

社会保险费补缴与劳动关系界定

张子星

国家能源集团神东煤炭集团 内蒙古鄂尔多斯 017209

【摘要】社会保险费补缴与劳动关系界定紧密关联，劳动关系是社保补缴的法定前提。用人单位必须为劳动关系存续期间的职工缴纳社保，未缴或欠缴时，劳动者有权要求补缴，此类纠纷通常被认定为劳动争议，可通过协商、劳动监察投诉、仲裁或诉讼解决。

【关键词】社会保险费补缴；劳动关系；界定

The Relationship Between Social Insurance Premium Back Payments and Labor Relations by

Zhang Zixing

Shendong Coal Group, State Energy Group, Ordos, Inner Mongolia 017209

【Abstract】 Social insurance premium back payments are intrinsically linked to the determination of labor relations, which serves as the legal prerequisite for such payments. Employers are legally obligated to contribute to social insurance for employees during their employment period. When employers fail to make or underpay these contributions, employees have the right to demand back payments. Such disputes are typically classified as labor disputes and can be resolved through negotiation, labor inspection complaints, arbitration, or litigation.

【Key words】 social insurance premium arrears; labor relationship; definition

随着老龄化程度的加深,越来越多的劳动者逐渐达到法定退休年龄,退休成为关系老年幸福生活的关键因素。为了能够办理退休手续、按月领取基本养老金并获得更高层次的养老保障,补缴社保费特别是养老保险费已成为常见现象。补缴社保费通常要求劳动者与用人单位存在劳动关系。劳动关系的界定与社保费补缴行为的关系,成为确定社保费补缴行为合法性及劳动者实现社会保险权利的重要问题。

一、法律关系与证据要求

1. 社保缴纳是法定义务: 法律关系与证据要求, 社保缴纳是法定义务, 用人单位必须依法为员工缴纳社保, 这是《社会保险法》的硬性规定。如果单位没缴或少缴, 社保机构会责令限期补足, 逾期不缴的还可能面临罚款。劳动关系是补缴前提, 要补缴社保, 首先得证明存在劳动关系。法院通常会看工资记录、社保缴纳凭证等证据。比如有案例中, 员工自己制作的工资表因缺乏真实性被驳回。补缴政策与争议处理, 补缴条件, 未达退休年龄的参保单位和职工可申请补缴。因单位漏报、少报缴费基数等情况, 也可通过劳动仲裁等途径补缴。争议解决, 社保补缴纠纷属于劳动争议, 可通过仲裁或诉讼解决。社保部门有权直接认定劳动关系并处理补缴, 无需先走仲裁程序。证据准备要点, 劳动关系证明: 工

资单、社保记录、劳动合同等。补缴材料: 根据补缴类型准备相应表格、身份证、工资花名册等。注意: 自行制作的证据(如工资表)若缺乏真实性, 可能不被采纳。法律依据, 《社会保险法》第六十三条: 责令限期补缴社保。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》: 明确劳动关系认定标准。最高院答复: 社保部门可直接认定劳动关系。如果需要具体操作, 建议先通过劳动仲裁确认关系, 再申请补缴。

2. 证据需综合判断: 会保险费补缴与劳动关系界定之间存在紧密的法律关联, 劳动关系的存续是用人单位缴纳社会保险费的法定前提。法律关系上, 社会保险费补缴以劳动关系的存在为基础, 具体表现为: 劳动关系的认定是补缴的前提, 若无劳动关系则无强制补缴义务; 对于超龄劳动者, 达到法定退休年龄后劳动关系可能终止, 但未享受养老保险待遇的, 可按特殊劳动关系处理, 此时劳动者有权主张劳动报酬等权益, 但用人单位无强制补缴社保的法定义务(工伤保险除外); 此外, 行政职权与司法权的边界需明确, 行政机关在处理社保补缴投诉时, 若劳动关系存争议, 应引导当事人通过仲裁或诉讼解决, 不能直接认定。证据要求方面, 劳动关系的证明需综合判断, 劳动者需承担初步举证责任, 如提供工资支付记录、工作证、考勤记录等; 用人单位掌握的证据(如财务账目、花名册)在争议时应提供, 否则承担不

利后果；证据的可靠性至关重要，例如自制或事后补制的工资表、纳税记录等需结合其他客观证据，单一证据如自制工资表可能因真实性存疑而不被采信；同时，司法认定具有优先性，生效民事判决对劳动关系的认定对行政处理有约束力，行政机关应依据司法认定结果。

