

■ 热点关注

社保征收划归税务,企业如何“接招”?

合法合规缴纳社保是企业的必然选择

■叶飞艳

按照既定时间表,2019年1月1日起,各项社保费由税务部门统一征收。这一新政引起了社会各界特别是企业的广泛关注。新政出台后企业如何应对?企业如何降低包括社保、个税在内的人力成本?近日,记者就此采访了劳动法专家及部分企业人力资源负责人。

“当前企业社保缴纳普遍存在未全员参保、未全额参保、试用期没有缴纳社保以及企业在获得营业执照后至社保账户开户前这一‘空窗期’未缴社保等现象。”企业用工法律专家、盈科律师事务所律师刘杰告诉记者,按照规定,企业与员工确立劳动关系后,在入职一个月内就要为其缴纳社保。缴纳社保基数,是按照职工上一年度1月至12月的所有工资性收入所得的月平均额来进行确定。并以统计部门发布的上一年城镇非私营单位在岗职工平均工资确定缴费基数上下限,基数300%作为上限,60%

作为下限,企业和个人按比例缴纳社保费。“然而,为了减少社保费支出,长期以来,一些企业隐瞒实际工资水平,将社保缴费按当地最低工资标准或基数下限缴纳,甚至不缴社保费,没有做到全员全额缴纳。”

由于税务部门掌握企业和个人收入信息,特别是金税三期和自然人税收管理系统实行后,大家一致认为,漏缴、欠缴社保的行为将无处遁形。刘杰表示,社保征收新政的方向是实现应保尽保、全员全额参保,不断扩大社保的参保面。税务部门最容易掌握用人单位的经营状况和工资发放情况,对那些不给员工上社保、不全额上社保的企业最方便做到“精准打击”。刘杰在分析社保征收划归税务新政下企业面临形势时指出:“一方面,社保‘转嫁’税务后,随着金税三期工程实施,企业将面临人力成本、社会保险、住房公积金

金及个税的合规稽查。另一方面,劳动力市场供需关系发生重大转变,新生代劳动者就业理念权利意识与传统企业用人观发生激烈碰撞,从而导致大量劳动纠纷。”

“要做到合规缴纳,按照实际工资总额来缴纳社保,企业和员工都会增加比较大的负担,人力成本就会上升。”某材料公司人力资源负责人陈先生坦言,公司为了节省人力成本,长期按照最低缴费基数缴纳。他介绍说,以月薪5000元的员工为例,按目前缴费基数下限2695元来算,企业只需缴纳社保费800元左右,员工自付300元左右,如按实际工资缴纳社保,企业需缴纳1400多元,员工自付500多元,“压力很大”。对此,刘杰强调,合法合规缴纳社保是企业的必然选择。用人单位未依法缴纳社保费的,劳动者可以此为要求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金。如因欠

缴、少缴社保费导致劳动者产生社保待遇损失的,劳动者有权要求赔偿。此外,企业未依法足额缴纳社会保险费可能产生后果有:被税务部门从银行存款中划拨社会保险费;被人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产,以拍卖所得抵缴社会保险费;自欠缴之日起按日加收万分之五的滞纳金;被处以欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款;对直接主管人员和其他直接责任人员处以5000元以上20000元以下罚款等。

企业应如何应对社保税务新政?刘杰建议,用人单位要确立合法合规意识,主动清理一些不合规的“土办法”,运用减员增效、多样用工等多种方法来降成本、提效率。同时,刘杰表示,国家已经明确了不会增加企业负担,对于社保缴纳,企业不必过于担忧。

(作者系《人才就业社保信息报》记者)

