

『法律释解与企业应对丛书』

社会 保 险 法

深度释解与企业应对

■ 石先广 编著



解读新规定 把握新变化
立足新引导 实现新提升

解读企业最关注、最敏感、最热门的话题
解答HR最困惑、最需求、最实用的问题

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

『法律释解与企业应对丛书』

社会保险法

深度释解与企业应对

 石先广 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

社会保险法深度释解与企业应对/石先广编著.

—北京: 中国法制出版社, 2010. 11

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2336 - 6

I. ①社… II. ①石… III. ①社会保险 - 保险法
- 法律解释 - 中国 IV. ①D922. 182. 35

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 212128 号

责任编辑 刘经纬

封面设计 杨泽江

社会保险法深度释解与企业应对

SHEHUI BAOXIANFA SHENDU SHIJIE YU QIYE YINGDUI

编著/石先广

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2011 年 1 月第 1 版

印张/ 12 字数/ 261 千

2011 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2336 - 6

定价: 35.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66070084

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288



作者简介

石先广, 律师, 劳动关系管理专家, 中国劳动法律网首席顾问, 上海市律师协会劳动法律委员会委员, 现执业于上海市同建律师事务所, 长期从事劳动法律问题研究与实务操作, 已出版劳动法律专著近20部, 处理劳动争议案件数百起, 在上海、南京、杭州、深圳、青岛、济南、成都、沈阳、南昌等全国40多个城市讲授企业用工管理系列课程200余场。

石先广律师在企业用工模式筹划、员工招聘与劳动合同签订法律风险防范、薪酬管理、工时休假管理、加班费管理与控制技巧、劳动纪律的制定、企业留人方案的设计、员工离职管理法律风险防范与成本控制以及劳动争议处理等方面具有深厚的理论基础和丰富的实践经验, 已为数十家企业提供劳动人事方面的顾问、专项服务以及仲裁、诉讼代理服务。

官方网站: www.51laborlaw.com

电子邮件: sxg@51laborlaw.com

前 言

历经 16 年，经全国人大常委会三年四次审议的《社会保险法》终于于 2010 年 10 月 28 日下午的十一届全国人大常委会第十七次会议中表决通过，并将于 2011 年 7 月 1 日施行。社会保险法草案从 2007 年底提请全国人大常委会进行初次审议以来，备受社会关注和期待。这部关系到亿万劳动者和企业切身利益、调节国民收入分配格局的法律，极为重要，将对我国的社会、经济发展产生深远的影响。

虽然《社会保险法》颁布之前，在我们的生活中就已经执行了社会保险相关法规政策，各种社会保险制度已实施多年，但却没有一部专门的综合性法律加以规范。综合性社会保险基本法的缺失，令中国目前的社会保险制度缺乏明确合理的价值取向。在立法上，以行政法规、部门规章及地方法规政策为主，法规数量少、层级低，立法分散，难以形成体系，甚至不同政策或者规章之间相互矛盾，操作性受到限制。社会保险领域的法律法规现状已难以适应我国经济社会发展的需要。社会保险法的出台，对于健全和完善中国社会领域的立法具有重要意义，将会促使我国社会保险制度逐步进入稳定的可持续发展阶段。

《社会保险法》扩大了社会保险的覆盖面、增强了社会保险的强制性、提高了社会保险的统筹层次、强化了社会保险的转移接续、严格了社会保险的资金监管、加重了社会保险违法的法律责任等，这些变化将对企业的劳动用工管理产生广泛而深远的影响。



响。企业新的法律背景下及时把握《社会保险法》的精神和规定，不但有助于解决纷繁复杂的社会保险法律关系，而且对减少用工成本、降低人力资源管理风险具有不可估量的作用。为帮助企业全面把握法律的新变化，实现用工管理的新提升，防范和化解社会保险法律风险，笔者编写了这本书。本书的特点以及要实现的目的主要有以下几点：

一是解读新规定。本书每章的前面两节重点围绕《社会保险法》的新规定展开论述新法对企业人力资源管理的影响，并在此基础上说明企业人力资源管理的操作实务。

二是把握新变化。本书在以《社会保险法》的内容为主线的基础上，还将《社会保险法》有关规定与现行的法规政策相对比，在比较的基础上使企业人力资源管理人员深入把握新旧法律法规的差异和对人力资源成本的影响。

