

新时代 新形势 新政策下的劳动用工合规

——职业健康安全与社会保险制度

English Presentation Title

潘丽娜 | 合伙人| 上海保华律师事务所

Lena Pan | Partner| Shanghai BaoHua Law Firm

嘉宾介绍 Speaker Bio

- 姓名：Lena Pan
- 职位：上海保华律师事务所合伙人
- 联系方式：18918648239

- 背景：

潘丽娜律师现为上海保华律师事务所高级合伙人、党支部书记。其曾任职上海市劳动人事争议仲裁委员会专职仲裁员十年，审理外企争议、高端人才纠纷及重大集体案件数千件，精准把握裁判尺度。她还兼任国际体育仲裁院专家证人、商事调解中心特聘调解员，参编《HR全流程法律顾问》等实务著作，兼具专业影响力与社会责任感。



议程 Agenda

一、职业健康与安全职业病的防范

一、职业健康与安全职业病的防范

二、职业健康与安全职业病的防范典型案例的分析

三、我国现行社会保险制度

1.职业健康安全与职业病防范的相关法律规定

➤ 《劳动合同法》第四十二条

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- （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十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

1.职业健康安全与职业病防范的相关法律规定

➤ 《司法解释二》第十七条

用人单位未按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织从事接触职业病危害作业的劳动者进行离岗前的职业健康检查，劳动者在双方解除劳动合同后请求继续履行劳动合同的，人民法院依法予以支持，但有下列情形之一的除外：

- （一）一审法庭辩论终结前，用人单位已经组织劳动者进行职业健康检查且经检查劳动者未患职业病的；
- （二）一审法庭辩论终结前，用人单位组织劳动者进行职业健康检查，劳动者无正当理由拒绝检查的。