■ 析案说法

以欺诈的手段订立劳动合同无效或部分无效

■陈昌衡

2018年2月,雁城某超市扩大门面规模,急需营销人才打开局面,向社会公开高薪招聘一名有工作经验的营销经理。贾先生前往应聘,双方协商洽谈,贾先生向超市递交了曾在多家商场、企业从事过销售的书面简历及说明。超市求才心切,对贾先生工作经历十分满意。于是,双方当即订立了为期3年的书面劳动合同,约定超市聘用贾先生为营销经理,试用期为3个月,等。至2018年5月,超市考核员工业绩时,发现贾先生的销售业绩没有达到预订任务。超市给予贾先生两个月宽限期。至2018年7月,贾先生仍然没有达到销售预订任务。超市便对贾先生的工作能力产生了质疑,于是派员对贾先生入职时提供的工作经历进行了核实,结果发现贾先生所述在多个商场及企业从事过销售工作经历纯属乌有,有的单位根本查无此人。超市为了避免贾先生继续工作可能带来的负面问题,当即以贾先生存在欺诈行为为由,作出了与其解除劳动合同的决定。贾先生认为自己既往工作经历与现行工作无关联,超市即时解除劳动合同缺乏依据,请求支付经济补偿。双方由此发生劳动争议。

在人力资源市场,求职应聘、签订劳动合同时,劳动者一方往往处于弱势,一些劳动者为了满足用人单位录用条件,获取一份满意的工作,从而采用欺诈手段与用人单位订立劳动合同。

欺诈,是指以使人发生错误认识为目的的故意行为。最高人民法院《关于贯彻执行〈中华人民共和国民

法通则〉若干问题的意见》(试行)第68条规定,一方当事人故意告知对方虚假情况,或者故意隐瞒真实情况,诱使对方当事人作出错误意思表示的,可以认定为欺诈行为。根据上述司法解释,欺诈具有如下构成要件:欺诈故意、欺诈行为、表意人因欺诈陷入错误认识、表意人因错误认识作出错误的意思表示。

劳动者在求职、在订立劳动合同时,因处于弱势地位,或为满足用人单位的录用条件,或为诱导用人单位尽快做出招用决定,可能会作出以下行为:虚构过往工作经历,提供伪造学历证书、资质证书,隐瞒、未如实告知自身素质,如会计提供虚假会计证、保安员提供虚假无违法犯罪记录证明、建筑师在入职时提供虚假建筑师证明等。

在认定劳动者是否存在欺诈的情况时,需要结合用人单位是否首先使应有告知悉权利来判断,如果用人单位并未事先明确告知劳动者录用条件,即使事后发现劳动者存在学历、工作经历造假等行为,也不适宜认定劳动者的行为构成欺诈。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第(一)项规定:“以欺诈、胁迫或乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同,劳动合同无效”。劳动者一旦采用欺诈手段,劳动合同即无效。如用人单位已明确告知劳动者招聘及录用条件,但劳动者在订立劳动合同时存在故意虚构重要事实及隐瞒关键情况的行为,对用人单位陷入错误判断的后果具有希望、放任的心

态,用人单位陷入错误认识与其最终订立劳动合同,就可以根据《劳动合同法》第二十六条的规定,认定双方订立的劳动合同无效。

劳动者虽然实施欺诈行为,使用用人单位在违反自己意思真实的情况下,与其订立劳动合同,但在具体劳动合同履行过程中会产生不同情形及后果。如劳动者伪造工作经历而订立的劳动合同,在履行过程中,一种情形是劳动者由于能力或自身素质等问题,根本无法胜任工作;另一种情形是劳动者的虚假工作经历并不影响其工作表现,其依然可以胜任工作。不一样的后果将导致不一样的处理结果。所以,劳动者以欺诈手段订立的劳动合同并非当然无效,要看是否影响劳动合同最终的顺利履行效果。

《劳动合同法》第三条规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用和原则”。就是要求劳动合同双方不欺诈、恪守信用,方能构建和保障劳动双方关系的和谐、稳固。

《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。劳动者合同的双方都应当遵守诚实信用义务,将自身实际真实的素质及条件告知用人单位。因此,劳动合同无效的认定和处理都应该遵从诚实信用这一基本原则。

《人力资源市场暂行条例》第二十三条规定:“个人求职,应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位直

接相关的知识、技能、工作经历等情况。”在国家立法层面强调劳动者求职时不得隐瞒、不得欺诈,劳动者不仅对用人单位负此义务,而且对人力资源服务机构也负有同等义务。

根据《中华人民共和国劳动法》第十八条第二款的规定:“无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力”。