三是立足新引导。本书不仅重点讲解了《社会保险法》的相关规定，还重点为企业分析了与五大险种有关的工龄与退休管理、病假与医疗期管理、工伤事故管理（根据最新《工伤保险条例》及相关配套规定编写）、“三期”女职工管理以及“离职”员工管理等操作实务与管理技巧。

四是实现新提升。本书希望帮助企业人力资源管理人员实现两个方面的提升，一是企业社会保险管理能力的提升；二是与五大社会保险险种有关劳动用工管理问题处理能力的提升。

我们力争为您提供最好的服务，但因时间紧迫，书中的疏漏和不足在所难免，敬请广大读者批评、谅解。如果您在阅读过程中有疑问或对《社会保险法》的适用有困惑，可以登陆 www.51laborlaw.com 或将问题发送至 sxg897@gmail.com，我们将竭诚为您解答。

编者
2011年1月

CONTENTS

前言 /1

第一章 《社会保险法》下的人力资源管理 /1

第一节 备受关注的《社会保险法》 /1

- 一、《社会保险法》的出台背景 /1
- 二、《社会保险法》的立法历程 /3
- 三、《社会保险法》对企业人力资源管理的影响 /5

第二节 社会保险概述 /7

- 一、社会保险的概念、主要险种和特点 /7
- 二、社会保险与商业保险的区别 /11

第二章 社会保险办理实务 /16

第一节 社会保险登记、变更与注销办理实务 /16

- 一、社会保险的覆盖范围 /16
- 二、社会保险登记办理实务 /17
- 三、社会保险变更登记办理 /19
- 四、社会保险注销登记办理 /21

第二节 社会保险费的缴纳 /22

- 一、社会保险费的征缴机构 /22
- 二、社会保险的缴费基数与比例 /23



三、社会保险缴纳方式 /25

第三章 基本养老保险与工龄、退休管理实务 /28

第一节 养老保险概述 /28

一、养老保险制度的概念和特点 /28

二、养老保险制度的基本原则 /30

三、养老保险的作用 /31

四、我国养老保险制度的发展历程 /32

五、《社会保险法》下的养老保险种类 /33

六、企业职工养老保险的层次构成 /34

第二节 基本养老保险的内容 /37

一、企业职工基本养老保险的覆盖范围 /37

二、企业职工基本养老保险费的缴纳基数与比例 /38

三、基本养老保险待遇给付 /39

四、基本养老保险转移接续办理实务 /41

第三节 养老保险与工龄管理实务 /44

一、参加工作时间、工龄、工作年限、缴费年限等

概念厘清 /44

二、工龄与劳动权利、福利的关系 /48

第四节 退休管理实务 /58

一、延迟退休年龄引发的争议 /58

二、退休年龄对企业用工管理的意义 /61

三、退休年龄的操作口径 /63

四、内部退养的条件与操作口径 /66

五、延迟退休年龄的地方性试探 /68

第四章 基本医疗保险与病假、医疗期管理 /71

第一节 基本医疗保险制度概述 /71

- 一、基本医疗保险的概念 /71
- 二、基本医疗保险的特点 /72
- 三、基本医疗保险的作用 /73
- 四、我国基本医疗保险制度发展历程 /74

第二节 基本医疗保险的内容 /76

- 一、基本医疗保险的覆盖范围 /76
- 二、基本医疗保险费的缴纳 /77
- 三、医疗保险待遇的给付 /78
- 四、医疗保险跨地区的转移接续 /81

第三节 员工病假与医疗期管理 /82

- 一、医疗期的含义 /82
- 二、医疗期的期限及计算方法 /83
- 三、病假与医疗期的区别与联系 /87
- 四、病假工资的计发 /89
- 五、伤病员工特殊权利与解雇保护 /94
- 六、员工病假管理制度设计实务 /101

第五章 生育保险与女职工三期管理实务 /104

第一节 生育保险概述 /104

- 一、生育保险及其特点 /104
- 二、生育保险的作用 /106
- 三、中国生育保险制度的发展历程 /108



第二节 生育保险的内容 /110

- 一、生育保险的覆盖范围 /110
- 二、生育保险费的缴纳 /110
- 三、生育保险待遇的享有资格 /112
- 四、生育保险待遇的内容 /115

第三节 生育保险与“三期”女职工管理实务 /118

- 一、“三期”女职工特殊劳动保护基本规定适用 /118
- 二、“三期”女职工特殊假期厘清与工资计发口径 /125
- 三、“三期”女职工解雇保护与操作技巧 /141
- 四、“三期”女职工用工管理策略 /147

