

劳动者垫付社保费追偿纠纷的裁判路径完善

——基于请求权基础的分析

文/殷靖波

内容提要 在社保入税与新业态劳动关系发展的背景下，用人单位因逃避社保缴纳义务导致劳动者被迫垫付产生的纠纷频发。针对当前司法实务中该类案件存在的程序性驳回、实体性否定与适用规则不清等问题，本文从民法教义学视角出发，将该类纠纷的私法请求权基础统一锚定为不当得利。在此基础上，本文重构了精细化的裁判规则，在程序上明确其劳动争议属性及1年仲裁时效的起算标准，在实体上确立了动态举证责任分配机制，并通过剥离个人统筹部分与违规挂靠服务费，精准核算以用人单位法定应缴份额为上限的填平金额。

一、问题的提出

（一）劳动者社保垫付现象的产生背景

近年来，随着平台经济、灵活用工等新业态劳动关系的蓬勃发展，传统劳动关系被不断解构与重塑。同时，伴随社会保险费征收体制改革（社保入税）的全面落地，企业社会保险合规的刚性约束显著增强。在这一背景下，部分用人单位为规避用工成本，通过引导劳动者注册个体工商户、签订合作协议或直接拒绝参保等方式，试图将缴纳社会保险费的法定强制义务予以剥离。然而，社会保险不仅是国家公法上的强制性征缴项目，更与劳动者在城市中的生存与发展权益，如城市购房、车辆摇号、子女入学、落户政策以及医疗报销

等深度捆绑。当用人单位未依法履责时，劳动者为避免自身重大社会生活利益受损，往往被迫选择以个人灵活就业身份自行全额垫付，或通过第三方人力资源机构进行挂靠代缴。离职后，劳动者基于垫付事实向法院起诉追偿。

（二）司法裁判的三种进路

该类纠纷横跨社会法与民法、行政征缴与民事填平的交叉地带，在司法实务中，呈现出不同的裁判思路。纵观各地法院的裁判文书，审判思路大体可归纳为以下3种情形：

1. 基于行政征缴属性的程序性驳回。此种裁判思路坚守严格的公民法二元划分理论。裁判者认为，社会保险费的征缴、稽核及处罚，专属于社会保险行政部门或税务机

应用

关的法定职权。劳动者要求用人单位返还社保费,本质上属于因用人单位未依法缴纳社保引发的争议。因此,法院往往以应通过行政救济途径解决为由,裁定不予受理或驳回起诉。此种裁判思路的初衷在于恪守司法权与行政权的边界,维护社会保险征缴的行政专属性。然而在实务中,由于行政查处往往受限于时效、客观取证困难或政策性口径等现实因素,单纯依赖行政救济有时难以全面覆盖劳动者的迫切需求,客观上可能导致劳动者已垫付的资金面临难以回填的维权困境。

2. 侧重参保外观审查的实体性否定。面对用人单位拒缴社保,劳动者多被迫以灵活就业身份或委托第三方机构代缴。部分法院在审理此类纠纷时,出于对防范违规挂靠及维护社保登记制度严肃性的考量,往往采取较为严格的外观审查标准,或以缴费凭证上的缴纳主体与实际用人单位不一致为由,否定垫付费用与本案劳动关系的关联;或以灵活就业系自愿参保、第三方代缴涉嫌违规为由,认定劳动者自身存在过错进而阻却其请求权。基于上述参保形式上的瑕疵,法院往往不予支持劳动者的诉讼请求。这种谨慎的裁判进路确有其防范风险的合理性,但在面对用人单位客观上未依法履责的情境时,若完全受限于参保形式的瑕疵,可能难以充分实现对因法定社会保险义务转嫁而产生的利益失衡的纠偏。

3. 适用不当得利规则的实质性填平。近年来,越来越多的裁判者敏锐地意识到,垫付追偿不是简单的劳动争议或行政纠纷,而是由于劳动者的支出免除了单位的法定债务,从而发生了私法上的财产流转。因此,部分法院开始尝试适用不当得利规则进行裁判。然而,受限于目前关于该交叉领域请求权基础的理论供给不足,裁判文书在论证法理逻辑时仍有深化空间。例如,劳动者主观上是为了自身利益而非为他人管理事务,能否适用无因管理?用人单位未支出的法定成本能否被精准界定为不当得利中的获益?缺少理论基础的支持,也在客观上制约了统一、明晰裁判尺度的形成。

