

劳动法最前线—从企业人事的角度看劳动法动向

劳务派遣中的社会保险缴纳地问题

(撰稿人：严静安)

2015年4月14日

自2014年3月1日开始实施的《劳务派遣暂行规定》，为企业开展劳务派遣业务、使用派遣员工提供了许多有章可循的依据。其中，对于跨地区劳务派遣中被派遣员工社会保险缴纳地问题，确立了一般性原则，即劳务派遣单位跨地区派遣员工的，应当在实际用工单位所在地为被派遣员工参加社会保险。

具体而言，如果劳务派遣单位在实际用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣员工办理参保手续，缴纳社会保险费。如果劳务派遣单位在实际用工单位所在地未设立分支机构的，由实际用工单位代劳务派遣单位为被派遣员工办理参保手续，缴纳社会保险费。

在这一规定出台前，各地参保登记受理部门普遍要求企业承诺其已与员工订立劳动合同，部分地区甚至要求企业提供其与员工订立的劳动合同，方受理该员工的参保登记。这就导致了在跨地区派遣员工的情况下，被派遣员工无法在实际工作地而只能在派遣单位所在地缴纳社会保险费，给并不在派遣单位所在城市工作的员工带来享受社会保险待遇上的诸多不便。上述规则有效地解决了这一实践操作问题。

但企业跨地区使用派遣员工的具体表现形式是多样的，一种常见情形为跨地区劳务派遣与异地用工相结合的情形。举例而言，一家暂未在北京设立任何分支机构的上海公司希望在北京业务试水，理想的临时方案是使用北京的派遣公司在北京寻找一名当地员工。此时，派遣单位在北京，实际用工单位在上海，而被派遣员工实际工作地点仍在北京。如果按上述《劳务派遣暂行规定》的一般原则办理，也即为该员工在上海办理参保，员工实际上又会面临在北京享受社保待遇的不便。

针对此类特殊情形，上海市社保部门出台了进一步的细化规定对上述一般原则进行了突破。根据《上海市人力资源和社会保障局关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见》(2014年6月30日颁布，同日开始实施)的相关规定，跨地区劳务派遣社会保险缴纳按《劳务派遣暂行规定》所规定的一般原则办理，但该一般原则不适用于上海以外省市劳务派遣单位将非上海市户籍员工派遣到上海市用工单位设在外省市的劳务派遣单位所在地岗位工作的情形。即，根据此规定，针对上述举例情形，如果该被派遣员工为非上海市户籍，其社会保险不一定必须要在上海缴纳。

除上海之外，目前北京、江苏、浙江、广州等地针对《劳务派遣暂行规定》均已经出台相应的具体实施办法/意见，其中江苏、浙江、广州等地在其具体实施办法/意见中明确要求

按照《劳务派遣暂行规定》的规定，为跨地区派遣的员工在实际用工单位所在地办理参保手续并缴纳社会保险费，但是并未见到如上海地区的突破性规定。根据我们向江苏、浙江、广州等地社保部门的初步了解，实践中，针对前例的特殊情况，各地也均仍按《劳务派遣暂行规定》确立的一般原则办理。