

劳动和社会保障法律资讯

第十四期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

二〇一三年九月

本期目录

一、最新文件

社会保险费申报缴纳管理规定 2

二、案例参考

广东高院再审案例：补缴社会保险费不属法院
民事案件受案范围，应向社保管理部门寻求解决 13

三、实务研讨

职场女性必知的法律问题 15

社会保险费申报缴纳管理规定

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 20 号

《社会保险费申报缴纳管理规定》已经人力资源社会保障部第 114 次部务会审议通过，现予公布，自 2013 年 11 月 1 日起施行。

部长 尹蔚民

2013 年 9 月 26 日

第一章 总则

第一条 为规范社会保险费的申报和缴纳管理工作，根据《中华人民共和国社会保险法》（以下简称社会保险法）、《社会保险费征缴暂行条例》，制定本规定。

第二条 用人单位进行缴费申报和社会保险经办机构征收社会保险费，适用本规定。

本规定所称社会保险费，是指由用人单位及其职工依法参加社会保险并缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费、工伤保险费、失业保险费和生育保险费。

第三条 社会保险经办机构负责社会保险缴费申报、核定等工作。

省、自治区、直辖市人民政府决定由社会保险经办机构征收社会保险费的，社会保险经办机构应当依法征收社会保险费。

社会保险经办机构负责征收的社会保险费，实行统一征收。

第二章 社会保险费申报

第四条 用人单位应当按月在规定期限内到当地社会保险经办机构办理缴费申报，申报事项包括：

- （一）用人单位名称、组织机构代码、地址及联系方式；
- （二）用人单位开户银行、户名及账号；
- （三）用人单位的缴费险种、缴费基数、费率、缴费数额；
- （四）职工名册及职工缴费情况；
- （五）社会保险经办机构规定的其他事项。

在一个缴费年度内，用人单位初次申报后，其余月份可以只申报前款规定事项的变动情况；无变动的，可以不申报。

第五条 职工应缴纳的社会保险费由用人单位代为申报。代职工申报的事项包括：职工姓名、社会保障号码、用工类型、联系地址、代扣代缴明细等。

用人单位代职工申报的缴费明细以及变动情况应当经职工本人签字认可，由用人单位留存备查。

第六条 用人单位到社会保险经办机构办理社会保险缴费申报有困难的，经社会保险经办机构同意，可以邮寄申报。邮寄申报以寄出地的邮戳日期为实际申报日期。

有条件的地区，用人单位也可以按照社会保险经办机构的规定进行网上申报。

第七条 用人单位应当向社会保险经办机构如实申报本规定第四条、第五条所列申报事项。用人单位申报材料齐全、缴费基数和费率符合规定、填报数量关系一致的，社会保险经办机构核准后出具缴费通知单；用人单位申报材料不符合规定的，退用人单位补正。

社会保险经办机构在开展社会保险稽核工作过程中，发现用人单位未如实申报造成漏缴、少缴社会保险费的，按照社会保险法第八十六条的规定处理。

第八条 用人单位应当自用工之日起 30 日内为其职工申请办理社会保险登记并申报缴纳社会保险费。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。

用人单位未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的，社会保险经办机构暂按该单位上月缴费数额的 110%确定应缴数额；没有上月缴费数额的，社会保险经办机构暂按该单位的经营状况、职工人数、当地上年度职工平均工资等有关情况确定应缴数额。用人单位补办申报手续后，由社会保险经办机构按照规定结算。

第九条 用人单位因不可抗力，不能按期办理缴费申报的，可

以延期申报；不可抗力情形消除后，应当立即向社会保险经办机构报告。社会保险经办机构应当查明事实，予以核准。

第三章 社会保险费缴纳

第十条 用人单位应当持社会保险经办机构出具的缴费通知单在规定的期限内采取下列方式之一缴纳社会保险费：

（一）到其开户银行或者其他金融机构缴纳；

（二）与社会保险经办机构约定的其他方式。

社会保险经办机构、用人单位可以与银行或者其他金融机构签订协议，委托银行或者其他金融机构根据社会保险经办机构开出的托收凭证划缴用人单位和为其职工代扣的社会保险费。

第十一条 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位依法履行代扣代缴义务时，任何单位或者个人不得干预或者拒绝。

