

社会保险争议实务指引

社保争议纠纷专题课



- 01 社保争议及相关法律解读
- 02 实务中的处理途径指引
- 03 社保缴费、发放争议诉讼技巧
- 04 典型案例分析
- 05 社保待遇损失的赔偿
- 06 与社保争议相关的其他问题
- 07 典型案例分析



社会保险争议的概念：

社会保险争议是指劳动保障行政部门及社会保险经办机构与管理相对人之间，因实现社会保险权利和履行社会保险义务产生分歧而引起的争议。

社会保险争议既包括劳动保障部门及社会保险经办机构同用人单位、劳动者之间的争议，也包括用人单位与劳动者之间的争议。



社会保险争议的种类：

我国法律未对社会保险争议进行分类，根据争议内容的不同，社会保险争议应分为社会保险缴费争议、社会保险待遇争议、社会保险发放争议以及与社会保险有关的争议。

社会保险缴费争议，即劳动者要求用人单位补办社会保险争议，包括要求足额补交引发的争议。

社会保险待遇争议，即因用人单位未办理社会保险而导致劳动者遭受工伤待遇、失业待遇、生育待遇、养老待遇以及医疗待遇损失，而引发的争议。

社会保险发放争议，即劳动者与社会保险经办机构因发放数额引发的争议。

其他与社会保险争议有关的争议。



社会保险争议专题课

社会保险是一项社会保障权，是《宪法》45条规定的物质帮助权的派生权利，因此它不从属于劳动关系的确立。劳动关系与社保关系虽然相互不具有从属性，但是在我国劳动关系法律制度的建立要早于社会保险法律制度，可以说我国现在的社会保险法律制度是由上个世纪的劳动保险制度、退休金制度等制度演变而来。所以目前并不能将劳动争议与社保争议完全分立开来，某些社保争议应属于劳动争议的范畴。



社会保险争议专题课

《劳动法》第77条，用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

《劳动法》第100条，用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。



社会保险争议专题课

《社会保险费征缴暂行条例》第13条，缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳；逾期仍不缴纳的，除补缴欠缴数额外，从欠缴之日起，按日加收千分之二的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。

《社会保险行政争议处理办法》全文。

《劳动合同法》第77条，劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。



《劳动争议调解仲裁法》第2条第4款规定了因工作时间、休息休假、社会保险、福利发生的争议属于劳动争议的范畴。

2010年颁布的《社会保险法》第63条第1款规定，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其限期缴纳或者补足。

第83条规定了用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼；用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼；个人与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。



社会保险争议专题课

第84条规定，用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正...

《社会保险费征缴暂行条例》（国务院令第259号）规定，用人单位逾期拒不缴纳社会保险费、滞纳金的，由劳动保障部门或者税务机关申请法院依法强制缴纳。



社会保险争议专题课

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条：

（五）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷；

（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；

（七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；



《最高人民法院关于企业为职工补缴养老保险费纠纷引发问题的答复》称：“因社保机构对用人单位欠缴费用负有征缴的义务，如果劳动者、用人单位与社保机构就欠费等发生争议，是征收与缴纳之间的纠纷，属于行政管理的范畴，带有社会管理性质，不是单一的劳动者与用人单位之间的社保争议。因此，此类争议不宜纳入民事审判的范围，劳动者对用人单位欠缴社会保险费或者因缴费年限、缴费数额等发生争议的，应向相关部门申请解决。”



结论：

综合分析以上法律法规、司法解释及最高院答复，可以得出以下结论：

- 1、劳动者与用人单位之间的社保争议存在两种救济路径。
- 2、社会保险缴费争议和发放争议不属于劳动争议受案范围。
- 3、社会保险待遇争议原则上属于仲裁机关和法院劳动争议案件受案范围。
- 4、社会保险待遇争议，原则上需要满足劳动者未享受社保待遇、用人单位未为劳动者办理社保登记、社保机构出具不能补办社保的证明。



为什么社会保险缴费争议和发放争议不属于劳动争议受案范围？

劳动仲裁与民事诉讼的救济途径存在的弊端在于私法的救济途径与社保权的**权利属性不符合**。社保权是基于宪法的规定而设立的公权利，作为一种社会权，其权利内容具有国家意志性和公共利益性，对其争议的处理有一定强制性标准，社保险种、缴费基数、缴费年限由国家法定，等等，某些社保争议不得和解。而私法运行过程中，除了运用法律价值进行判断，还需尊重当事人的意思自治，既然是公权力依法便不得随意变更，即使劳动者本人也不得随意放弃社保权利。