(三) 行政权缺位下民事司法的介入边界

上述实务困境的表象是裁判尺度的不一,但究其根本,是司法机关在面对公法义务私法化履行这一异化现象时,在兼顾公法秩序维护与私法权益填平之间的艰难平

衡。当用人单位的违法不作为导致劳动者被迫承担了本不应承担的经济成本时,如果在司法实践中绝对排斥民事救济的介入,固然维护了公法规范的封闭性,但难以有效回应劳动者要求填平财产损失的现实诉求;但如果过度扩张民事干预,又面临着扰乱国家社保征缴秩序、变相认可违规挂靠的风险。因此,如何在行政权缺位或迟延的客观现实下,精准界定民事司法介入的边界?如何穿透复杂的垫付或挂靠表象,寻找最契合的私法请求权基础?又如何通过精细化的裁判规则,实现劳动者损失填平与用人单位法定责任回归的价值平衡?这正是本文亟待澄清与重构的核心命题。

二、请求权基础的教义学分析与路径考量

在现行法律框架下,劳动者垫付社保费后向用人单位追偿,本质上是公法义务在私法主体间发生转嫁后引发的财产返还诉求。要实现裁判尺度的统一,首要任务是为其寻找周延的民法请求权基础。当前司法实践中,主要存在违约损害赔偿、无因管理与不当得利3种路径,对其进行教义学上的检视与辨析,是确立正确裁判规则的前提。

(一) 违约损害赔偿路径之证否: 规范保护目的之阻却

实务中最直观也最常被提起的诉求路径,是将用人单位未缴社保视为违反劳动合同法定义务或附随义务,从而要求其承担违约损害赔偿。根据这种观点,劳动者垫付的资金即为违约行为造成的实际经济损失。然而,将公法给付义务的违反直接等同于私法上的违约损害,在法理层面存在难以克服的体系障碍。

首先,应当厘清劳动法规在我国法律体系中的定位与属性。劳动法虽然在民法典背景下被视为特别私法,^①但其内部包含了大量的公法规范,缴纳社保即为典型的国家强制而非当事人合意。社会保险费的缴纳并非纯粹基于当事人意思自治的私法契约义务,而是国家运用公权力强制干预劳动关系、保障社会整体福利的公法给付义务。

其次,基于侵权法与违约责任中的规范保护目的理论,判断某一违法或违约行为是否产生私法上的损害赔偿,必须考察被违反的规范旨在保护何种法益。^②社会保险征缴规范直接保护的客体是国家社会保险基金的整体安全与征缴秩序,以及劳动者在特定风险发生时享受法定

① 沈建峰:“劳动法作为特别私法——《民法典》制定背景下的劳动法定位”,载《中外法学》2017年第29期。

② 程啸:《侵权责任法》,法律出版社2021年版,第248~249页。

社保待遇的期待权。^①只有当用人单位的未缴行为导致劳动者在发生工伤、医疗或达到法定退休年龄时，客观上无法享受社保待遇，且无法通过行政补缴途径予以补救时，该公法义务的不履行才转化为私法上的社保待遇损失赔偿责任。但在垫付追偿的案型中，劳动者为了避免断缴，已经通过自掏腰包或挂靠方式完成了缴费，其社保缴纳并未出现断层，未来的社保待遇也并未遭受实质减损。换言之，劳动者的诉求不是待遇受损之赔偿，而是对前期垫付成本的返还。如果允许适用违约损害赔偿，不仅混淆了未缴社保导致待遇损失与代为履行免除对方债务的本质区别，也无法合理解释为何劳动者可以越过国家机关的征缴优先权，直接以私法债权人的身份向单位主张这笔包含公法属性的资金。

（二）无因管理路径之证否：主观管理意思的缺失

该路径的逻辑链条为：缴纳社保本系用人单位的法定事务，劳动者代替单位向社保或税务机关缴纳了统筹份额，客观上构成了为他人管理事务，故有权请求受益人偿还因此支出的必要费用。