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十四条的规定,劳动合同被确认无效后,用人单位对劳动者付出的劳动,一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

对于解除劳动合同经济补偿问题,由于劳动者采取欺骗手段与用人单位订立劳动合同,故劳动者主观上具有恶意,其应对无效行为的后果承担法律责任。用人单位对于解除合同不负有缔约责任及违约责任。如劳动者要求经济补偿,其请求不应予以支持。

本案中,贾先生为了达到与某超市订立劳动合同获得高薪的目的,隐瞒了真实情况,虚构了自己以往工作经历,骗取超市的信任,致使超市在急需销售经理的时候与其订立劳动合同。贾先生的这种欺诈行为,严重影响了正在拓展业务的超市的正常秩序。因此,贾先生与某超市订立的书面劳动合同应属无效。该无效的劳动合同经劳动争议委员会或者人民法院确认,应从订立时起就没有法律约束力。

(本文观点不代表本报立场,仅供参考)



■ 民生话题

失信或将失去好工作

■肖青

据媒体报道,今年7月,29岁的成都市民高女士去某银行应聘,被告知无法录用。银行工作人员告诉她,征信系统显示她是失信被执行人。高女士一家在两年前拖欠了担保公司6万余元的债务迟迟未能归还。8月23日上午,高女士主动联系法院,和担保公司达成了和解协议,答应付清欠款。

因为被列入失信被执行人名单而在求职中遭拒的例子还有很多。2016年,山东省莱西市一名小伙子因欠钱不还被列入失信人名单。后来,该小伙子应聘某大型国企的工作,却因失信受限无法顺利录用。眼见心仪的工作将要泡汤,欠钱两年不还的他主动联系莱西法院,向法院足额交付案款,并缴纳执行费。

人无信不立,言必信,行必果,这是中国古人推崇的诚信做人之道。为推进社会信用体系建设,国家和地方近年来出台了一系列文件,加大对诚信主体激励和对严重失信主体惩戒力度,让失信者寸步难行,让守信者一路畅通。

根据规定,失信被执行人将受到从事特定行业或项目限制、政府支持或补贴限制、任职资格限制、准入资格限制、荣誉和授信限制、特殊市场交易限制、限制高消费及有关消费等多项限制,可谓一处失信,处处受限。在所从事行业限制方面,《关于加快推进失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设的意见》明确指出,应限制失信被执行人担任国企、金融机构高管,不得录用为公务员、事业编制人员,不得作为人大代表和

政协委员候选人等。

之所以明确限制失信被执行人从事这些职业或工作,主要在于此类职业或工作对从业者个人道德品质及诚信意识要求较高。失信被执行人并非只是欠钱未还,而是其拥有偿还到期债务的能力而依旧耍赖不还,甚至在法院作出生效判决后仍然我行我素。这些特殊行业、特殊岗位将这种“老赖”拒之门外,一方面体现了特定行业对特定岗位的工作要求,另一方面则是对失信被执行人进行信用惩戒,有利于促进被执行人自觉履行生效法律文书确定的义务,提高司法公信力,推进社会信用体系建设。高女士等失信被执行人由于应聘受限而主动联系法院还款的行为,佐证了此举的合法有效。

《意见》虽然未提及聘用普通企业员工对失信被执行人的限制,但却鼓励企事业单位“使用失信被执行人名单信息对其进行信用监督、警示和惩戒”。事实上,每一个用人单位在招聘员工时,都愿意招用那些诚实守信、有契约精神的员工。这一规定也告诫人们,时时处处都要为自己的行为负责,以真诚之心,行信义之事,不要因为一次失信而在以后的工作生活中遭遇多个门槛。

当然,并不是所有行业、岗位都可以对“老赖”说不。劳动权和就业权也是公民的基本权利。在失信被执行人就业限制方面,不妨由相关部门作出科学安排,在不侵害其基本就业权的基础上,鼓励用人单位合理限制失信被执行人入职或担任职务。