1.职业健康安全与职业病防范的相关法律规定

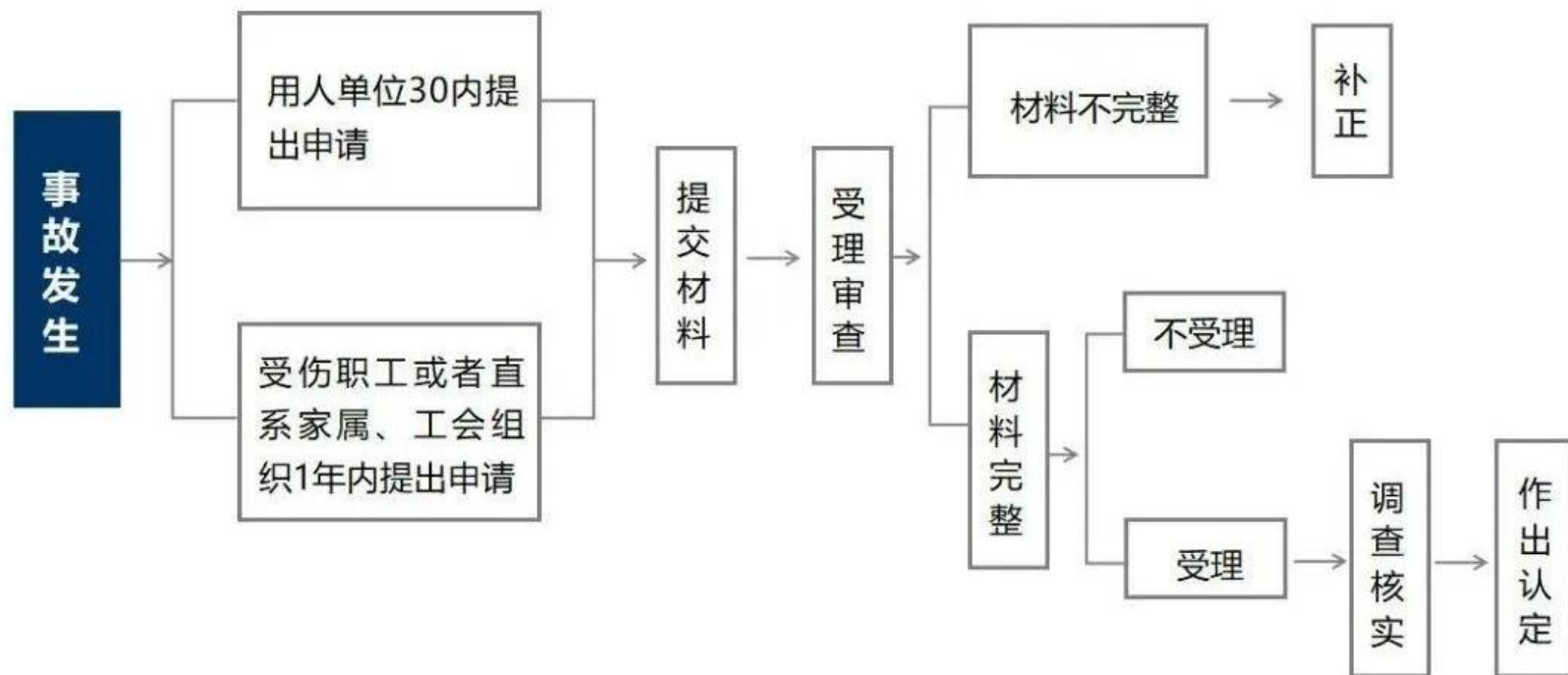
➤ 《职业病防治法》第三十五条

对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。

用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

2. 工伤认定

工伤认定一般流程



2. 工伤认定

➤ 工伤认定的前提不一定要有劳动关系

最高法院认为，通常情况下，社会保险行政部门认定职工工伤，应以职工与用人单位之间存在劳动关系为前提，**但特殊情况下有例外。**

最高法院(2018) 最高法行再151号行政判决认为， 当存在违法转包、分包 的情形时，用工单位承担职工的工伤保险责任不以是否存在劳动关系为前提。用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织 或者自然人，职工发生工伤事故时，**应由违法转包、分包的用工单位承担工伤保险责任。**

议程 Agenda

二、职业健康安全与职业病防范典型案例分析

一、职业健康安全与职业病防范

二、职业健康安全与职业病防范典型案例分析

三、我国现行社会保险制度

典型案例

上海巧哲家具有限公司、周某劳动合同纠纷审判监督民事裁定书（2020）沪民申927号

【再审诉讼请求】

巧哲公司申请再审理，巧哲公司依据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第三十九条第二款的规定与违反该公司《员工守则》的劳动者周某解除劳动合同关系，符合法律规定。虽然2011年《中华人民共和国职业病防治法》(以下简称《职业病防治法》)部分条款有过修订，但对于《劳动合同法》而言不属于新法范畴。《职业病防治法》第三十六条第二款与《劳动合同法》第三十九条第二款之间不构成特别规定与一般规定的关系，两者并不冲突，不存在选择适用问题。用人单位未对劳动者进行离岗前职业病健康检查不得解除劳动合同之情形，应限于《劳动合同法》第四十二条的规定。

周某申请再审理，原审法院认定周某严重违纪、不服从调岗安排、消极怠工等事实所依据的证据系伪造，判决双方恢复劳动关系至2019年5月6日，属认定事实错误。原审法院既判决恢复劳动关系，又认定周某严重违纪，既认定巧哲公司未对周某进行离岗前体检就予以辞退行为不妥，却又按最低生活保障费标准支付周某工资，均属适用法律错误。二审法院审判人员存在枉法裁判行为。

典型案例

上海巧哲家具有限公司、周某劳动合同纠纷审判监督民事裁定书（2020）沪民申927号

【裁判要旨】

原审法院根据经庭审查属实的证据，认定周某在工作期间存在不服从用人单位工作安排、消极怠工等行为，已违反员工手册相关规定，属严重违纪，并无不当。

然，根据职业病危害因素监测报告、上海市嘉定区卫生健康委员会出具的《对周某接触职业病危害作业的调查情况》及上海市嘉定区应急管理局出具的专家意见等证据可以证明，巧哲公司在生产过程中存在木粉尘和噪声等职业病危害因素，周某所从事的工作系接触粉尘、噪声等职业病危害因素的作业，二审法院适用《职业病防治法》相关条款，**认定巧哲公司对周某未进行离岗前体检而予以辞退不妥**，据此确认巧哲公司自2018年8月24日起**恢复与周某的劳动关系**，于法有据。