阻碍无因管理成立的核心原因，在于行为人主观上管理意思的缺失。所谓管理意思，是指管理人认识到其所管理的是他人的事务，并且具有为他人谋利益的目的。^②在绝大多数垫付或违规挂靠代缴的情境下，劳动者之所以甘冒风险、自掏腰包，其根本动机是为了维系自身在城市生活中的重大附属利益（如维系购房资格不断档、保障重大疾病的报销资格等）。劳动者在主观上完全是为了自身之利益而支出金钱，既没有为用人单位排忧解难的善意，也没有为用人单位节约成本的意图。

即便劳动者的垫付行为客观上产生了免除用人单位法定债务的反射利益，但这仅仅是实现自身利益过程中的附带后果。依民法学理，纯粹为自身利益而管理客观上属于他人的事务，属于典型的误信管理或利己管理，无法证成无因管理的阻却违法性功能，自然也不产生无因管理下的必要费用偿还请求权。^③此外，若劳动者系通过第三方机构进行挂靠代缴，该行为本身涉嫌违反社会保险法关于如实申

报的强制性规定。无因管理作为一种受法律鼓励的适法行为，其成立绝对不能建立在有违行政法规的操作之上。

（三）不当得利路径之确立：代为清偿下的价值填平

经由前述排除法的严密检视，民法典第九百八十五条规定的“不当得利”制度，是解决此类纠纷最为周延、也是最符合民事填平原则的实体法路径。从不当得利的类型化视角观察，此种情形并非基于双方给付目的落空的给付型不当得利，而是属于非给付型不当得利中的支出费用型（或称“求偿型不当得利”）。结合垫付社保费的具体场景，其4个构成要件缺一不可：

1. 用人单位获益。实务中有观点认为不构成不当得利，原因是认为用人单位并没有直接获取劳动者的金钱，何来获益？事实上，现代不当得利法理中的财产利益，不仅指积极财产的增加，同样包括本应减少而未减少的消极财产。^④劳动者垫付本应由单位承担的社保统筹份额，客观上使得用人单位免于向社保部门履行相应的金钱给付义务。单位的负债减少了，其总资产必然相对增加，这构成了不当得利中标准的获益。

2. 劳动者受损。劳动者的固有财产因垫付行为发生真实的贬损。这种受损体现为劳动者银行账户资金的绝对减少，其中不仅包含了本应由单位缴纳的社会统筹部分，往往还包含了劳动者为维持挂靠关系而向第三方机构额外支付的服务费（尽管服务费在后续裁判规则中不应由单位承担，但从受损事实层面看客观存在）。

3. 损益之间的因果关系。传统的直接因果关系理论要求受损人的损失直接转移到受益人手中。而在垫付社保费案件中，资金是从劳动者流向了第三方机构或者社保征缴部门，用人单位并未直接触碰资金。这就需要引入三角不当得利的分析模型。^⑤尽管资金未直接交付给单位，但劳动者向第三方的支出行为，直接导致了用人单位针对国家机关法定债务的消灭。劳动者的出表与用人单位负债的核销，在法律的因果链条上存在严密的牵连性与排他性，完全满足不当得利法理对因果关系的要求。

4. 没有法律根据。这是认定不当得利的最核心要件。

① 郑尚元：《社会保险法总论》，清华大学出版社2018年版，第227~229页。

② 王泽鉴：《债法原理》，北京大学出版社2013年版，第315页。

③ 王泽鉴：《债法原理》，北京大学出版社2013年版，第331~333页。

④ 王泽鉴：《不当得利》，北京大学出版社2015年版，第265~266页。

⑤ 王泽鉴：《不当得利》，北京大学出版社2015年版，第276~317页。

用人单位将法定的公法成本实质上转嫁给劳动者承担,既无合同上的有效约定(即便双方私下签署了员工自愿放弃社保协议,也因违反社会保险法的强制性规定而绝对无效),也无法律上的正当事由。简言之,用人单位保有该项免除债务的利益欠缺法律上的正当依据。

