求漂流项目经营者赔偿医疗费、精神损失费等共计14377元。而项目经营者辩称,不同意小吴的诉讼请求,理由是事发时安全员已及时救助了小吴一家,尽到了安全保障义务和及时救助义务。

法院经审理认为,经营场所、公共场所的经营者、管理者未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。案涉漂流项目使用无动力的充气橡皮筏,依靠自然水流漂流,游客无法控制船的方向和速度,无法依靠自身注意避免事故发生。事发现场录像显示,小吴一家乘坐的船只被撞,原因是因项目经营者操作不当、未控制船只间隔、安全保障措施不力所致。因此,项目经营者对事故的发生具有过错。

综上,法院判决漂流项目经营者赔偿小吴合理经济损失6377元。

法官释法

《民法典》第1198条规定,经营场所、公共场所的经营者、

管理者或群众性活动的组织者负有保障安全义务。这种安全保障义务不仅限于设施硬件达标,还需确保项目活动安全可靠,避免发生隐性风险。特别是在一些游客无自主控制权、被置于有一定危险性的项目时,经营者负有更高的安全保障义务。本案中,漂流项目的经营者除应保证水质达标、配备好安全员外,还应当控制船只间距,增设防撞缓冲装置,避免船只因间距过近发生碰撞落水事故。

本案提示消费者,应当选择投保公众责任险的正规景区体验涉水项目。游玩时须注意安全,做好自我防护。如不慎发生人身损害,应留存门票、医疗记录、支出票据等证据,以有效维护自身合法权益。

无证经营导致顾客游泳中毒,健身房与物业公司共同承担赔偿责任

小王在健身房内游泳时,突然闻到水里有一股刺鼻气味,遂立刻游向岸边。上岸后,小王感觉身体不适并缓慢向门口移动。在移动过程中,小王突然晕倒在地。醒来后,小王发现自己已躺在医院,医生告知是因气体中毒晕倒。

出院后,小王将健身房、物业公司诉至法院,要求赔偿医疗费、护理费、营养费等共计48342元。健身房同意赔偿医疗费和护理费,但对其他费用不予认可。物业公司辩称,事故发生是因健身房工作人员操作不当导致,与物业公司无关,不同意承担赔偿责任。

法院经审理查明,事发当日,健身房工作人员违规在营业期间准备消毒制剂,致使大量含氯气体在游泳馆内大规模扩散。而在此时,健身房的装修尚未完工,既没有取得高危险性体育项目经营许可,也未取得卫生行政许可,属违规经营。

法院认为,健身房在未取得相关行政许可、未完成游泳池配套装修的情况下,为谋取商业利益开始试运营。工作人员在营业期间违规准备消毒制剂,造成有毒气体扩散进而导致小王中毒,对事故的发生存在过错。物业公司知晓健身房未装修完毕即从事游泳健身试运营,但未予严格劝导并制止,亦未做进一步追踪检查并向有关行政管理部门报告,对此次事故存在管理失职过错。

最终,法院根据当事人过错程度,认定由健身房和物业公司分别承担85%和15%的赔偿责任,并判决健身房赔偿小王15088元,物业公司赔偿2662.59元。

法官释法

《民法典》第1165条第一款规定,行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。此外,《物业管理条例》第45条规定,对物业管理区域内违反有关治安、环保、物业装饰装修和使用等方面法律、法规规定的行为,物业服务企业应当制止,并及时向有关行政管理部门报告。

游泳馆作为专业高风险场所,经营者的安全保障义务要高于一般的公共场所,需要取得体育主管部门、卫生部门的相关行政许可。高风险场所的经营者应当诚信守法经营,确保手续正当规范,加强对工作人员的业务培训,做好风险防范和预判,不得心存侥幸,不能为追求一时的商业利益而造成更大的损失伤害。

物业公司对其管理区域也负有一定的安全保障义务。物业公司应加强对物业管理区域的日常监督和巡查管理,及时发现、排查和制止危险因素,并及时将区域内不法行为报告相关部门。

本案同时提示消费者,在从事相关高风险活动时,应当加强证照审核,避免将自身置于高度危险中。

酒后“野游”溺水,河道管理者不担责

去年夏季,小李饮酒后来到一处河滩玩耍时下水游泳,不幸溺水身亡。此后,小李的家人将镇政府、村委会、河湖管理所和水务局诉至法院,要求赔偿损失200多万元。镇政府、村委会、河湖管理所和区水务局均不同意赔偿。

法院审理认为,事发河道为自然开放式河道,并非向公众提供服务或以公众为对象进行商业性经营的场所,因此,河道管理者不属于安全保障义务人的范围。况且,镇政府、村委会、水务局等均在事发河道附近设置了禁止游泳警示标志,对事故的发生不存在过错。小李作为成年人,对自身安全应负有高度注意义务。其在饮酒后身体自控能力受影响的情况下,将自身处于涉险之地,应对溺水身亡结果负责。最终,法院判决驳回小李家人的诉讼请求。

法官释法

认定行为人承担侵权责任原则上应符合四个构成要件:违法行为、主观过错、损害后果、违法行为与损害后果间存在因果关系。开放式河道、水库等不属于面向公众开放的经营场所或公共场所,如果管理者已履行了设置警示牌、安全防护栏、定期巡查并修复防护设施的安全保障义务,他人擅自进入造成自身损害,应自担风险和损失。

每个人都是自身安全的第一责任人,做任何事都应当具备基本的风险认知与判断能力,特别是在饮酒或身体不适、判断力可能下降的情况下,更应审慎评估行为风险,主动远离危险区域。本案中,小李饮酒后擅自进入未开放的非公公共场所玩耍,对自身安全未尽到注意义务,应自行承担相应的损害后果。

武义翔 洪妍 房山区法院

以期满为由终止劳动合同 临近退休职工可提出异议

读者苏兰香(化名)近日咨询说,她是一名年满49周岁的印染公司女工,在本单位的连续工龄已达17年,明年即将到达退休年龄。近期,她听说公司要与包括自己在内的一批临近合同期满的职工终止劳动合同。

她想知道:公司这样做是否合法?具体的法律规定是什么?

法律解析

根据相关法律规定,印染公司不能与苏兰香终止劳动合同。

所谓劳动合同终止,是指由于出现《劳动合同法》第44条规定的法定事由,导致的劳动合同关系期满终止或依法终止。这些事由包括:劳动合同期满的;劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;用人单位被依法宣告破产的;用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散等情形。也就是说,只有满足这些法定条件,用人单位才能与劳动者终止劳动合同。

那么,在劳动者无过错的哪些情况下,用人单位在劳动合同期满时不得与其终止劳动合同呢?

对此,《劳动合同法》第45条规定:“劳动合同期满,有本法第42条规定情形之一的,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是,本法第42条第2项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止,按照国家有关工伤保险的规定执行。”这里的“劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止”的情形包括6种:(一)从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(三)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的;(五)在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。

根据上述规定,苏兰香在印染公司的连续工龄已达17年之久,且距法定退休年龄不足1年,符合“劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止”的情形,即其劳动合同应当在年满国家法定的企业女职工退休年龄时终止。

另外,《劳动合同法》第48条规定:“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”据此,如果印染公司不纠正错误,执意要终止苏兰香的劳动合同,其可以要求该公司继续履行劳动合同,也可以要求该公司依照《劳动合同法》第47条规定的经济补偿标准的二倍向其支付赔偿金。

张兆利 律师