

当企业为异地开展的项目招聘当地员工时，因员工的劳动合同履行地与企业注册地不一致，可能导致双方就社保购买问题产生分歧：员工会更倾向于在劳动合同履行地缴纳社会保险，以便能够在当地享受医疗、养老等社保待遇，但企业在劳动合同履行地并无分支机构，因此只能在其注册地为员工缴纳社会保险。为解决这一问题，一些第三方人力资源机构推出了代缴社保的服务，即由人力资源机构接受企业的委托，以自己的名义为员工在当地代缴社保。本文将针对“异地代缴社保”这一模式，分析其可能产生的法律风险。

一、经济补偿金赔付风险

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的。”对于异地代缴社保的情形，劳动者是否可以以企业未以自己的名义为其购买社保为由解除劳动合同，并要求企业支付经济补偿金，不同的地区对此存在不同的裁判观点。

北京、上海、天津等地的判例认为：企业委托第三方缴纳社会保险，不存在逃避缴费义务的情形，也未侵犯劳动者的合法权益，不属于法定应当支付经济补偿金的情形（案例参考：（2021）京01民终3734号、（2016）沪02民终10102号、（2019）津民申592号）。但是，广州地区的意见则明确规定劳动者可以以代缴社保为由主张被迫解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

《广州市劳动人事争议仲裁委员会、广州市中级人民法院民事审判庭关于劳动争议案件座谈会的意见综述》

12.用人单位与劳动者签订劳动合同并建立劳动关系，但委托其他单位以其他单位名义代劳动者缴纳社会保险，是否合法？若劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由主张解除劳动合同，用人单位是否需向劳动者支付经济补偿金？

不合法，用人单位违反了《社会保险法》第四条“用人单位和个人依法缴纳社会保险费”和第十条“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳的基本养老保险费”的规定，若劳动者据此主张被迫解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

由此可见，因各地司法裁判口径并不统一，异地代缴社保可能存在需要支付经济补偿金的风险，如已确定采用异地代缴社保模式，企业应对此有所防范，例如提前与

员工签署《社保缴纳协议》，确认员工同意代缴，来尽量减少可能带来的影响。

二、工伤保险待遇承担风险

目前大部分地区的社保部门对于工伤保险待遇的核发均较为严格，往往要求工伤保险缴费单位与工伤认定中的用人单位一致方才理赔。而在代缴社保的情形下，工伤保险缴费单位与用人单位显然是无法

统一的，

因此如果

员工出现工伤，企

业将可能须承担员工所有的工伤保险

待遇责任。如武汉的（2018）鄂01民终3245号判决书中就曾确认：

“劳动者享受社会保险待遇的前提应当是与参保单位存在劳动关系。而在社会保险代缴的情形下，用人单位所在地与社会保险缴纳地、社会保险缴纳主体与实际工作单位均存在不一致。代缴是直接以社保代缴公司的名义为职工缴纳社保，此种情形不是代理而是代替。A公司委托B公司为其职工乔某代缴工伤保险，而社保代缴单位（B公司）所在地社保经办机构未向乔某支付工伤保险待遇，乔某所享受的工伤保险待遇损失应由用人单位A公司承担。”

三、社保补缴风险

由于异地代缴社保的模式尚未在国家法律层面得到承认，如员工向企业注册地社保部门投诉，

要求企业在当地补缴社保，在各地社保部门充盈当地社保基金的背景下，该诉求亦有较大可能会被社保部门支持

。如北京地区最新的（2021）京03行终368号判决书就对此认定如下：

“公司未依法在其社会保险登记地北京市朝阳区为员工缴纳该期间的社会保险，违反《社会保险法》、《社会保险费征缴暂行条例》、《社会保险稽核办法》等法律规范规定的用人单位应为职工足额缴纳社会保险费的法定义务，公司委托其他单位为员工在山东省济南市缴纳社会保险，不能取代其在其社会保险登记地依法应当承担的社会保险费缴纳义务。社保中心在查明上述事实的基础上，作出《稽核整改意见书》，认定事实清楚，依据正确。”

综上所述，面对越来越严格的社保征缴形势和可能面临的法律风险，企业对于“异地代缴社保”

模式应当权衡利弊、理性考虑和选择，也可以尝试通过

在异

地开设分

支机构、劳务派遣或者与员工协商在企业注册地缴纳社保等方式予以妥善解决。