第六章 工伤保险与工伤事故处理实务 /149

第一节 工伤保险概述 /149

- 一、工伤及相关概念 /149
- 二、工伤保险的概念及原则 /150
- 三、中国工伤保险制度的发展历程 /152

第二节 工伤保险的内容 /153

- 一、工伤保险的覆盖范围 /153
- 二、工伤保险费的缴纳 /153
- 三、工伤待遇的给付 /155

第三节 工伤的范围 /155

- 一、工伤定性的关键 /155
- 二、属于工伤的情形 /164
- 三、视同工伤的情形 /174
- 四、不得认定工伤的情形 /178

第四节 工伤认定与劳动能力鉴定的办理	/180
一、工伤认定的办理	/181
二、劳动能力鉴定程序	/186
第五节 工伤待遇的计发	/190
一、用人单位负担的赔付项目及计发口径	/190
二、工伤保险基金赔付项目及计发口径	/192
三、工伤待遇的停止	/198
四、工伤赔偿与人身损害赔偿竞合时的处理	/199
五、非法用工单位伤亡人员赔偿	/202
第六节 特殊职工的工伤事故处理	/204
一、退休职工的工伤处理	/204
二、内退、停薪留职、协保等职工的工伤处理	/205
三、借调职工的工伤处理	/206
四、劳务派遣职工的工伤处理	/208
五、非全日制人员的工伤处理	/210
六、农民工的工伤处理	/211
第七节 工伤职工劳动关系方面的特殊权利	/213
一、停工留薪期劳动关系不得解除、终止	/213
二、1~6级工伤职工劳动关系受保留的权利	/214
三、7~10级工伤职工受解雇保护的权利	/216
四、5~10级工伤职工离职享受“两金”权利	/217
第七章 失业保险与员工离职管理	/219
第一节 失业保险概述	/219
一、失业及相关概念	/219
二、失业保险的概念与特点	/221



三、失业保险的功能 /222

四、中国失业保险制度的发展历程 /223

第二节 失业保险的内容 /226

一、失业保险的覆盖范围 /226

二、失业保险费的缴纳 /227

三、享受失业保险待遇的资格条件 /228

四、失业保险待遇给付标准 /231

五、失业保险金的领取程序 /232

第三节 失业保险与员工离职手续办理 /234

一、员工离职手续管理 /234

二、如何正确办理离职手续 /236

三、办理离职手续的风险防范 /245

第八章 社会保险法律责任与社会保险争议处理实务 /248

第一节 用人单位的社会保险法律责任 /248

一、社会保险行政责任 /248

二、社会保险民事责任 /249

三、社会保险刑事责任 /253

第二节 社会保险争议处理实务 /254

一、社会保险争议分类 /254

二、社会保险行政争议的处理 /254

三、社会保险劳动争议的处理 /256

附 录

中华人民共和国社会保险法 /258

(2010年10月28日)

关于学习贯彻社会保险法的通知	/275
(2010年11月5日)	
关于印发《中华人民共和国社会保险法》宣传提纲的通知	/278
(2010年11月6日)	
社会保险费征缴暂行条例	/291
(1999年1月22日)	
企业年金试行办法	/296
(2004年1月6日)	
城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法	/299
(2009年12月28日)	
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定	/302
(1998年12月14日)	
流动就业人员基本医疗保障关系转移接续暂行办法	/306
(2009年12月31日)	
企业职工生育保险试行办法	/310
(1994年12月14日)	
工伤保险条例	/312
(2010年12月20日)	
失业保险条例	/326
(1999年1月22日)	
社会保险行政争议处理办法	/332
(2001年5月27日)	
人力资源社会保障行政复议办法	/339
(2010年3月16日)	
中华人民共和国劳动合同法	/355
(2007年6月29日)	