用人单位未按时足额代缴的，社会保险经办机构应当责令其限期缴纳，并自欠缴之日起按日加收0.5%的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

第十二条 征收的社会保险费，应当存入社会保险经办机构按照规定开设的社会保险基金收入户。社会保险经办机构应当按照有关规定定期将收到的基金存入依法开设的社会保险基金财政专户。

第十三条 社会保险经办机构对已征收的社会保险费，根据用

人单位实际缴纳额（包括代扣代缴额）和代扣代缴明细，按照国家有关规定进行记账。

第十四条 用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人。

用人单位应当每年向本单位职工代表大会通报或者在本单位住所的显著位置公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受职工监督。

第十五条 社会保险经办机构应当及时、完整、准确地记录用人单位及其职工的缴费情况，并将缴费情况定期告知用人单位和职工。用人单位和职工有权按照《社会保险个人权益记录管理办法》等规定查询缴费情况。

社会保险经办机构应当至少每年一次向社会公布社会保险费征收情况，接受社会监督。

第四章 未按时足额缴纳社会保险费的处理

第十六条 用人单位有下列情形之一的，社会保险经办机构应当于查明欠缴事实之日起5个工作日内发出社会保险费限期补缴通知，责令用人单位在收到通知后5个工作日内补缴，同时告知其逾期仍未缴纳的，将按照社会保险法第六十三条、第八十六条的规定处理：

（一）未按规定申报且未缴纳社会保险费的；

(二) 申报后未按时足额缴纳社会保险费的；

(三) 因瞒报、漏报职工人数、缴费基数等事项而少缴社会保险费的。

第十七条 用人单位未按照本规定第十六条规定的期限补缴的，社会保险经办机构可以按照社会保险法第六十三条第二款的规定，向用人单位开户银行或者其他金融机构查询其存款账户。

第十八条 社会保险经办机构可以根据查询结果向所属的社会保险行政部门申请作出划拨社会保险费的决定，并提交下列材料：

(一) 用人单位名称、法定代表人、地址、联系方式；

(二) 用人单位开户银行、户名及账号；

(三) 申请划拨的事实、理由及依据；

(四) 申请划拨的社会保险费数额；

(五) 社会保险行政部门要求提供的其他材料。

第十九条 社会保险行政部门接到社会保险经办机构划拨申请后，应当按照《中华人民共和国行政强制法》的规定，及时作出划拨社会保险费决定，并书面通知用人单位开户银行或者其他金融机构予以划拨。

第二十条 社会保险行政部门作出的划拨社会保险费决定，应当按照《中华人民共和国行政强制法》的规定送达用人单位，并抄送社会保险经办机构。

第二十一条 经查询，用人单位账户余额少于应当缴纳的社会保险费数额的，或者划拨后用人单位仍未足额清偿社会保险费的，

社会保险经办机构可以要求用人单位以抵押、质押的方式提供担保。

第二十二条用人单位应当到社会保险经办机构认可的评估机构对其抵押财产或者质押财产进行评估，经社会保险经办机构审核后，对能够足额清偿社会保险费的，双方依法签订抵押合同或者质押合同；需要办理登记的，应当依法办理抵押登记或者质押登记。

第二十三条 社会保险经办机构与用人单位签订抵押合同或者质押合同后，应当签订延期缴费协议，并约定协议期满用人单位仍未足额清偿社会保险费的，社会保险经办机构可以参照协议期满时的市场价格，以抵押财产、质押财产折价或者以拍卖、变卖所得抵缴社会保险费。

延期缴费协议期限最长不超过 1 年。

第二十四条 用人单位提供担保并签订延期缴费协议的，其职工在延缴期间按照规定享受社会保险待遇。

第二十五条 用人单位经责令仍未补缴且有下列情形之一的，社会保险经办机构可以按照社会保险法第六十三条第三款的规定，向所在地有管辖权的人民法院申请扣押、查封、拍卖用人单位财产，以拍卖所得抵缴应缴纳的社会保险费、滞纳金：