民工工资保证金退还公示

金钟·大雁城(阳光里程)6、7号楼工程项目建设单位为衡阳创富房地产开发有限公司,施工总承包单位为湖南教建集团有限公司,现工程主体部分工程已通过质量验收.根据《衡阳市建设领域农民工工资劳动报酬保证金管理实施办法》的有关规定,该工程的民工工资保证金在本公示发布后将部分退还给湖南教建集团有限公司.如有对该

工程民工工资发放存在异议的,请在本公示之日起15日内向衡阳市劳动保障监察支队举报投诉,逾期无举报投诉视为该工程项目主体工程无拖欠民工工资情况发生。
投诉地址:衡阳市蒸湘区长湖街20号609室
投诉电话:0734-8867076
衡阳市劳动保障监察支队
2018年9月26日

■ 资讯快巴

“田间课堂”来了 “农业专家”

衡阳县为贫困劳动力开展实用技术培训

本报讯(通讯员 黄高兴)9月20日,衡阳县就业服务中心聘请农业专家来到金兰镇江东村,为贫困劳动力开展为期5天的油菜种植、生态养鸡、果树栽培管理等实用技术培训。

为了让长期在家的贫困劳动力至少掌握一项技术、提高种养加技能,实现居家灵活就业或就近就地到各农业专业合作社灵活就业,近年来,衡阳县不断探索扶贫培训形式和方式,按照“哪里有需要,就把培训办到哪里”,根据不同的农时节,采取“村发动,乡组织”的方式,直接带人员、带技术、带资金深入乡村,聘请种养专家直接把各种实用技术培训办到“田间”、办到“地头”,直接开设“田间课堂”。这种专家与群众面对面交流、手把手传授,现场示范、现场答疑的方式深受村民欢迎。

衡南人社局

驻村工作队帮贫困户搬新家



帮扶工作队和当地党员干部为贫困户搬家

本报讯(通讯员 黄伟)“您可以安心睡觉了,我们心中的一块石头也落地了!”近日,为贫困户周治顺搬家后,衡南县人社局驻茅市镇宝树村帮扶工作队队长蒋小军和宝树村村干部感慨地说。

今年80岁的周治顺是宝树村小头组村民,有三个女儿,老大是领养的,租住镇上,平时打点零工;老二、老三都远嫁外地,难得回家一次。30平米的破旧泥胚房屋平时只有周治顺一人住,因常年失修,随时都可能倒塌。帮扶工作队进驻宝树村后发现这一情况,立马决定将老人纳入集中安置。“一遇到暴风雨天气,心里就悬着一块石头。”这是帮扶工作队的共同感受。因此,每到下雨天,帮扶工作队和村干部都将老人及时接出来住。

前不久,驻村帮扶工作队队长蒋小军和村干部共同努力,做通了老人及女儿的思想工作,并针对老人不能干重活、女儿不在身边的实际情况,于9月12日当天组织部分党员干部,主动带车为老人搬好家。

创发城二期6#、7#、8#、12#、13#栋及地下室工程项目建设单位为衡阳湘浙房地产开发有限公司,施工总承包单位为湖南中大建设集团有限公司,现工程主体部分工程已通过质量验收.根据《衡阳市建设领域农民工工资劳动报酬保证金管理实施办法》的有关规定,该工程的民工工资保证金在本公示发布后将部分退还给衡阳湘浙房地产开

衡阳鹏成名车馆工程项目建设单位为衡阳鹏成车业有限公司,施工总承包单位为湖南中星建设集团有限公司,现工程竣工且已通过质量验收.根据《衡阳市建设领域农民工工资劳动报酬保证金管理实施办法》的有关规定,该工程的民工工资保证金在本公示发布后将全部退还给衡阳鹏成车业有限公司.如有对

该工程民工工资发放存在异议的,请在本公示之日起15日内向衡阳市劳动保障监察支队举报投诉,逾期无举报投诉视为该工程项目无拖欠民工工资情况发生。
投诉地址:衡阳市蒸湘区长湖街20号609室
投诉电话:0734-8867076
衡阳市劳动保障监察支队
2018年9月26日