

在日常工作中，很多公司为了降低人力成本都是按照社保最低基数给员工缴纳社保的。

实际上，人社部早已发文明确这个行为是不合规的。

那如果员工离职后，能否以公司按最低基数缴社保索要补偿金呢？

关于这个问题，各省市出台了一些通知和解读，更有法院的裁判案例，一起来看看吧~



总结一下基数核定的原理：即老员工基数核算按照上年的月均工资来核定，新员工按照入职首月的工资进行核定，即新人首月起薪，老人上年月均，社平上限和下限截取基数来核定。



政策原文：

<https://www.szcourt.gov.cn/article/30002510>

该指引中明确表示：

用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者应当依法要求用人单位缴纳，
用人单位在劳动者要求之日起一个月内未按规定缴纳的，劳动者有权提出解除劳动合同，用人单位应支付经济补偿，
但经济补偿的支付年限应从2008年1月1日起计算。

具体裁判案例可见：

深圳市某保安公司与叶某劳动纠纷案件

争议焦点：

用人单位未足额缴纳社会保险费用,劳动者是否可以主张被迫解除劳动合同并请求支持经济补偿金。

最终判决：中航保安公司支付叶成解除劳动合同经济补偿金51,669.29元。

判决依据：

《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第十五条之规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者应当依法要求用人单位缴纳；用人单位未在一个个月内按规定缴纳的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当依法支付经济补偿。



政策原文：

http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/201912/t20191206_944294.html

该通知中明确表示：

劳动者以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同，要求用人单位支付经济补偿的，分两种情况处理。

一种是用人单位过错未为劳动者建立社保账户或虽建立了社保账户但缴纳险种不全情形的，劳动者提出解除劳动合同并主张经济补偿的，一般应予支持。

另一种是用人单位已为劳动者建立社保账户且险种齐全，但存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，劳动者主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持；劳动者的社保权益可通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现。

。



国家明确了
单位这样交社保，违法！

除了单位按最低基数给员工交社保是不合法的之外，下面这6个社保缴纳的误区，企业和个人也要避免。

误区一：员工可以自愿放弃社保

《劳动法》、《社会保险法》、《社会保险费征缴暂行条例》等法律法规明确规定，参加社会保险、缴纳社会保险费是法律对用人单位和劳动者设置的强制性条款，用人单位应当自用工之日起30日内为其职工申请办理社保登记。

所以，不管用人单位采取什么办法和籍口，也不管与劳动者如何约定，只要没有为劳动者依法缴纳社会保险费，都属于违法行为。