（一）经查询，用人单位开户银行账户余额少于应缴纳的社会保险费数额且未签订担保合同的；

（二）经划拨，用人单位仍未足额清偿应缴纳的社会保险费且未签订担保合同的；

（三）延期缴费协议期满，因担保财产的市场价格或者权利状况发生变化，用人单位仍未足额清偿应缴纳的社会保险费的。

第二十六条 社会保险经办机构申请人民法院强制执行的，应当提供下列材料：

（一）强制执行申请书；

（二）用人单位欠缴社会保险费及加收滞纳金的事实、理由和依据；

（三）社会保险经办机构限期补缴通知；

（四）用人单位的意见；

（五）用人单位有本规定第二十五条所列情形时的相关材料；

（六）申请强制执行的用人单位财产情况；

（七）法律、行政法规规定以及人民法院要求的其他材料。

强制执行申请书应当由社会保险经办机构负责人签名，加盖社会保险经办机构的印章，并注明日期。

第五章 法律责任

第二十七条 社会保险行政部门及其工作人员作出划拨社会保险费决定时，有下列行为之一的，按照《中华人民共和国行政强制法》的规定，由上级社会保险行政部门或者有关部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究

究刑事责任：

- （一）违反法定程序作出划拨社会保险费决定的；
- （二）未在规定时限内及时作出划拨社会保险费决定并书面通知用人单位开户银行或者其他金融机构的；
- （三）决定划拨的社会保险费数额错误的；
- （四）向当事人泄露信息影响划拨社会保险费的；
- （五）有违反法律、法规和规章的其他行为的。

第二十八条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正，视情节轻重对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予相应处分：

- （一）未按照本规定第八条核定或者确定用人单位应当缴纳的社会保险费数额的；
- （二）对已征收的社会保险费未按照国家规定记账的；
- （三）未依法责令欠缴社会保险费的用人单位限期补缴社会保险费、加收滞纳金；
- （四）申请人民法院强制执行不符合规定的；
- （五）签订担保合同和延期缴费协议不符合规定的；
- （六）未按照规定审核、处置担保财产的；
- （七）法律、法规和规章规定的其他情形。

第二十九条 社会保险经办机构擅自更改社会保险费缴费基数、费率，导致少收或者多收社会保险费的，由社会保险行政部门责令其追缴应当缴纳的社会保险费或者退还不应当缴纳的社会保险

费；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第三十条 用人单位未按照规定向社会保险经办机构进行缴费申报或者未按照规定缴纳社会保险费的，社会保险行政部门应当依法查处。

用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险经办机构按照社会保险法第八十六条的规定，责令其限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起按日加收0.5%的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由社会保险行政部门处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

第三十一条 用人单位未按月将代扣代缴社会保险费明细情况告知职工本人，或者未按照规定通报、公布本单位全年社会保险费缴纳情况的，职工有权向社会保险行政部门举报、投诉。

第六章 附则

第三十二条 社会保险费由税务机关征收的，社会保险经办机构应当及时将用人单位和职工应缴社会保险费数额提供给税务机关；税务机关应当及时向社会保险经办机构提供用人单位和职工的缴费情况。

社会保险经办机构应当按月将单位和个人缴纳失业保险费的情况提供给负责支付失业保险待遇的经办机构。

第三十三条 以个人身份参加社会保险的，社会保险费申报和缴纳办法另行规定。

第三十四条 本规定自 2013 年 11 月 1 日起施行。原劳动和社会保障部《社会保险费申报缴纳管理暂行办法》（劳动和社会保障部令第 2 号）同时废止。

广东省高级人民法院

民事裁定书

(2012)粤高法民一申字第 2526 号

申请再审人（一审原告、二审上诉人）：徐家鹏，男，汉族，1962 年出生，住广东省珠海市。

被申请人（一审被告、二审被上诉人）：珠海公交海洲运输有限公司。住所地：广东省珠海市。

法定代表人：刘晓春，该公司总经理。

申请再审人徐家鹏因与被申请人珠海公交海洲运输有限公司（以下简称海洲公司）劳动争议纠纷一案，不服广东省珠海市中级人民法院（2011）珠中法立民终字第 117 号民事裁定，向本院申请再审。本院依法组成合议庭对本案进行了审查，现已审查终结。

