

看清不缴社保五大“坑” 别踩

社会保险旨在帮助个人和家庭抵御养老、疾病、失业、工伤和生育等方面的风险，实现风险的社会共担，减轻个人负担，保障基本生活。生活中，一些用人单位以各种理由不给职工缴纳社保，导致职工权益受损。对此，潍坊市人社部门提醒劳动者要警惕以下五大“坑”，维护自身权益不受损害。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

01 不给试用期职工缴纳社保

一些单位以试用期为由不给职工缴纳社保的行为是不合法的。

《中华人民共和国社会保险法》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。社会保险费包括基本养老保险费、基本医疗保险费、工伤保险费、失业保险费和生育保险费，除了生育保险和工伤保险个人不需缴费外，其它三个险种，单位和个人按相关比例共同缴费。

所以，即使职工在试用期内，用人单位也要为其缴纳社保。

02 让职工签署弃缴社保承诺

一些用人单位在与职工签订劳动合同时，要求员工签署一份书面承诺，写明自愿放弃该用人单位为其缴纳社保，用人单位将社保费作为工资的一部分，直接支付给劳动者。这种行为是不合理且违法的。

根据《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，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。为劳动者参加社会保险并依法缴纳社会保险费系用人单位的法定义务，该项义务不能由用人单位和劳动者通过约定变更或者放弃。

03 人事档案没转过来不缴社保

新入职的员工由于人事变动，人事档案可能没有及时转过来，这时有些用人单位会表示没有档案就无法为职工缴纳社保。这种做法是不合理的。

实际上，人事档案并非缴纳社保所需条件，不

能成为用人单位缓缴社保的理由。《中华人民共和国社会保险法》第六十条规定，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。

04 不签合同就不用缴社保

劳动者遇到用人单位以未签订劳动合同为由拒缴社保时，可以提供相关资料证明与单位之间的用人关系。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（2）用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；（3）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；（4）考勤记录；（5）其他劳动者的证言等。其中，（1）（3）（4）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

05 发放社保补助代替缴社保

一些用人单位通过给职工发放社保补助的形式代替缴纳社保。这种做法不可取。

《社会保险费征缴暂行条例》第十二条规定，缴费单位和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。缴费个人应当缴纳的社会保险费，由所在单位从其本人工资中代扣代缴。用人单位和个人不得私下就社会保险费进行约定。



工伤保险宣传进社区 为劳动者托起“稳稳的幸福”

□潍坊日报社全媒体记者 张沁 通讯员 牟晓明 任军

为切实提高用人单位和市民的工伤预防意识，普及工伤保险政策法规，近日，我市各级社保中心开展“工伤保险进家门 真情服务暖人心”工伤预防暨“社保服务进万家”宣传进社区活动，在全市范围内掀起一股工伤保险政策宣传热潮。

“在小区做志愿服务受伤算工伤吗？”“上下班路上受伤要怎么认定？”在安丘市兴安街道城北社区工伤保险政策宣传活动现场，工作人员耐心地解答市民提出的问题。全市各级社保中心业务骨干深入辖区各社区，通过发放工伤保险宣传资料、设置政策咨询台等方式，面对面为市民讲解什么是工伤保险、为什么要缴纳工伤保险，并对工伤的认

定、工伤待遇申领等进行详细介绍。同时，以生动翔实的案例为依托，讲解工伤保险在实际生活中的重要作用，进一步提升市民的工伤保险维权意识。

实施工伤保险制度的目的在于保障因工作遭受事故伤害或者患职业病职工的救治权与经济赔偿权；推动工伤预防，防止或减少伤亡事故，减少经济损失；促进职业康复，让受伤者尽快恢复劳动能力；分散用人单位的工伤风险，为工伤职工提供基本的医疗服务和生活保障。工伤保险政策宣传活动的深入开展，为构建和谐稳定的劳动关系、保障劳动者的合法权益筑牢坚实基础，为城市的稳健发展保驾护航。

了解无效劳动合同

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

劳动者与用人单位签订劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，违反该原则，将导致劳动合同无效或者部分无效。那么，什么样的劳动合同是无效的呢？本期“人社政策你问我答”为您解答。

●劳动合同无效或者部分无效的情形有哪些

以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

●无效劳动合同有法律效力吗

无效劳动合同，从订立之日起就没有法律效力。但是，劳动者已付出劳动的，用人单位仍应向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

●约定由劳动者支付违约金的劳动合同有效吗

违约金是指合同的一方当事人不履行或不适当履行合同时，按照合同的约定，为其违约行为支付的一定数额的金钱。

劳动合同不同于一般的民事合同，用人单位在有且只有两种情形下可以约定由劳动者支付违约金，否则约定无效：

一是服务期违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与劳动者签订服务期协议，并约定服务期违约金。但违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，且用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

二是竞业限制违约金。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同中与劳动者约定竞业限制条款，并约定劳动者违反竞业限制的，应当按约定标准向用人单位支付违约金。竞业限制仅适用于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

法律法规依据：《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳动保障监察条例》等。

人社政策
你问我答