为什么社会保险缴费争议和发放争议不属于劳动争议受案范围？

缴纳社会保险费是国家行政法规规定的一种强制性行政义务，反映的是国家社会保险征缴部门与缴费义务主体（用人单位和劳动者）之间的一种管理与被管理的行政关系，并非劳动争议当事人之间的民事关系。

我国社会保险从办理登记、缴费、发放社保费用，到监督检查等均明确规定了由社保管理部门负责和管理。这体现了行政权的主动性、开放性和扩张性。



为什么社会保险缴费争议和发放争议不属于劳动争议受案范围？

从可执行性上看，保险待遇的计算依据比较复杂，由人民法院审理存在较多困难。

即使法院受理，社会保险纠纷的执行法院也无法独立完成。



为什么社会保险待遇争议和属于劳动争议受案范围？

由于在用人单位未依法参加社会保险的情况下，国家有关规定已明确将上述社会保险待遇的支付义务转向用人单位，此类争议仅限于劳动者与用人单位之间，而不涉及到社会保险经办机构的权利义务。

如《工伤保险条例》第六十二条规定未参加工伤保险期间用人单位的职工发生工伤的，由用人单位按照本条例的项目和标准支付。



社会保险争议专题课

社会保险争议救济程序指引：

- 1、确定社会保险争议的类别；
- 2、社保缴费、发放争议的不属于劳动争议受案范围，劳动者可以向用人单位所在地的劳动监察部门和社保中心投诉；对劳动监察部门和社保经办机构稽查结果不服，或者劳动监察部门、社保中心不履行法定职责的，可以申请复议或提起行政诉讼；
- 3、对于社会保险待遇争议，属于劳动争议受案范围，应通过劳动仲裁、诉讼途径解决。



诉前准备工作注意事项：

1、注意审查现有证据是否能够认定劳动关系，在确立劳动关系存疑的情况下，应先进行劳动仲裁确认劳动关系。

确立劳动关系时应注意的其他问题：

- ①劳动者主体资格问题。
- ②劳动者是否可以主张二倍工资、经济补偿金、赔偿金等。
- ③用人单位缴纳社保不足额是否可以认定为未依法缴纳社会保险？
- ④员工拒绝单位缴纳社保后，以未依法缴纳社保为由辞职能否主张经济补偿金？



诉前准备工作注意事项：

2、注意审查是否向劳动监察部门或社保中心提交了书面的投诉举报材料，监察部门是否将稽查结果告知了劳动者。

3、受理时效：《劳动保障监察条例》第二十条规定，违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。违法行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。



诉求的提出:

- 1、对于稽查结果不服的，要求劳动监察部门、社保中心重新进行稽查，并将稽查结果告知当事人。
- 2、对于未依法进行稽查的，按照行政不作为，要求劳动监察部门、社保中心履行法定职责。

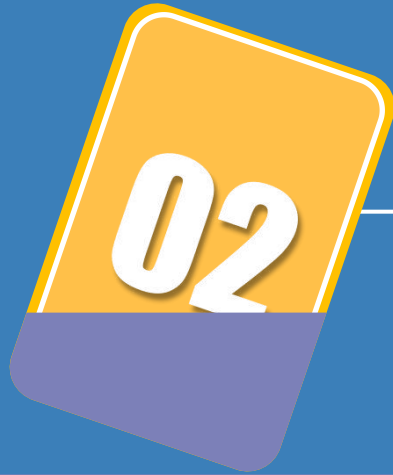


举证责任分配：

1、劳动者：负责证明存在劳动关系，工作起止时间，工资额等。

2、劳动监察部门及社保中心：负责举证其做出的行政行为是正确的，或者说没有进行立案、稽查

是合理的。



史某与某人社局、某公司社会保险纠纷案

职未来Career Future - 与时间成长，为职场赋能



案例

史某原为某公司的员工，于2008年2月22日入职。公司迟至2015年9月才为史某办理基本养老保险手续。2017年10月18日，史某以公司未为其办理社会保险缴费手续为由，书面通知公司解除劳动合同，并要求公司按照法律规定支付相应补偿。史某于2018年10月8日向当地人社局提交申请书，申请人社局督促公司为史某依法补缴欠缴的基本养老保险费。



案例

人社局下属社会保险基金征缴管理处依照《劳动保障监察条例》第20条：“违反劳动保障法律法规的行为在两年内未被发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处”的规定，于2018年10月19日作出了《关于史某投诉某公司未为其购买企业养老保险的回复》(以下简称《回复》)，认为史某投诉的养老保险事宜，社保基金征缴处已不适宜进行处理，请史某依据其他相关法律规定维护自己的合法权益。

2018年11月1日，史某提起行政诉讼，要求人社局撤销《回复》，重新稽查，并将稽查结果告知，同时将某公司列为第三人。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/916153151122010141>