典型案例

曹某某、兰州伊利乳业有限责任公司劳动争议二审民事判决书 (2020)甘01民终2542号

【基本案情】

曹某某于2008年5月25日起到伊利乳业上班，工种是锅炉房司炉工(有司炉证)。2019年7月6日，双方签订无固定期限劳动合同。2019年9月21日，曹某某在夜班当班的过程中在锅炉分气缸处睡觉。2019年10月10日，公司以曹某某违反《兰州伊利乳业有限责任公司员工奖惩规定》4.2.3条72款“玩忽职守，违反技术操作流程或安全规程，或者违章指挥，造成安全隐患或使员工生命或公司财产遭受损失”为由向曹某某发出解除劳动合同通知书。

后曹某某向兰州市红古区劳动人事争议仲裁委员会提交仲裁申请，仲裁请求事项为：“一、请求确认被申请人解除劳动合同的行为无效；二、裁决被申请人给申请人进行离岗前职业病检查；三、裁决被申请人支付申请人赔偿金96000元；四、裁决被申请人支付申请人三年的加班工资19200元。”

2020年1月13日，兰州市红古区劳动人事争议仲裁委员裁决兰州伊利乳业有限责任公司向曹某某支付经济补偿金44772元。

典型案例

曹某某、兰州伊利乳业有限责任公司劳动争议二审民事判决书 (2020)甘01民终2542号

【裁判观点】

关于曹某某认为未进行离岗前职业病检查解除劳动合同违法的问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条之规定，未进行离岗前职业健康检查不得解除劳动合同。对此，本院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条适用的条件为：该法第四十条、四十一条之规定解除劳动合同的，从事解除职业病危害作业的未进过离岗前职业健康检查，用人单位不得解除劳动合同，但伊利乳业依据该法的三十九之规定解除了劳动合同，故不满足第四十二条的适用前提条件，曹某某的该项上诉请求无法律依据，本院不予支持。

典型案例

陆某与上海宝嵘轧钢作业服务有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书 (2018)沪02民终2013号

(入库编号: 2023-07-2-186-007)

【基本案情】

陆某曾系宝嵘公司员工，工作岗位为涂漆岗位。2011年1月1日起陆某因病休假。陆某、宝嵘公司双方签有两份劳动合同，最后一份劳动合同期限自2011年1月1日至2013年12月31日，劳动合同到期后双方未续签，双方劳动关系于劳动合同到期当日终止。2015年5月8日上海市肺科医院为陆某出具XXX疾病诊断证明书，诊断结论为苯所致白血病。陆某自该日起向宝嵘公司要求恢复劳动关系。2015年10月21日宝山区人力资源和社会保障局出具认定工伤决定书，认定陆某所患XXX疾病为工伤。2016年1月4日上海市劳动能力鉴定中心出具鉴定结论，结论为陆某完全丧失劳动能力。2016年4月19日上海市劳动能力鉴定委员会出具鉴定结论，结论为陆某因XXX疾病致残程度六级。陆某2010年度正常出勤的工资为29,591.78元。自2011年1月1日起，宝嵘公司每月按病假工资标准向陆某支付工资，2011年1月至12月，陆某所得工资共计22,411.98元，2012年1月至12月，陆某所得工资共计19,784.1元。

典型案例

陆某与上海宝嵘轧钢作业服务有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书 (2018)沪02民终2013号

(入库编号: 2023-07-2-186-007)

【一审法院裁判观点】

陆某于2015年5月8日被诊断为XXX疾病, 于2016年4月19日经鉴定为XXX疾病致残程度陆级、且陆某自2015年10月起在其他两个单位工作过, 故现陆某要求同宝嵘公司自2014年1月1日起恢复劳动关系, 并要求宝嵘公司支付自2014年1月1日起至实际恢复之日止的工资, 一审法院**难以支持**。

