

侵害职工社保权益，企业应承担哪些责任？

为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务，但一些企业却由于各种原因未履行相应义务进而使劳动者的社会保险权益受到侵害。此时，劳动者该如何维护自己的合法权益？用人单位应当承担什么法律责任？本文对相关疑问作出了法理剖析。

【案例1】

故意拖延工伤申报时间，职工不能认定工伤时由公司予以赔偿

2024年3月中旬，汪某因受到事故伤害住进医院，公司承诺为他申报工伤。可是，由于公司一直没有为他办理工伤申请事宜，他只得以2025年1月填写工伤认定申请表，并交给公司请求加盖公章。直至2025年5月，公司才在他的申请表上盖章同意。待他递交相关证明材料时，社保部门因已超过1年时效不予受理。之后，他申请劳动争议仲裁也未获支持。无奈之下，他诉至法院请求判令公司赔偿其各项经济损失9万元。经审理，法院判决支持了他的诉讼请求。

【点评】

根据《工伤保险条例》第十七条规定，企业负有先为职工申请工伤认定的法定义务。如果企业在工伤事故发生后的30日内不提出工伤认定申请，工伤职工可以在1年内提出申请。尽管用人单位是否盖章同意并不是职工个人申请工伤认定的必要条件，但本案中公司答应为汪某申报工伤，之后又不履行申报义务，在汪某递交工伤认定申请表请求盖章时，公司既没有告诉汪某无需公司盖章，也没有及时加盖公司公章，这种行为明显属于故意拖延，具有逃避义务的恶意。因公司的一系列不作为导致汪某错过工伤申报期限，使其无法享受工伤保险待遇，所以，法院依法判令其赔偿汪某无法从工伤保险基金获得的待遇及损失。

【案例2】

因未缴费无法领取养老金，企业应向职工支付养老保险待遇

孙某是当地一家公司的退休

职工。退休前，他在该公司连续上班18年，但公司一直以经营困难等为由未为其缴纳养老保险。退休后，由于无法领取养老金且又无法补办社保，他要求公司赔偿相应损失，但公司表示其社会保险权已经过期作废，还说法院不会管他这种事。现实情况是公司说的那样吗？孙某的损失该如何计算？

【点评】

公司的说法显然是错误的。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第一条第五项规定：“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷”，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，法院应予受理。孙某的情形符合该规定，他可以申请劳动仲裁或者起诉，请求裁判部门判令公司承担责任。

那么，这类损失该如何计算呢？截至目前，各地规定不一。譬如，江苏省高级人民法院、江苏省劳动人事仲裁委《关于审理劳动人事争议案件的指导意见（二）》第二十条规定：“如果劳动者在用人单位连续工作满15年，用人单位应按照每满1年发给相当于1个月当地上一年度职工月平均工资标准一次性支付劳动者养老保险待遇赔偿。如果劳动者在用人单位连续工作满15年，用人单位应按统筹地区社会保险经办机构核定的，以当地最低社会保险缴费基数为缴费基数，并按其应当缴费年限确定养老金数额，按月支付劳动者养老保险待遇，并随当地企业退休人员养老金水平调整而调整。”因此，孙某可以参照当地相关规定，结合自己在公司的工龄核定公司应按月向其支付的养老保险待遇。

【案例3】

缴费基数低于职工的实际工资，生育津贴差额部分应由单位补足

张女士的工资由底薪和岗位工资组成，每月能领取5500元。半年前，她因生育休了产假。休产假期间，她每月只领取4500元的工资。经多方打听，她才知道原因。原来，公司没有按照她的实际工资为其缴纳生育保险费，而是按照公司全员月平均工资4500元作为缴费基数进行缴费。那么，张女士有权要求单位补发差额部分吗？

【点评】

张女士有权要求公司补足工资差额。

张女士在产假期间每月领取的4500元属于生育津贴，该费用是由生育保险基金支付给她的生育保险待遇。《社会保险法》第五十六条规定：“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。”据此，由生育保险基金支付给产假女职工的生育津贴可能等于、高于或低于其产假前的工资标准。本案中，由于公司是按照本公司全员月平均工资4500元作为缴费基数进行缴费，所以，张女士每月只能从生育保险基金中领取4500元的生育津贴。

但是，《妇女权益保障法》第四十八条规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇。”《女职工劳动保护特别规定》第八条第一款规定：“女职工产假期间的生育津贴，……对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”这就确立了产假期间工资不降低的原则，即生育津贴应当与女职工产假前工资标准一致。本案中，张女士每月得到的生育津贴是4500元，低于生育前的每月工资5500元，其差额部分

1000元应当由公司予以补足。

【案例4】

不尽附随义务造成职工失业保险损失，公司应当赔付相关费用

阮某于2023年1月被一家设备公司录用，公司为他缴纳了社会保险。2025年5月11日，公司以严重违纪为由将他辞退。两周后，他申请失业登记，但被告知设备公司并未报送相关材料，无法登记。于是，他来到公司交涉，公司则拒绝为他报送失业登记所需材料，理由是他因违纪被开除，不符合享受失业待遇的条件。对于公司这一说法，他信以为真，未再继续交涉。数月后，他得知自己符合领取失业金条件，遂要求公司给付赔偿。那么，法律会支持他的索赔请求吗？

