

又是一年毕业季,许多职场新人都将经历人生的重要一步:与用人单位签订劳动合同。在这个过程中,社保、公积金等是职场新人需要关注却易忽视的内容,这既与个人的认知有关,也可能是中了用人单位的“套路”。本期劳权周刊结合近期劳动保障信访室接待的信访事件,为读者归纳整理用人单位避缴、少缴社保费用的几种常见情况,让职场新人增强认知的同时,在面对“套路”时有所防范。

又是一年毕业季

职场新人必须小心 社保缴费“套路”

案例一

试用期能成为不缴社保的理由吗?

小李毕业后进入一家公司从事一份销售工作,入职前老板告知小李,由于小李刚刚毕业,因此劳动合同先不签,等6个月的试用期过了再说。为了让小李放心,老板告诉小李,自己对小李的工作很满意,让他安心工作,一切等6个月后再说。双方约定工资每月4000元,转正后上调至6500元。满心欢喜的小李开始了自己的工作。然而,工作没多久,小李就发现事情并不简单:原本双方协商,小李只需要做销售的工作,但他发现因为团队人员长期流动,自己的工作远超出老板原先承诺的内容。不仅如此,老板经常以各种理由扣罚工资,这让小李萌生跳槽的念头。这时,距离小李入职已过了3个月,他忽然发现,公司一直没有为他缴纳社保费。因此,小

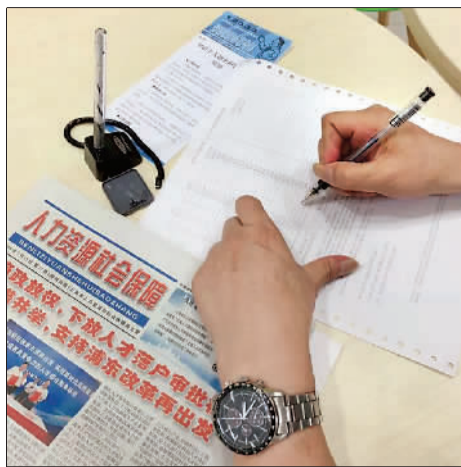
李向老板表达了想走人的想法,并且希望老板能够帮他补交社保费,却遭到了老板的拒绝。更让小李失望的是,老板声称小李和公司并未签订劳动合同。由于试用期还没满,老板认为是小李不能胜任工作,自己没有任何过错,因此更不愿意为他补缴社保费。得到老板如此回复,小李悔不当初。他表示,当初为了这份工作自己放弃了很多,“原本有另一家公司想和我签劳动合同,所有的流程都更正规,但最后我还是被现在的老板说服了,他说虽然暂时在试用期没签劳动合同,但是收入待遇都一样,而且转正后也答应给我更好的待遇。现在想想那些话都是骗我的。”最终,走投无路的小李走进劳动保障信访室寻求帮助。

解读

建立劳动关系就应该缴纳社保

对于小李的案件,上海林峰律师事务所主任林峰认为,小李和销售公司的劳动关系成立,公司应该为小李缴纳社保。该用人单位这样的用工行为已经构成违法。首先,用人单位超过一个月不签订劳动合同就属违法,应该支付双倍工资。《劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。根据《劳动合同法》第八十二条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资。在最为关键的“试用期”上,小李所在用人单位的做法也是错误的。首先,试用期

的设置是无效的,《劳动合同法》对试用期有明确规定,劳动合同三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限劳动合同,试用期不得超过六个月。同时,试用期包含在劳动合同期限内,如果劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限就是劳动合同期限。必须指出的是,社保费的缴纳与职工是否处于试用期、是否胜任工作等均不挂钩。劳动者与用人单位的劳动关系成立,用人单位就应该为劳动者缴纳社保费,而不是一句“试用期未签劳动合同”就可以逃避的。



文 张锐杰 摄 金卫星

案例二

社保缴纳能签承诺书“自愿放弃”吗?

从考上大学、研究生,甚至博士,小刘一直是老师。家长眼中“别人家的孩子”。读书刻苦用功的她,一路都可以用顺利来形容,却不想在找工作的过程中遇到了麻烦。由于在校期间的成绩优异,小刘收到了不少公司的Offer,其中不乏著名的大公司。但是让小刘苦恼的,不是要如何选择公司,而是一些选择工作之前的遭遇。原来,小刘心中已有一家心仪的公司,虽然这家公司规模相对较小,但是未来的工作内容和方向是小刘所感兴趣的,双方在待遇等方面也基本达成一致。唯独让小刘有些在意的,是公司人事对她所说的一句话:公司愿意支付给小刘更高的薪水,但是希

望小刘能够放弃社保费,并且签订一份自愿放弃社保的承诺。小刘告诉记者,自己是从外地考入上海的。她也考虑过公司的这个提议,“我每个月房租之类的生活开销其实不少,如果放弃社保,我每个月到手能有1万多元,压力相对会小一点。而且我可能工作一段时间后还想再出去读书,所以不缴社保似乎对我影响不大。”但是,不少已经参加工作多年的同学告诉小刘,入职前千万不能“自愿放弃社保”,尤其碰到公司要求签订放弃协议的情况,个人更应该留个心眼。犹豫不决的小刘迟迟没有决定,不知是否应该签订“自愿放弃社保承诺书”。