【二审法院裁判观点】

从查明的事实看, 陆某系六级伤残的职工, 其劳动合同虽然到期, 但该劳动合同的终止并非陆某提出。某轧钢作业服务有限公司终止双方劳动合同属于违法, 陆某要求恢复劳动合同理由正当。陆某在被某轧钢作业服务有限公司终止劳动合同后一直在申请职业病认定、工伤认定, 在相关结论出来后其请求某轧钢作业服务有限公司恢复劳动关系又遭拒绝。陆某在此情况下虽曾去他处工作, 但确为生计所迫, 且时间短暂, 不能将此认定为阻断双方劳动关系恢复的合法理由。故法院对陆某要求某轧钢作业服务有限公司与其恢复劳动关系的请求**予以支持**。

小结

免责事由：

- （一）一审法庭辩论终结前，用人单位**已经组织**劳动者进行职业健康检查且经检查劳动者未患职业病的；
- （二）一审法庭辩论终结前，用人单位组织劳动者进行职业健康检查，劳动者**无正当理由**拒绝检查的。

思考与提示：

- 该条中明确为“未患职业病”，那么鉴定结果为疑似职业病/职业病待查/复查等时是否符合该除外情形？
- 公司组织/催促员工进行职业病鉴定的相关沟通记录均需要进行保存。

议程 Agenda

三、我国现行社会保险制度

一、职业健康与安全职业病防范

二、职业健康与安全职业病防范典型案例分析

三、我国现行社会保险制度

1.我国社会保险制度的历史变革

初创阶段 (1951-1955)

- 1951年颁布 《中华人民共和国劳动保险条例》
- 确立职工在养老、医疗、工伤、生育等方面的保障办法，由工会管理。

计划经济下的发展 (1956-1977)

- 与计划经济适配的 “单位保障” 模式。
- 覆盖狭窄（主要限于国有单位），国家与单位 “大包大揽” 。

改革开放后的探索 (1978-2010)

- 1991年确立养老费用由 国家、企业、个人三方共担。
- 1993年确立社会统筹与个人账户相结合的模式。
- 2010年颁布《中华人民共和国社会保险法》，成为综合性基本法律。

全面发展与完善 (2011至今)

- 2014年统一城乡居民养老保险，启动机关事业单位养老制度改革。
- 2018年建立养老保险基金中央调剂制度。
- 2023年发布 《社会保险经办条例》
- 2025年全面取消就业地参保户籍限制。

2.依法缴纳社会保险费的积极意义

01

保障“人”的稳定，筑牢药品质量的第一道防线

药品生产对流程和操作的一致性要求极高。一个熟练的压片工、灌装工或质检员需要长期培训才能胜任。完善的养老、医疗等社保提供了长期保障，能有效留住核心骨干。

02

构建企业风险防火墙，确保供应链连续性与韧性

制药工厂和仓库涉及重型设备、高温高压、易燃易爆或有毒化学品。物流环节也存在搬运等体力劳动风险。工伤保险能依法为员工提供医疗、康复及经济补偿，极大地分散了企业因突发工伤事故而面临的巨额经济赔偿和运营压力。

03

履行行业特殊的社会责任，提升企业公信力

主动、依法缴纳社保，展现了企业积极配合监管的态度，有助于与药监、人社等部门建立和谐、互信的关系，为企业营造一个更良好的外部发展环境。

04

驱动长期可持续发展，实现企业、员工与社会的共赢

通过稳定团队、防范风险、提升声誉，构筑难以复制的核心竞争力和供应链韧性，确保长期盈利能力和市场地位。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

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(二)

法释〔2025〕12号

第十九条 用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，**人民法院应当认定该约定或者承诺无效**。用人单位**未依法缴纳社会保险费**，劳动者根据劳动合同法**第三十八条第三项**规定请求解除劳动合同、**由用人单位支付经济补偿的**，人民法院依法予以支持。

有前款规定情形，用人单位依法补缴社会保险费后，请求劳动者返还**已支付的社会保险费补偿的**，人民法院依法予以支持。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

劳动争议司法解释（二）第十九条的规定并非突然出台的新规，而是对社会保险强制性的重申和细化。事实上，社会保险的强制性早在1995年施行的劳动法中就已确立，其中明确规定“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”。2008年施行的劳动合同法和2011年施行的社会保险法进一步强化了这一原则。