【点评】

阮某的索赔请求将会得到法律的支持。

根据《社会保险法》第四十五条规定，享受失业保险待遇的条件包括：失业前已缴费满1年；非因本人意愿中断就业；已进行失业登记并有求职要求。失业人员办理失业登记，需要用人单位自终止或者解除劳动合同之日起15日内向社保经办机构报送相关材料，包括失业人员的名单、参加失业保险及缴费情况的证明等。

本案中，阮某参加社保已满2年，且非自己主动辞职，只要进行失业登记就可以享受失业待遇。可是，设备公司不仅不履行上述附随义务，而且毫无根据地欺骗阮某，致使其无法办理失业登记，进而不能享受失业保险待遇。显然，阮某由此遭受了经济损失，故有权要求给予赔偿。基于此，设备公司应当按照阮某应当享受的失业保险期限，按月赔偿其失业保险金和医疗补助金等费用。

潘家永 律师

试用期内辞职 需要承担违约责任吗？

编辑同志：

2025年9月初，我应聘到一家纸箱厂从事打包工作，双方签订了为期2年的劳动合同，其中约定试用期为2个月。试用期间，我感觉该企业的工作环境不好、劳动保护条件较差，便想辞职另谋出路。当我找到企业负责人沟通时，对方答复说：如果想离开本厂，须赔偿违约金8000元，否则将不返还我的毕业证等证件。

请问：这种情形下，我辞职需要承担违约责任吗？

读者：姜佳明(化名)

姜佳明读者：

试用期是指用人单位与劳动者为了相互了解、选择而约定的考察期、适应期，是否设定试用期由双方约定而非法定。因此，在劳动合同无特殊约定并符合法律规定的前提下，你试用期内的辞职行为不需要承担任何违约责任。

《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。”《劳动合同法》第37条规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”《劳动合同法实施条例》第18条规定：“有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：(一)劳动者与用人单位协商一致的；(二)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；(三)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的。”

上述规定表明，辞职是法律赋予劳动者的法定权利，职工享有充分的辞职自主权。无论是与用人单位签订了固定期限劳动合同还是无固定期限劳动合同，无论是新入职的职工还是在该单位工作多年的职工，不论职工的性别、年龄、种族，不分职工的工种、职务，只要职工想辞职，随时都可以向用人单位提出且不需要任何理由和借口，任何人都不得以任何方式阻止职工辞职。

另外，针对用人单位违法扣押劳动者的身份证、毕业证或者其他证件的行为，《劳动合同法》第9条明确规定：“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”据此，你辞职时可向劳动监察部门投诉、举报等途径依法索回自己的相关证件。

张兆利 律师

线上应聘线下干活，“夫妻店”不签劳动合同需付二倍工资

基本案情

2024年5月，肖某通过某招聘平台看到A装饰工程有限公司的招聘信息。经联系应聘，他顺利入职，并在A公司注册及实际经营场所内担任设计师。工作期间，他的工资由案外人通过微信转账支付，A公司一直未与他签订书面劳动合同。

2025年3月12日，肖某离职。此后，他因工资差额、业务提成及未签书面劳动合同等与A公司产生争议。经交涉无果，肖某遂向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁裁决支持他的部分请求，A公司不服诉至法院，请求判令无需支付工资差额及未签书面劳动合同的二倍工资。

A公司诉称，肖某系由案外人招用，薪资待遇由案外人洽谈并通过微信发放，在A公司工作属于兼职，双方之间不存在劳动关系。同时，A公司表示，案外人与其是合作关系，具体负责业务和设计，其仅负责施工。案外人承接的业务虽以A公司名义对外签订合同，但相关劳务人员如肖某等属于案外人个人雇佣。

裁判结果

法院审理认为，认定劳动关系需综合考察用工合意、管理从属性、业务相关性、劳动条件及报酬支付等因素。本案中，肖某基于A公司的招聘信息应聘并长期在A公司场所工作，接受管理和考勤，提供设计服务获取劳动

报酬。案外人作为公司法定代表人配偶及股东，在A公司场所内安排工作，其行为具有代表A公司的外观特征。在未向劳动者明确披露“合作关系”的情况下，劳动者有充分理由相信其代表公司，且案外人以A公司名义对外承揽业务，肖某的工作成果直接服务于A公司业务，而非案外人个人事务。

综上，法院依法认定肖某与A公司之间存在事实劳动关系，驳回A公司诉讼请求。

法律分析

本案中，法院作出判决的主要事实依据是“线上招聘”记录，该记录是重要的劳动关系证据。A公司通过正规招聘平台发

布的招聘信息及由此建立的应聘入职流程，是证明用人单位用工合意的有力证据。

再者，A公司的“夫妻店”经营模式不能改变用人单位主体责任。司法实践中，公司法定代表人、股东或其近亲属直接参与公司管理、招聘职工，其行为通常视为公司行为。其内部所谓的合作、代管等协议，若未向劳动者告知不能对抗劳动者基于合理信赖主张的劳动关系权利。

此外，工作场所与管理模式也是认定劳动关系的关键。本案中，肖某在A公司注册地、实际经营场所工作，接受其管理制度约束，从事其主营业务，是认定存在劳动关系的核心要素。

刘涛 律师