徐家鹏申请再审称：我与海洲公司之间存在劳动关系，依法购买社保是《劳动法》和《劳动合同法》中明确规定的。因此，不交社保应当属于劳动纠纷，我与海洲公司之间是平等的民事关系。我诉请的是让海洲公司补缴社保金，不是诉请社保部门追缴社保金，与社保行政部门没有直接关系，并不属于行政关系。一、二审裁定以本案属于行政关系、不属于民事纠纷为由驳回我的起诉是错误的。故请求对本案再审。

本院认为，征缴社会保险费是社保管理部门的职责，社保管理部门与缴费义务主体之间是管理与被管理的行政法律关系。用人单位海洲公司不按规定为劳动者徐家鹏缴纳社会保险金，徐家鹏起诉请求用人单位海洲公司为其补缴社会保险费，不属于人民法院民事案件受案范围，应向社保管理部门寻求解决。二审裁定驳回徐家鹏的起诉，并无不当。

综上，申请再审人徐家鹏的再审申请缺乏充分理据，不符合《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十九条所规定应予再审的情形。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百八十一条第一款的规定，裁定如下：

驳回徐家鹏的再审申请。

审 判 长 强 弘

代理审判员 马惠华

代理审判员 李 安

二〇一二年九月二十日

本件与原本核对无异

书 记 员 尤顺然

职场女性必知的法律问题

文：李迎春律师

问：三八妇女节放假半天的法律依据是什么？

答：《全国年节及纪念日放假办法》（1949年12月23日政务院发布 根据1999年9月18日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第一次修订 根据2007年12月14日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第二次修订）第三条规定：部分公民放假的节日及纪念日：（一）妇女节（3月8日），妇女放假半天。

问：三八妇女节公司未放假而是安排了工作，公司需支付加班费吗？

答：《劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函》（劳社厅函[2000]18号）中答复，关于部分公民放假的节日期间，用人单位安排职工工作，如何计发职工工资报酬问题。按照国务院《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第270号）中关于妇女节、青年节等部分公民放假的规定，在部分公民放假的节日期间，对参加社会或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

问：国家对产假和流产假是怎么规定的？

答：《女职工劳动保护特别规定》第七条规定，女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。各地计划生育条例一般会规定晚育可享受延长产假，延长天数可参照当地规定执行。

问：产假遇法定节假日需顺延吗？

答：产假是保证产妇恢复身体健康的一段固定期间，从预产期前 15 日开始休假，到第 98 天即截止（难产、多胞胎另计），按自然天数计算，故休息日和法定节假日均包含在内。部分地区规定晚育假遇法定节假日可顺延。

问：招聘启事写“男性优先”“不招女性”是否合法？

答：这涉嫌对女性的歧视。《中华人民共和国妇女权益保障法》第 23 条第一款规定，各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。《就业促进法》第 27 条规定，国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。第 62 条规定，违反本法规定，实施就业歧视的，劳

动者可以向人民法院提起诉讼。

问：用人单位在劳动合同中规定“三年之内不得结婚、不得生子”合法吗？

答：违法！《中华人民共和国妇女权益保障法》第23条第二款规定，各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。《就业促进法》第27条第三款规定，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。即使劳动合同中有类似约定，亦属无效，女职工结婚生子不违反劳动合同约定。

建议：为了顺利就业，如果用人单位非得写上此类条款，大可不必针锋相对坚决不从，何不顺水推舟，签了也无效，并不会影响自己的合法权益。

问：入职时未告知公司怀孕事实，入职后公司以隐瞒事实存在欺诈行为解雇合法吗？

答：司法实践中一般认定解雇不合法。用人单位的行为实际上限制了怀孕妇女获得平等就业的权利，这既违背社会公序良俗，也是对怀孕妇女的歧视。

问：女职工非婚生育时是否享受劳保待遇？

答：劳动部工资局复女职工非婚生育时是否享受劳保待遇问题〔（65）中劳薪便字 381 号〕中答复：女职工非婚生育时，不能按照劳动保险条例的规定享受生育待遇。其需要休养的时间不应发给工资。该答复虽已年代久远，但实践中基本上仍在执行。