在司法实践中，长期以来对于“自愿放弃社保”协议的效力存在争议。有观点认为此种协议既不能对抗行政执法，也不具备私法效力，劳动者可以以用人单位未缴纳社保为由要求其支付经济补偿；也有观点认为，基于诚信原则，虽然协议不能对抗行政执法，但不否定其在私法层面的效力，劳动者签订协议后再以此为由请求单位支付经济补偿，不予支持。劳动争议司法解释（二）第十九条的出台，正是为了统一裁判尺度，解决这一争议。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

“自愿不缴纳社保协议书” 无效

根据《社会保险法》第 58 条和《劳动法》第 72 条，用人单位和劳动者参加社会保险是法定的强制性义务，该义务不因双方协议而免除。

《劳动合同法》第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的.....

《社会保险法》第四条 中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

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。

《社会保险法》第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

【最高院案例】有关不缴纳社会保险费的约定无效，劳动者以此为由解除劳动合同时有权请求用人单位支付经济补偿——
朱某与某保安公司劳动争议案（2024）京02民终3111号

【基本案情】

2022年7月，朱某入职某保安公司，双方约定某保安公司不为朱某缴纳社会保险费，而是将相关费用以补助形式直接发放给朱某。此后，某保安公司未为朱某缴纳社会保险费。朱某认为有关不缴纳社会保险费的约定是某保安公司事先打印好的格式条款，剥夺其法定权利，与现行法律法规相悖，不具有法律效力。朱某以此为由解除劳动合同，向某劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，提出某保安公司支付解除劳动合同经济补偿等请求。某劳动人事争议仲裁委员会未支持朱某有关支付解除劳动合同经济补偿的请求。朱某不服，诉至人民法院。

【裁判结果】

审理法院认为，缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务，除法律规定的事由外，不因双方约定而免除，双方有关不缴纳社会保险费的约定无效。某保安公司未依法为朱某缴纳社会保险费，朱某以此为由解除劳动合同，符合用人单位应当支付经济补偿的法定情形。审理法院判决某保安公司支付朱某解除劳动合同的经济补偿。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

【最高院案例】有关不缴纳社会保险费的约定无效，劳动者以此为由解除劳动合同时有权请求用人单位支付经济补偿——朱某与某保安公司劳动争议案（2024）京02民终3111号

【典型意义】

依法参加社会保险是用人单位和劳动者的法定义务。人民法院在本案中明确了用人单位与劳动者有关不缴纳社会保险费的约定因违法而无效的规则。若用人单位与劳动者订立此类协议、以补助等形式发放社会保险费，劳动者可以用用人单位未依法缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同，用人单位要承担支付经济补偿的责任。此规则有助于督促用人单位通过依法缴纳社会保险费的方式分散用工风险，引导劳动者关注长远利益，充分发挥社会保险制度保障和改善民生的作用。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.1 关于劳动者自愿不缴纳社保是否支持经济补偿金，全国各地裁判不一

江苏省高级人民法院在徐孝成与泗阳顺风城乡公交客运有限公司劳动争议申诉、申请民事裁定书【（2021）苏民申967号】中认为，劳动者存在因自身原因不愿缴纳等不可归责于用人单位情形，又以用人单位未缴纳社保为由主张经济补偿金的，应不予支持。徐孝成向顺风公司提出书面申请，要求将其工作期间顺风公司应当承担的养老保险费交由其个人自行到社会保险机构缴纳，原审法院未支持徐孝成要求顺风公司支付经济补偿金，亦无不当。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.1 关于劳动者自愿不缴纳社保是否支持经济补偿金，全国各地裁判不一

浙江省高级人民法院民一庭《关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答》（2012）第11条，劳动者不愿意缴纳社会保险费，并书面承诺放弃参加社会保险的，该书面承诺无效。劳动者可以此为由解除劳动合同，但要求用人单位支付经济补偿金的，**不予支持**，如（2024）浙09民终229号民事判决。