二、争议解决路径

1. 无争议时：社会保险费补缴与劳动关系界定的争议解决路径在双方无争议时，通常指劳动者与用人单位对劳动关系存续期间及社保缴纳义务无直接分歧的情形。以下结合相关法律规定和实践操作进行说明。在无争议情况下，社会保险费补缴的核心在于用人单位的法定义务。用人单位必须依法为劳动者缴纳社会保险费，这一义务不因双方协议（如离职时约定“互不追究”）而免除。劳动者有权要求补缴，社保征收机构可直接责令用人单位限期缴纳或补足欠费，并加收滞纳金或处以罚款。劳动关系的界定在无争议时可通过行政程序直接确认。劳动者提出补缴申请后，社保经办机构负有调查核实劳动关系的法定职责，无需以仲裁或诉讼结果为前置条件。机构应依据工资支付凭证、工作证、考勤记录等证据综合判断。无争议时的争议解决路径主要包括行政投诉和仲裁双线并进。行政投诉：劳动者向社保部门投诉要求补缴，提交证据材料（如银行流水、工作证等），机构应依法受理并调查。若遇推诿，可援引人社部2017年答复或最高法判例据理力争，并通过12345热线等渠道监督履职。仲裁双线并进：若行政程序受阻，可同步申请劳动仲裁确认劳动关系，以加速进程。

2. 有争议时：社会保险费补缴与劳动关系界定争议的解决路径，需依据现行法律法规和政策明确。社会保险费补缴的法律基础在于用人单位的法定义务。根据《社会保险法》第六十三条，用人单位未按时足额缴纳社保费的，应由征收机构责令限期缴纳或补足，这一行为为行政征收行为，不以劳动关系确认为前置条件。劳动关系界定是补缴的基础，但职责主体明确。社保经办机构负有调查核实劳动关系的法定职责，劳动者可提交工资支付凭证、工作证、考勤记录等证据，经办机构应据此综合审查判断；司法实践也支持社保行政部门有权直接认定劳动关系，无需强制前置仲裁或诉讼。争议解决路径需分情形处理：当社保经办机构要求“先确认劳动关系”时，劳动者可依据人社部2017年答复和最高法判例据理力争，要求其依法履职；证据材料如工资流水、工作证、沟通记录等应系统整理提交；若遇推诿，可通过12345热线或上级部门投诉监督；同时双线并进，如申请劳动仲裁

确认关系，以推动社保程序。当用人单位以补偿形式规避缴费义务时，法院通常认定此类约定无效，用人单位补缴后有权请求劳动者返还已支付的补偿款，以平衡公平原则。证据收集与策略选择至关重要。劳动者应全面收集事实劳动关系证据，如工资支付凭证、工作管理记录等；争议发生时，优先通过行政渠道维权，必要时结合仲裁或诉讼，以高效化解纠纷。争议解决路径，行政处理，适用场景：单位未按时足额缴纳社保。操作步骤：先向社保经办机构申请复查；不服复查结果可向劳动保障行政部门申请行政复议；对复议决定仍不服，可向法院提起行政诉讼。优势：行政程序能快速解决社保征缴问题，避免仲裁时效限制。司法救济，适用场景：协商、调解无果后。操作步骤：向劳动争议仲裁委员会申请仲裁（必须先走这一步）；对仲裁结果不服，15天内可向法院起诉。注意：法院可能因社保争议属行政管辖而驳回起诉。劳动关系确认，适用场景：单位否认劳动关系导致社保无法补缴。操作步骤：通过行政诉讼附带审查劳动关系；若社保部门中止办理，可单独提起确认劳动关系之诉。关键注意事项，仲裁时效：劳动争议仲裁时效通常为1年，从知道权利受损之日起算。法院受案范围：已参保但欠缴社保的争议，通常由社保部门处理，法院可能不予受理。证据准备：保留劳动合同、工资条、社保缴纳记录等，证明劳动关系和欠缴事实。建议优先级，先协商：与单位沟通补缴方案，达成书面协议。再行政：向社保部门投诉，要求责令补缴。最后司法：协商和行政途径无效时，再考虑仲裁和诉讼。

三、特殊情形注意

1. 挂靠代缴无效：社会保险挂靠代缴是指无真实劳动关系的个人通过虚构劳动关系，由第三方公司或亲友企业代为缴纳社保费的行为。这种行为在2025年被明确界定为无效缴费，其核心问题在于违反了社保缴费的“劳动关系依附性”原则，即社保缴费必须基于真实的劳动关系。挂靠代缴的法律风险与后果：通过虚构劳动关系进行挂靠代缴，本质上属于违法行为，依据《社会保险基金行政监督办法》第三十二条，此类行为被归类为“骗取社会保险待遇”的情形之一。一旦查实，相关缴费将被认定为无效，不计入累计缴费年限，导致参保人权益受损。例如，某参保人通过挂靠公司缴纳社保10年，退休时该10年被认定无效，实际有效年限可能不足最低领取养老金要求。此外，挂靠代缴还可能引发法律追责，如被责令退回骗取的社保金、处以罚款，甚至追究刑事责任。合规参保的替代方案：为避免挂靠代缴的风险，个人应选择合法参保渠道：在职职工：通过用人单位正常参保，

