

最高法发布解释—— “全民社保”来了？



“全民社保”最严红线来了？

8月1日，最高人民法院发布《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（下称《解释二》），针对竞业限制、混同用工、社会保险纠纷等问

题统一法律适用标准。

其中第十九条明确：用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应认定该约定或承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者根据劳动合同法第三十八条第三项规定请求解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的，人民法院依法予以支持。《解释二》将于9月1日起施行。

双方约定不缴社保无效，未缴纳的，离职时要支付补偿，被众多网友理解为“国家强制要求缴纳社保了”。是不是这样呢？

司法解释“新”在哪儿？

《解释二》发布时，最高人民法院同时给出了对应的劳动争议典型案例。

劳动者朱某人入职保安公司，签订劳动合同后签署了自愿放弃缴纳社保的声明，公司以补助形式发放相关费用。一个月后，朱某以保安公司不缴纳社保为由，解除劳动合同，并提出由保安公司支付经济补偿。最终，法院判决支持了朱某的请求。

安理律师事务所合伙人、劳动法律师刘涛表示，公众对于与劳动用工相关的法律文件非常关注，所以国家对劳动领域的立法和解释一向都很慎重。

早在2023年12月，最高人民法院便已公开发布《解释二（征求意见稿）》，历经近一年半的讨论研究后，才发布了正式文本。

上海汇业律师事务所高级合伙人洪桂彬长期关注劳动争议案件。他表示，这次司法解释最大的变化在于统

一了全国不同地区司法实践中的分歧。“现在最高法院明确了支持。”洪桂彬说，“这条司法解释实质是统一了全国司法裁量口径，而非全创新创设权利和义务关系。”

《解释二》也强调了员工向用人单位返还社保补助的前置条件，需要用人单位实际补缴社保。“用人单位依法补缴社会保险费后，请求劳动者返还已支付的社会保险补偿的，人民法院依法予以支持。”

不过，洪桂彬也指出，劳动合同法第三十八条提到的“未依法缴纳社保”，目前司法实践中主要局限于用人单位“根本违约”的情形，即主要包括协议不缴社保在内的“完全未交”的情形。对于未足额缴纳社保，或异地代缴社保、缴费主体和劳动合同主体不一致等情况，司法解释未作具体规定。

北京盈科（宁波）律师事务所律师李不言也提到，“‘未依法缴纳’是否包括‘未按真实工资基数足额缴纳’，在以前的司法实践中，通常是不包括的，（企业）只要按最低交了就行。”

社保成本

社会保险法第四条指出，“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费。”个体工商户只要登记注册、雇佣人员，也可以建立劳动关系，具体情况要视用工关系性质而定，如果有全日制雇工，就属于劳动合同法

规定的用人单位范畴。

司法解释落地后，最直接的效果，是提高了企业完全不缴社保的风险成本。

“新解释实施后，即使员工签过弃保协议，离职也可以要经济补偿金。企业需要衡量社保成本与补偿金风险。”李不言表示。

在行业层面，流动性大、利润率低的服务业、制造业弃保率较高。多位受访者提及，不交社保的，大都是民营中小企业及个体工商户。

河北金融学院副教授臧建文曾以一家具有代表性的餐饮个体户为研究对象，聚焦其2014至2016年间连续18个月的财务情况。他发现，餐饮个体户在社保缴纳方面，面临“两难”：如不合规缴纳社保，可降低人工成本，利润相对较高，但法律风险增加；如合规缴纳社保，法律风险得以避免，但成本增加将导致利润流失严重，不仅投资人不满意，大多数雇工也反对——社保扣费会导致其当下到手收入减少。

2025年7月末，某地一家不到一百人规模的制造业工厂收到税务提醒，公司社保申报人与个税申报人数不符，“存在未按规定为职工参保的风险疑点”。

工厂此前不强制为所有工人参保，“有的工人只干几天，工资可能都不够扣社保个人缴费部分。如果个人每月承担600元社保，公司承担至少1200元，对工厂也是一笔不小的开支。”



上述工厂负责人说，个税已经申报了，如果之后要补缴社保，那也只能补，但目前还没有行动。

她表示，同片很多工厂都收到了类似提醒，“很多公司已经开始动了，怎么动呢？就是把那一部分人全部辞退，叫他们自己找劳务公司重新进来。”

洪桂彬判断，新规或会催生更多灵活用工。“如果社保成本过高，企业可能会转换为风险更低的用工方式。不搞劳动关系了，搞非劳动关系，规避社保成本。”

能否落地，要看执行力度

在中国社会科学院大学政府管理学院社会保障系主任房连泉看来，司法解释在法理上确立了标准，但能否落地，要看执行力度，“这相当于头上悬着一把剑”。

2018年7月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《国税地税征管体制改革方案》，划转社会保险费和非税收入征管职责至税务部门。

房连泉分析，社保在法律上仍是“费”，执行刚性与税不同，没有严格的强制征收条件，通常存在弹性空间。“中小企业、部分上市公司，和劳动密集型行业，如建筑业、服务业，对成本很敏感，社保不是不交，而是按最低标准来交。”

“这种情况很普遍，属于历史遗留问题。往前追溯，确实会对企业造成压力。”房连泉说，“司法解释是一个转向信号，让企业和劳动者都有这个意识，也要给他们一个逐步适应的过程。”

餐饮、家政、建筑、劳务派遣等行业，社保缴费不足

的现象很普遍。臧建文指出，劳资双方社保未足额缴纳的问题，在社会保险法出台之初就存在了。2018年，国家税务总局、人力资源社会保障部两次发文，明确规定不得追缴社保历史欠费。“但社保缴费力度加强已是大势所趋，且箭在弦上。”臧建文说。

南方某地审计局工作人员称，她曾在审计社保相关资金时发现，部分员工出于各种原因考虑，会与企业达成不缴纳社保协议，将社保个人承担部分折现成收入。例如，工资是2200元，社保个人承担部分是500元。不缴纳社保，到手工资就是2700元。然而，有的员工临近退休时发现，社保缴纳年限不足15年，就会选择起诉公司补缴或者赔偿。

新规落地后，企业会面临大批经济补偿金的追索吗？

李不言表示，经济补偿金以劳动者离职为前提，当前工作并不好找，而仲裁、诉讼都有成本，单纯为了经济补偿金离职去仲裁的，不会太多，因此许多争议最终停留在私下谈判层面。她经手的案件里，企业多数按最低基数缴社保，劳动者离职后提出补缴，但补缴有年限限制，有的项目不能补或只能补一年，“其实都是想私了，让企业给一笔钱走人”。

洪桂彬认为，“司法解释只是从政策层面倡导用人单位缴纳社保。真正落地肯定不能靠司法解释，也不应该靠员工和公司之间的博弈。” 陈杨