典型案例索引

1. 高薪可以取代社会保险吗? /10
2. 商业保险可以代替社会保险吗? /15
3. 全国性公司分支机构如何办理社会保险登记? /18
4. 工资拆分可以降低社保缴费基数吗? /23
5. 社会保险费交给员工自行办理可以吗? /26
6. 劳动合同解除时如何计算工龄? /50
7. 员工读研期间的时间算工龄吗? /56
8. 招用退休返聘人员如何定性用工关系? /61
9. 招用内退人员如何定性用工关系? /67
10. 如何计算医疗期? /95
11. 医疗期届满就可以解除劳动合同吗? /97
12. 当终止合同时, 员工遭遇病假, 应当如何处理? /98
13. 怎样处理“泡病假”的员工? /101
14. 生育保险费应由谁负担? /111
15. 不符合计划生育规定的生育可以享受生育保险待遇吗? /113
16. 达到晚育年龄生育, 就可以享受晚育的生育保险待遇吗? /118
17. 安排“三期”女职工在禁忌岗位上劳动要受法律制裁? /120
18. “三期”女职工可调岗降薪吗? /121
19. 可否安排“三期”女职工夜班劳动? /124
20. 产前检查时间能否按病假处理? /125
21. 保胎假超过医疗期, 可以解雇吗? /127
22. 怀孕女职工申请产前假一定要经过批准吗? /129
23. 产假天数从何时起开始算? /132
24. 产假内提前上班, 工资如何计发? /134

- 25. 未用的哺乳时间能否算作加班? /136
- 26. 员工申请哺乳假, 一定要批准吗? /138
- 27. “三期”女职工就不能解除劳动合同吗? /143
- 28. 合同终止后发现怀孕应恢复劳动关系吗? /146
- 29. 面试过程中操作机器受伤, 属于工伤吗? /156
- 30. 在工作中因个人恩怨导致伤害, 属于工伤吗? /159
- 31. 员工违反操作规程受伤, 能被认定为工伤吗? /160
- 32. 无法证明是工伤, 也无法证明不是工伤, 能被认定为工伤吗? /162
- 33. 团队拓展训练中受伤, 属于工伤吗? /164
- 34. 如何界定因履行工作职责受到暴力伤害? /166
- 35. 高温下中暑属于工伤吗? /168
- 36. 如何理解“因工外出由于工作原因受到伤害”? /169
- 37. 员工提前来上班发生机动车交通事故属于工伤吗? /172
- 38. 工作中突发疾病死亡属于工伤吗? /175
- 39. 休假员工见义勇为受伤是否属于工伤? /177
- 40. 在工作期间醉驾受伤, 为何不能认定为工伤? /179
- 41. 上班途中遭遇机动车事故, 获得民事赔偿后能否再兼得
工伤赔偿? /199
- 42. 借调员工发生工伤, 谁应当承担工伤赔付责任? /207
- 43. 被派遣劳动者遭遇工伤, 应向哪家单位主张权益? /209
- 44. 劳动即将到期前发生工伤, 可以如期终止劳动合同吗? /213
- 45. 工伤职工严重违纪, 单位可以解除劳动合同吗? /216
- 46. 职工主动辞职, 可以享受失业保险待遇吗? /229
- 47. 劳动者获得经济补偿金后还能领取失业保险吗? /230
- 48. 没有为职工缴社保, 单位是否应赔偿失业金损失? /233



- 49. 员工离职后, 用人单位未及时办理后续手续, 是否应承担赔偿责任? /235
- 50. 员工未交培训违约金, 单位可否拒绝出具离职证明? /239
- 51. 员工不辞而别, 用人单位如何办理离职手续? /241
- 52. 用人单位未及时办理档案及社保关系转移手续有哪些责任? /242
- 53. 用人单位少缴社保, 员工辞职时可以索要经济补偿金吗? /250
- 54. 单位未缴纳社会保险, 应承担劳动者的退休养老待遇吗? /252

实用图表索引

- 社会保险与商业保险比较表 /14
- 女职工退休年龄操作一览表 /65
- 医疗期期限及计算方法表 /85
- 医疗期与病假关系一览表 /89
- 患病或非因工负伤解除劳动合同的流程图 /98
- 女职工特殊假期及工资待遇一览表 /139
- 工伤认定流程图 /185
- 劳动能力(伤残等级)鉴定流程图 /189
- 失业保险缴费年限与领取失业保险期限的关系 /231

第一章 《社会保险法》下的人力资源管理

第一节 备受关注的《社会保险法》

一、《社会保险法》的出台背景

1. 中国跑步进入老龄化社会，亟待强化社会保险制度

《法制日报》曾刊登一篇“中国跑步进入老龄化社会”的文章，引起了社会广泛关注。文中引用中国社会科学院财政与贸易经济研究所于2010年9月10日发布的《中国财政政策报告2010/2011》指出，2011年以后的30年里，中国人口老龄化将呈现加速发展态势，到2030年，中国65岁以上人口占比将超过日本，成为全球人口老龄化程度最高的国家。到2050年，社会进入深度老龄化阶段。根据联合国人口老龄化的标准，一个国家60岁及以上的老年人口占人口总数的比例超过10%，或65岁