要求单位按实际工资申报缴费基数,并定期核查缴费记录。灵活就业人员:直接以个人身份通过户籍地或居住地的社保经办机构参保,自主选择缴费档次。无稳定收入人群:可参加城乡居民养老保险和医疗保险,按年缴费,享受相应保障。同时,需注意避免重复参保或跨制度缴费,及时办理社保转移手续,确保社保关系唯一且连续。

2.社保机构可直接认定:社会保险费补缴与劳动关系界定是社会保险法中的关键环节,通常劳动关系的确认需通过劳动仲裁或诉讼程序,但在特定情形下,社保机构和工伤认定部门可直接行使认定权,无需前置仲裁。社保机构在行政管理中可直接确认劳动关系,因为为职工缴纳社会保险费是用人单位的法定义务,社保经办机构有权核定费用并要求补缴,其在处理社保争议时直接确认劳动关系属于职权范围,符合行政效率原则和立法宗旨。例如,在行政诉讼中,法院通常支持社保部门基于有效判决或调查结果作出的认定。工伤认定部门在程序中具有确认权,根据《工伤保险条例》,社会保险行政部门在工伤认定中可调查取证并直接认定劳动关系,最高人民法院相关答复也明确了这一职权。特殊用工情形下无需确认劳动关系,主要包括:违法转包、分包情形:实际用工单位承担工伤保险责任,不以存在劳动关系为前提。个人挂靠经营:被挂靠单位对聘用人员的工伤承担保险责任。实践中的注意事项包括:仲裁前置程序的例外:社保机构直接认定劳动关系时,通常以生效法律文书或充分证据为基础,若缺乏依据可能被撤销。地域差异与政策更新:各地政策可能细化程序要求,如北京市高院规定社保补缴纠纷不属于劳动争议受理范围,需通过行政途径解决。

四、证据审查要点

1.严格审核:社会保险费补缴与劳动关系界定紧密关联,证据审查是核心环节。证据审查的核心原则是实质重于形式,重点考察劳动关系的实际履行情况,而非仅依赖书面形式。法院或仲裁机构会综合审查以下要素:劳动合同的签订与履行,工资支付凭证(如银行流水、工资条),社会保险费缴纳记录,考勤记录等管理痕迹,仅有当事人自认或事后补签的协议,若缺乏实际履行证据(如工资发放、社保缴

纳等),通常不足以认定劳动关系。在补缴社保的背景下,证据真实性审查尤为严格,因存在通过虚假证据谋取不当社保利益的风险。例如,劳动者自行制作或补盖印章的工资表,若无法证明系原始形成且与实际履行一致,一般不被采信;亲属关系等利害关系人的证言需结合其他客观证据佐证,否则证明力较弱。法院会重点核查证据的形成时间、来源及逻辑一致性,以防范社保基金损失。劳动者在补缴社保时,可采取以下策略应对证据挑战:系统收集直接证据,如银行代发工资记录、加盖公章的工作证、考勤打卡记录等,并制作清晰证据清单。若遇部门推诿要求先确认劳动关系,可援引政策依据,如人社部2017年答复及最高法相关判例,强调社保经办机构负有主动调查核实的法定职责,无需强制前置仲裁或诉讼。善用投诉渠道,如拨打12345热线,督促经办机构依法履职。

2.警惕虚假证据:补缴社保时,劳动关系证据是关键,但务必警惕虚假材料!以下是核心要点:劳动关系证明材料,核心证据,劳动合同:直接证明雇佣关系。工资流水:需显示单位发放记录,用于核实收入。工作证/考勤记录:辅助证明身份和出勤。同事证言:其他劳动者证言可作为补充。特殊情形,若无劳动合同,需提供工资支付凭证、社保缴纳记录等。社保补缴证据,断缴记录:从社保局打印的缴纳记录,显示需补缴的时间段。沟通记录:与单位的书面沟通(如邮件、聊天记录)或单位出具的未缴说明。警惕虚假证据,法律风险,行政处罚:骗取社保待遇需退回资金,并处骗取金额2-5倍罚款。刑事责任:诈骗数额达4000元以上可能构成诈骗罪,最高可判无期徒刑。伪造印章:若涉及伪造企业印章,可能构成伪造公司印章罪。案例警示,某装饰设计室员工自行制作工资表补缴社保,法院认定劳动关系不成立。举报渠道,举报对象:包括中介机构、用人单位、个人及公职人员。举报内容:虚构劳动关系、伪造证明材料等行为。提示:补缴社保需通过合法途径,虚假证据不仅无效,还可能触犯法律!

总之,补缴社保需以真实劳动关系为基础,证据不足或存在争议时,建议通过法律途径解决。

参考文献

- [1]李敏,浅谈社会保险费补缴与劳动关系界定.2023.
- [2]赵晓丽,关于社会保险费补缴与劳动关系界定探讨.2024.