

人力资源案例分析：自行约定的社会保险缴费基数无效 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/273/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_273786.htm 我国的社会保险制度从建立到运行仅十几年时间，用人单位和劳动者对社会保险制度的认识都存在一些误区，这些误区可能会给双方带来潜在的风险，在劳动关系的履行、解除、终止时产生一系列劳动纠纷。企业应该如何应对这些风险，并采取合理合法的措施来降低人力资源成本呢？本期我们将邀请著名的劳动法专家，长期致力于劳动法律实务与研究的贾富春律师给大家提供专业意见和应对策略。

专家简介 贾富春 中国知名劳动法专家，全国优秀劳动仲裁员，《中国劳动保障报》“论剑”栏目特邀主持人，高级培训师，劳动法苑laodongfa.com北京律师团首席律师，江三角律师事务所北京事业部主任。擅长于对HR进行劳动法专题培训和集体劳动争议案件及其他疑难案件的处理，并致力于企业文化与人事制度的建设。受中企联、北企联、北外企联、劳动保障部培训中心、国资委培训中心、中华英才网、外国商会等机构的邀请，开展HR劳动法律培训上百次，代理疑难、集体劳动争议案件数百件，在劳动法律服务领域富享声誉。

自行约定的社会保险缴费基数无效案情简介 2004年5月，王某与北京某外商投资企业签订了一份为期5年的劳动合同，月薪10000元。并约定如果王某提前解除劳动合同，每提前一年，缴纳违约金10000元。同时约定，王某的社会保险费的缴费基数为3000元。2006年5月，王某获得某猎头公司提供的月薪15000元的工作机会。猎头公司建议王某以企业未依法缴纳社会保险为由提出辞职，这样就不需

要承担违约责任。经考虑，王某于2006年6月1日以企业未足额缴纳社会保险费为由提出了辞职申请。一个月后，王某收到了原单位起诉要求其承担违约责任的应诉通知书。庭审中，企业诉称以3000元为社会保险缴费基数是与王某协商一致的结果，是王某真实意思的表达，企业并无过错，王某以此为由解除劳动合同并不能免除其违约责任。因此，企业请求仲裁委员会裁决王某支付30000元的违约金。仲裁结果经审理，劳动争议仲裁委员会认为，企业以3000元为基数为王某缴纳社会保险费不符合法律规定，王某依此解除劳动合同不需要承担违约责任。因此，裁决驳回企业的申诉请求。

专家点评 焦点一：员工能否以企业未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同？依法缴纳社会保险费是指足额、及时地为员工缴纳社会保险费。足额是指依照法律规定的基数和缴费比例缴纳，及时是指从劳动关系建立之日起按月为员工缴纳社会保险费。如果企业违反了足额、及时缴费的原则，则可以认定为企业未依法为员工缴纳社会保险费。员工是否可以依据企业未依法缴纳社会保险费而随时通知企业解除劳动合同呢？根据《劳动法》第三十二条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（一）在试用期内的；（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”可见，《劳动法》并没有把企业未依法缴纳社会保险费作为员工随时通知企业解除劳动合同的情形。但在一些地方劳动合同立法中，却对此做了不同规定。如《北京市劳动合同规定》第三十五条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除

劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬并依法缴纳社会保险费：（一）在试用期内的；……（四）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。”可见，在北京地区，员工可以以企业未依法缴纳社会保险费为由，随时通知企业解除劳动合同。做出类似规定的地方立法还有《江苏省劳动合同条例》（第三十三条第二款第（五）项），《大连市劳动合同规定》（第三十条第（四）项）等。

焦点二：企业与员工约定的社会保险费的缴费基数是否有效？劳动合同是企业与员工协商一致的产物，那么出于当事人真实意愿而约定的社会保险费的缴费基数是否合法有效呢？根据《劳动法》第七十二条的规定：“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”。而且以职工本人上年度的月平均工资为缴费基数，月平均工资高于上年度当地月社会平均工资3倍的，以上年度月社会平均工资3倍作为缴费基数。由此可见，参加社会保险，缴纳社会保险费是国家的强制性规定，任何单位和个人都不得不缴或少缴社会保险费。这是因为用人单位和劳动者缴纳的社会保险费中除部分资金进入个人账户外，其他资金进入公共积累，用于社会统筹。如果用人单位和劳动者协商同意放弃或以较低的基数缴纳社会保险费，那么劳动者在放弃自己权益的同时，也侵犯了国家的利益，损害了社会统筹制度的建设，显然损害国家利益的行为是被法律禁止的。因此，本案中该企业与王某约定以3000元作为社会保险缴费基数，违反了法律的强制性规定属无效约定。

忠告及对策 企业之所以与员工约定以较低的基数缴纳社会保险费，目的是为了降低企业的人力资源成本。但这种违法的方式往往会给企业带来潜在的风险。而且随着《劳动合

同法》的即将颁布，这种风险将会进一步增大，员工不但可以以此为由解除劳动合同，而且还可以要求企业支付解除劳动合同的经济补偿金。那么企业如何才能在合法的范围内有效降低缴纳社会保险费的成本呢？一个比较可行的方法是适当控制工资数额，将部分工资福利化，如企业付给员工的交通补贴、食宿补贴等工资性收入，最好不要以现金形式直接支付，建议采取员工凭票据报销的方式支付，这样即可在一定程度上降低缴费基数。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com