解读

承诺书无法律效力 应缴纳社保

林峰认为,首先要明确的一点是,用人单位要求劳动者签订“自愿放弃社保承诺书”的行为是违法的行为。根据我国《社会保险法》第五十八条规定,“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。”因此,缴纳社保是法律规定的强制性义务,并不会因为劳动者签了所谓的自愿放弃承诺书就代表用人单位没有这样的义务,这份承诺书是不合法的。同时,林峰指出,根据《劳动法》第七十二条规定,社会保险基金按照保险

类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。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。第一百零一条也有规定,用人单位无故不缴纳社会保险费的,由劳动保障行政部门责令其限期缴纳;逾期不缴的,可以加收滞纳金。最后,林峰提醒劳动者,社保和以后的养老、医疗保障等都息息相关,劳动者切不可因为一些眼前的蝇头小利就签订放弃缴纳社保的承诺,放弃自己的合法权益。此外,即使劳动者自身表示不想缴纳社保费,希望单位把缴社保的钱换成现金或其他,这种情况也是违法行为。

案例三

用人单位和社保缴纳方可分离吗?

郑先生在某建筑公司工作多年,与用人单位签订了劳动合同,经常被用人单位派至外地工作。他虽然对工作特性表示理解,但有一个问题始终想不明白,无论他是在上海还是在外地工作,与他签订劳动合同的用人单位一直没变,但缴纳社保费的单位,居然一会儿是这个第三方公司,一会儿是那个第三方公司,始终处于变动之中。这些第三方公司到底开在哪里,何种性质、领导是谁?他都不知道。对此,郑先生向建筑公司提出过质疑,但是公司仅仅回复了一句:这样操作

是为了公司整体考虑,不会产生任何影响。尽管建筑公司是这么解释的,但郑先生无法满意。与郑先生情况有些相似,同事何女士也遭遇了社保缴纳的主体问题。何女士声称,自己应聘入职后一直在上海工作,她的劳动关系也一直一直在上海,为了证明她所说的话,她表示自己的公积金和个税都是缴在上海,但是社保却缴在了外地。对此,公司曾表示,社保缴纳在外地是为了何女士好。对于这样的说法,何女士并不认可。

解读

缴纳社保是用人单位应尽义务

林峰认为,用人单位与劳动者建立劳动关系,就要签订劳动合同,依法缴纳社会保险费,这是法定的义务,也是用人单位和职工本人的应尽责任。2011年实施的《社会保险法》规定,用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、登记证书或者单位印章,向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核,发给社会保险登记证件。用人单位的社会保险登记事项发生变更或者用人单位依法终止的,应当自变更或者终止之日起三十日内,到社会保险经办机构办理变更或者注销社会保险登记。其中,“用人单位”和“当地”两个关键词不可忽视,这项规定的引申含义是,一般情况下,劳动合同订立的单位主体应当是社保缴纳单位的主体,不当随意跨单位、跨地区缴纳社会保险。

在本案中,与郑先生签订劳动合同的用人单位是建筑公司,无论郑先生在上海工作还是被公司派往何地,缴纳社会保险费,就应该是这家用人单位。何女士一直在上海工作,她的社会保险费也应该由与她签订劳动合同、形成劳动关系的用人单位缴纳,让外地公司缴纳,同样是违法行为。林峰表示,这两名职工的社保费缴纳发生这种不正常的情况,很大程度上涉嫌用人单位与第三方公司共谋使用“假”劳动合同申报、缴纳社保费情况。另外,《社会保险法》还规定,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。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。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。

案例四

社保缴纳基数与实际工资不符怎么办?

小宁去年6月起在一家公司工作,双方协商的工资为每月9000元,在工资发放的工资条上,也同样记载了公司给予其9000元的应发工资。工作期间双方还算和睦,一直相安无事。今年,小宁在自行查询社保缴纳情况时发现,公司的社保缴纳并非参照他的工资收入,而是按照本市最低基数缴纳社保。

发现这件事后,小宁有些不满:公司口口声声说按照他的工资标准为他缴纳社保,没想到自己被欺骗了。于是,他当即找到公司的人力资源部,要求核对公司为他缴纳社保的明细,公司却以公司机密为由,拒绝向小宁提供。多次争取无望的小宁,最终向当地劳动保障大队投诉,希望维护自己的正当权益。

解读

用人单位应补足缴费款项

林峰认为,社保缴纳中最常见的“套路”就是用人单位漏缴和少缴。虽然社保缴纳的比例是固定的,但是基数是可以选择的,最低和最高的基数都是上一年度的平均工资,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。因此,自行申报、按时足额缴纳社会保险费是用人单位应当履行的义务之一。同样,《社会保险法》第四十条规定:“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。”因此,小宁要求公司提供缴纳记录是其合法权益。但是在现实操作中,用人单位往往通过各种手段,按低于劳动者实际工资甚至以当地最低工资标准为基数缴纳社保,这对劳动者日后的养老待遇、医疗、工伤、生育等费用都有影响。《社会保险法》规定,用人单位应当自

上海林峰律师事务所 企业劳资专家 林峰律师 手机:13701919739 网站:www.my12333.net