山东省高级人民法院审监三庭《关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第28条，用人单位没有履行为劳动者缴纳社会保险费的法定义务，劳动者依据劳动合同法第三十八条的规定要求解除劳动合同，并请求用人单位支付经济补偿金的，应予支持。但劳动者承诺自愿放弃用人单位为其办理社会保险手续并缴纳社会保险费，事后又以用人单位未为其缴纳社会保险费为由解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿金的，有违诚实信用原则，应**不予支持**，如（2024）鲁08民终1907号民事判决、（2021）鲁民再11号再审判决。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.1 关于劳动者自愿不缴纳社保是否支持经济补偿金，全国各地裁判不一

上海市奉贤区人民法院在邓某与某某公司劳动合同纠纷一审民事判决书【（2023）沪0120民初621号】中认为，因被告未依法为原告缴纳五险一金，**疫情期间**未依法保障原告合法权益原因，原告从被告处被迫离职。

原告在自愿放弃缴纳社会保险承诺书中明确不愿意购买社会保险，故被告未缴纳社会保险并非主观恶意，原告以此为由解除劳动合同并要求经济补偿，有违诚信原则，本院不予支持。对于未缴纳公积金，并非解除劳动合同并支付经济补偿的法定理由，本院不予采信。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.1 关于劳动者自愿不缴纳社保是否支持经济补偿金，全国各地裁判不一

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》

第72条规定，依法缴纳社会保险是《劳动法》规定的用人单位与劳动者的法定义务，即便是因劳动者要求用人单位不为其缴纳社会保险，劳动者按照《劳动合同法》第三十八条的规定主张经济补偿的，仍**应予支持**。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.1 关于劳动者自愿不缴纳社保是否支持经济补偿金，全国各地裁判不一

《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》第18条用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费，如（2024）津02民终11398号民事判决。

重庆地区公报案例也体现了该思想，如（2021）渝05民终5576号民事判决，法院认为，用人单位负有自行申报按时足额缴纳社会保险费的法定责任，劳动者应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。不论劳动者是否承诺放弃社保，用人单位都负有为职工参加社会保险并依法缴纳社会保险费的法定义务，余某即使承诺放弃参加社会保险，该行为亦无效，某绿化工程队应向余某支付经济补偿。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.2 关于“未依法缴纳”的认定差异

劳动合同法第三十八条提到的“未依法缴纳社保”，目前司法实践中主要局限于用人单位“根本违约”的情形，即“完全未缴纳”的情形。但对于未足额缴纳社保、社保险种缺失、异地代缴社保、缴费主体和劳动合同主体不一致等情况，全国各地司法实践尚未达成共识，本次《司法解释二》也没有作出进一步的说明和规定。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.2 关于“未依法缴纳”的认定差异

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》第71条，劳动者提出解除劳动合同前一年内，存在因用人单位过错未为劳动者建立社保账户或虽建立了社保账户但缴纳险种不全情形的，劳动者依据《劳动合同法》第三十八条的规定以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，一般应予支持。

用人单位已为劳动者建立社保账户且险种齐全，但存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，劳动者的社保权益可通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现，在此情形下，劳动者以此为由主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.2 关于“未依法缴纳”的认定差异

《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》第18条 用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.2 关于“未依法缴纳”的认定差异

山东省高级人民法院、山东省人力资源和社会保障厅《关于审理劳动人事争议案件若干问题会议纪要》

十四、关于因“未依法为劳动者缴纳社会保险费”导致的经济补偿争议处理问题

因用人单位过错未为劳动者建立社会保险账户或者虽建立了社会保险账户但存在缴纳险种不全、缴费年限不足等情形的，劳动者依据劳动合同法第三十八条第一款第三项规定，以用人单位未依法为其缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，一般应予支持。

用人单位已为劳动者建立社会保险账户且险种齐全，但存在缴费基数低情形的，劳动者的社会保险权益可通过用人单位补缴或者社会保险费征收机构强制征收的方式实现，在此情形下，劳动者以此为由主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持。

十五、关于用人单位在劳动者解除劳动合同前补足劳动报酬或补缴社会保险费情况下的争议处理问题。

用人单位存在未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费情形，但在劳动者以前述情形为由提出解除劳动合同前，用人单位已经补正的，劳动者要求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿，不予支持。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.2 关于“未依法缴纳”的认定差异

