

新快观察

最高法发布司法解释,9月起正式施行

签协议自愿弃社保 无效! “拼班”摊低社保成本 危险!

企业交不交社保,一直是劳动争议的热点问题。《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)》(以下简称《解释二》)自今年9月1日起施行。其中明确规定,无论双方协商还是劳动者单方承诺,任何“不缴社保”的约定都是无效的。遇到这种事,劳动者可据此解除合同索赔经济补偿。

问题来了,一些新业态劳动者“宁可多拿点钱也不交社保”的诉求有哪些风险?通过“拼班”等花样规避用工责任的行为是否可取?新快报记者邀请相关专家进行解读。

■采写:新快报记者 高京 毛毛雨



■腾讯元宝制图

1 强化用人单位法律责任 堵住实践中存在的漏洞

说起来,《解释二》并非新规,只是针对劳动合同法、社会保险法未明确的规则制定了细化标准。

其中最令人关注的一条就是,针对实践中存在的用人单位规避社保缴纳、劳动者主动放弃社保等问题,司法解释作出明确规定:无论双方协商还是劳动者单方承诺,任何“不缴社保”的约定都是无效的。

那么反过来,劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同,要求用人单位支付经济补偿的,人民法院依法予以支持。

汉盛律师事务所高级合伙人李旻认为,《解释二》在社保层面的最大特点是进一步明确了社保缴纳的强制性和无效约定的绝对化。这场社保领域的“强监管风暴”不仅重构了劳资双方的权责边界,更标志着中国社会保障体系向公平、普惠迈出了关键一步。

《解释二》出台后,网络上有一些声音认为,中国“强制社保时代来了”。李旻表示,这种解读并不完全准确。

实际上,我国劳动法、社会保险法等法律法规早已明确规定企业必须为城镇职工缴纳社保,但现实中,部分中

小型民营企业或个体工商户为降低用工成本,常通过要求劳动者签署“自愿放弃社保承诺书”等方式规避法定义务,这种操作在劳动密集型行业,如餐饮业、中低端制造业尤为普遍。

“《解释二》并非开创了‘强制社保时代’,而是对既有强制性规定的重申和细化,尤其明确了‘自愿放弃’协议彻底失效,也进一步明确了相关法律问题的司法裁判标准。新规的核心在于强化用人单位的法律责任,堵住实践中存在的漏洞,使社保缴纳的强制性在司法实践中得到更严格的落实。”李旻说。

2 新业态用工领域流动性更大 企业应做好解释与沟通工作

在如今很多新业态用工领域,相比较于购买社保,部分员工希望多拿现金。毕竟这一领域的流动性大、工作比较弹性、稳定性较差。但这一类“不缴纳社保,发社保补贴”的现象隐藏着法律风险。

广东国鼎律师事务所律师何生廷认为,《解释二》有助于明确新业态劳动者与平台企业之间的劳动关系,企业不

能再通过一些不规范的方式规避社保缴纳义务,加强对劳动者的权益保障。对于存在用工事实、构成支配型劳动管理的,依法认定存在劳动关系,这使得劳动者在社保等方面权益有了更明确的法律依据。

在何生廷看来,对于一些注重短期现金收入的员工来说,新规可能会让他

们在短期内无法获得更多的现金收入,这可能会引起这部分员工的异议,需要企业在用工管理上予以考虑并积极应对。同时,由于新业态用工的流动性和灵活性,员工入职离职频繁,企业在社保缴纳的操作和管理上难度加大,企业需要投入更多人力和精力来处理相关事务,并给员工做好新规的解释和沟通工作。

3 “拼班”做法得不偿失

《解释二》即将出台,网络上衍生出一个有趣的话题叫作“拼班”。举例说明,有两家小饭店,饭店A给员工甲买社保,饭店B给员工乙买社保,等于两家饭店均摊社保成本,然后两个员工上午在饭店A上班,傍晚在饭店B上班。

对于这种方式,何生廷认为,这是一种聪明反被聪明误的做法,看似成本分摊,实则是在法律边缘游走的“险招”。

“对企业来说,这种模式看似降低了当下的社保支出,但劳动关系的模糊性、社保缴纳主体与实际用工的脱节,会埋下大量隐患。一旦员工发生工伤、离职后主张权益,或被社保部门核查,企业不仅要补缴社保、支付滞纳金,还可能面临罚款和经济补偿,实际损失往

属法律边缘游走“险招”

往远超当初省下的成本。对员工而言,可能导致工伤理赔难、社保权益受损等问题,长远来看反而失去了制度保障。”何生廷说。

在何生廷看来,社保缴纳的前提是

“存在劳动关系”,在“拼班”模式中,需明确员工甲、乙与两家饭店是否构成真实劳动关系。说到底,劳动关系不能靠“表面约定”规避实质用工责任,社保缴纳更不能脱离真实的用工管理事实。

TIPS | 员工因社保问题遭遇不公,如何维权?

《解释二》实施后,当员工因社保问题遭遇不公,员工可以主动与用人单位进行沟通,明确指出单位在社保缴纳方面存在的问题,如未缴纳、未足额缴纳或者以不合法的“社保补贴”替代缴纳等情况,要求单位及时纠正错误行为。

若用人单位拒绝,员工可向当地社会保险经办机构进行投诉举报,要求对用人单位的社保缴纳情况进行核查和处理,同时社会保险行政部门有权依据社会保险法相关规定责令用人单位限期改正、罚款。

典型案例

公司不缴社保 被判支付经济补偿

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。

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。

专家说法

长远看有利于 保障劳动者合法权益

华南师范大学政治与公共管理学院副院长、教授孙中伟指出,“任何‘不缴社保’的约定均无效”这一内容并非新规,而是对以往劳动法、社会保险法等既有规定的重申与严格执行。“长期以来,尤其在低薪行业,如餐饮、保洁、保安或一些小微企业、个体户中,因为工作流动性大、弹性大,不购买社保的情况时有发生。”

《解释二》的核心影响在于显著提升了劳动者社保参保率,从长远来说,更有利于规范企业行为,保障劳动者养老、医疗等合法权益。孙中伟补充道,短期内劳资双方可能都将面临一些阵痛:“对于劳动者,缴纳社保意味着实际到手收入下降,尤其是低薪劳动者‘要现金不要社保’的偏好更强化了这一矛盾。而对于企业,用工成本必然增加,特别是对成本敏感的中小企业。”

为了应对成本压力,孙中伟认为,未来或将有越来越多的企业转向招聘退休人员等更加灵活的用工方式。“一方面,类似超市、餐饮或保洁等行业招聘退休人员,因其已达退休年龄,企业可免除社保责任;另一方面也可以满足有些已达法定退休年龄但仍有就业意愿的劳动者。”