问：关于婚假有什么规定吗？

答：国家规定的婚假不超过 3 日，晚婚的（法定婚龄推迟三年以上），各地计划生育条例规定可增加婚假，增加天数不等。

问：再婚可以享受婚假吗？

答：劳社厅函〔2000〕84 号文规定，再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇。但是，再婚一般是不享受晚婚假的，因晚婚延长婚假（即晚婚假）属计划生育奖励措施，各省市的计划生育条例大多规定晚婚假只适用于初婚者。

问：违反计划生育政策生“二胎”可以享受产假及相关待遇吗？

答：妇女生育产假是法定的，不管其生育是否符合计划生育政策，女职工提出要求休产假企业都应当无条件的批准。国家现规定产假 98 天，目的是为了能够保障产妇恢复身体健康，享受产假不以是否符合计划生育政策为前提条件，只要有生产的事实，就应当

享受 98 日的产假。但是，鉴于违反计划生育政策的事实，实践中一般认为产假期间不能和符合计划生育政策的员工一样享受产假期间的相关待遇，包括检查费、接生费、手术费、住院费和药费，产假期间的生育津贴（产假工资）。

问：违反计划生育政策用人单位可以解雇吗？

答：此问题在实践中有争议，严格来说违反计划生育政策与履行劳动合同并无直接联系，直接以此为由解除劳动合同缺乏法律上的依据。劳动合同法中法定解雇条款亦不包括违反计划生育政策情形，但从司法实践看，如果用人单位与劳动者订立的劳动合同或规章制度中对此有相应的规定，支持用人单位解雇的案例不少。

问：女职工在“三期”内用人单位可以终止或解除劳动合同吗？

答：1、关于终止合同：依据劳动合同法的规定，“三期”内劳动合同到期，如果女职工不同意终止劳动合同的，劳动合同应当顺延至哺乳期满。

2、关于解除合同：《中华人民共和国妇女权益保障法》第 26 条规定，任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。《女职工劳动保护特别规定》亦规定不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干

条文的说明》第 29 条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：……

(三)女工在孕期、产期、哺乳期内的。”《劳动合同法》第 42 条规定：“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：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的。”

对上述规定应当从以下三方面进行理解：

（1）用人单位不得以女职工怀孕、产假、哺乳等为由解除劳动合同，即解除劳动合同理由是“怀孕、产假、哺乳”；

（2）用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期内以女职工医疗期满不能从事工作、不能胜任工作、客观情况发生重大变化或经济性裁员等为由而解除劳动合同；

（3）如果女职工有下列情形之一的，虽在孕期、产期、哺乳期内，用人单位也可依法解除劳动合同：①在试用期间被证明不符合录用条件的；②严重违反用人单位的规章制度的；③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；⑤有欺诈、胁迫或乘人之危之行为致使劳动合同无效的；⑥被依法追究刑事责任的。

职场女性需注意：孕期、产期、哺乳期并不是女职工的护身符，国家法律虽对女职工进行特别保护，但保护亦有边界，女职工仍负有遵纪守法的义务，在符合法定情形下，用人单位仍可解除劳

动合同。

问：女职工退休年龄有什么规定？

答：《关于工人、职员退休处理的暂行规定》，区分了女职工的退休年龄：女职员 55 岁、女工人 50 岁。国务院《关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《关于工人退休、退职的暂行办法》(国发[1978]104 号)规定：女干部退休年龄和企业在职期间的女性管理人员为 55 周岁，未被企业聘用的原女性管理人员以及女性工人法定退休年龄为 50 周岁。劳动部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知规定：国家法定的企业职工退休年龄是：男年满 60 周岁，女工人年满 50 周岁，女干部年满 55 周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作(以下称特殊工种)的，退休年龄为男年满 55 周岁、女年满 45 周岁；因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满 50 周岁、女年满 45 周岁。(文：李迎春律师)