江苏省高级人民法院劳动争议案件审理指南（2010年）

《劳动合同法》实施后，用人单位未按当地规定的险种为其建立社会保险关系，劳动者请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，应予支持，但经济补偿金支付年限应从2008年1月1日起开始计算。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.2 关于“未依法缴纳”的认定差异

浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院关于印发《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（三）》的通知

六、用人单位存在未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费情形，但在劳动者以前述情形为由提出解除劳动合同前，用人单位已经补正的，劳动者要求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿，能否支持？

答：在劳动者提出解除劳动合同前，用人单位已经对未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费情形予以补正，劳动者主张解除劳动合同经济补偿的，不予支持。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.3 劳动者自愿不缴纳社保，是否应分担补缴社保滞纳金？

《社会保险法》第 86 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。

实务中，如果企业主动纠错且情节轻微，未造成社保基金实际损失的，征收机构可能会酌情减免滞纳金。但根据《人力资源和社会保障部实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第20条：“用人单位不得要求职工承担滞纳金。”滞纳金是行政机关对用人单位未按时足额缴纳社保的处罚措施，属于行政强制执行中的“执行罚”。用人单位认为劳动者存在明显过错(如主动弃保)，主张劳动者也应承担部分滞纳金，亦应通过民事诉讼另行追偿。

地方司法实践中，广东有的法院会结合“过错分担原则”判决劳动者承担部分滞纳金。例如某法院判决劳动者承担 60% 的滞纳金。

上海法院强调行政性滞纳金不适用民事过错分担规则，即便劳动者存在“自愿放弃”行为，用人单位仍需承担全部滞纳金。

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.4 社保改由税务征收后，补缴时效规则是否生变？

社保改由税务全责征收后，劳动者向税务机关投诉要求补缴社保时，往往会面临 3 - 5 年的追征期限制。这是因为税务机关在执行追缴时主要依据《税收征管法》，但具体还需根据企业的不同行为性质来判定：

- 若企业存在故意瞒报、少报缴费基数的情况，类似于偷税行为，那么税务机关可以无限期追征。
- 若企业是因为申报失误或对政策理解出现偏差而导致社保欠缴，通常就会受到 3-5 年追征期的限制。

虽然社保征收职能已划归税务部门，但社保稽核权并非完全由税务机关独揽，而是与社保机构共享。依据《社会保险稽核办法》，社保机构拥有直接对用人单位开展缴费稽核的权力，且在进行此类稽核时，并不受追溯时效的限制。

- *《劳动保障监察条例》的 2 年时效主要是针对违法行为的查处，而社保补缴属于行政征收行为。*
- *最高法院在 2019 年的《行政审判庭会议纪要》中明确指出：“劳动保障行政部门若以超过 2 年时效为由不再查处社保欠缴情况，法院将不予支持。”*

3.新司法解释二对于征缴社会保险费的影响

1.5 补缴社保所面临的困境

上海：上海社保征收职责已经划转至税务部门。自2023年12月1日起，用人单位和个人可以直接向税务部门申报缴纳社保费。不过，社保登记、权益记录、待遇核定等工作仍然由社保经办机构负责。

- 2023年12月之后出现的少缴、漏缴问题，劳动者应向税务部门投诉；
- 2023年12月之前的社保历史欠费问题，以及政策性补缴等特殊情形业务，则需要先由社保经办机构进行核定，然后再向税务部门缴纳。

外地：如根据河南省《国家税务总局河南省税务局关于开展2025缴费年度社会保险费缴费工资申报工作的通告》、吉林省等地方规定，用人单位不可直接为员工进行补缴，缴费工资申报需要单位出具承诺书，并由员工签字确认。

CONTACT



pscinitiative.org



info@pscinitiative.org



Rosie Towe:
+44 (0) 7342 990241



[PSCI](#)



[@PSCInitiative](#)

For more information about the PSCI please contact:

PSCI Secretariat

Carnstone Partners Ltd
Durham House
Durham House Street
London
WC2N 6HG

info@pscinitiative.org

+44 (0) 7342 990241

About the Secretariat

Carnstone Partners Ltd is an independent management consultancy, specialising in corporate responsibility and sustainability, with a long track record in furnishing industry groups.