综上,将请求权基础统一锚定于不当得利,不仅能够穿透垫付或挂靠行为的复杂表象,理顺资金流转的真实脉络,更为后续审判实务中剥离违规成本、精准核算单位应返还的合理数额,提供了最坚实的实体法依据。

三、参保形式瑕疵作为阻却事由的实质排除

尽管在理论上将该类纠纷的请求权基础锚定为不当得利已无阻碍,但司法实务中这一请求权的兑现往往面临用人单位的参保形式瑕疵抗辩。只有对这一阻却事由进行法理上的实质排除,不当得利返还的逻辑才能最终落地。

(一)灵活就业抗辩的排除:自救减损不构成权利抛弃

实务中,用人单位常以劳动者自行登记灵活就业为由,主张其系自愿负担费用或借此否定存在劳动关系。然而,在用人单位违法拒缴的前提下,劳动者以灵活就业身份垫付社保,本质系为防止养老、医疗、购房等重大利益受损的形式妥协,绝非对用人单位法定缴费义务的免除,更不构成自身财产请求权的抛弃。穿透参保登记的外观,用人单位因免于缴纳统筹份额而获益的客观事实并未消灭,故该抗辩不能阻却不当得利的成立。

(二)挂靠代缴抗辩的排除:公法违规不阻却私法返还

当劳动者通过第三方机构挂靠参保时,用人单位往往以该行为涉嫌虚构劳动关系、违背诚实信用原则为由拒绝返还。破解此困局须严守公私法评价边界,即挂靠代缴固然面临行政法规的否定性评价与处罚,但在私法领域,裁判审查的重心并非参保手段是否合规,而是用人单位免除债务获益是否具有正当性。支持劳动者追偿,旨在消除违法状态叠加带来的不当财产流转,绝非对行政违规行为的背书。因此,不能以公法上的合规性瑕疵,径直剥夺劳动者私法上的请求权。

(三)基于民法典第一百五十七条的兜底适用:无效行为下的折价补偿

退一步而言,即便将劳动者瑕疵参保定性为违背公序良俗的无效民事行为,依照民法典的体系解释,用人单位同样不能据此逃避返还义务。依据民法典第一百五十七条之规定,民事法律行为无效后,行为人因该行为取得的财产,

应当予以返还;不能返还或者没有必要返还的,应当折价补偿。此处须厘清公法惩罚与私法填平的边界,即社会保险行政部门固然可以依照行政法规对虚构劳动关系的挂靠行为予以行政处罚,但这并不妨碍司法机关在私法领域对无效行为进行财产清算。在涉及劳动者、用人单位、社保机构这一三角垫付关系中,劳动者支出的费用,最终转化为了用人单位法定债务的消灭。这种消极财产的减少客观上无法通过物理手段恢复原状,即无法将社保费从国库中退回并恢复用人单位的欠缴状态,因此必须转化为金钱债权进行补偿。用人单位既实施违法不缴行为在先,又从劳动者的行为中获益,基于损益相抵与实质公平,由单位返还这部分不当节约的成本,才是矫正正义的应有之义。

四、裁判规则的精细化重构与实务展开

(一)举证责任分配

基于不当得利的请求权基础,该类纠纷的举证责任应当遵循民事诉讼谁主张、谁举证的一般原则,但同时必须结合劳动争议中证据偏在的客观事实进行动态调整,尤其是在具体金额的核算上。

1. 劳动者对受损与获益事实的基础举证责任。劳动者作为主张权利的一方,首先应对不当得利成立的客观事实承担举证责任。劳动者需提供证据证明劳动关系存续期间用人单位未依法为其缴纳社保,且自身固有财产因垫付行为发生了真实的贬损。这通常要求劳动者提交社保机构出具的灵活就业缴费凭证、向第三方机构支付款项的银行流水等证明材料。同时,劳动者向第三方的支出行为直接导致了用人单位针对国家机关法定债务的消灭,从而完成了对用人单位获益这一事实的初步举证。

2. 用人单位对具体法定应缴基数的举证责任。在解决具体金额的举证责任时,由于裁判规则严格限定以用人单位法定应缴份额为上限进行填平,因此精准核算返还金额的核心在于确定劳动者当时的法定缴费基数。此时应建立“递进式”的举证规则,首先劳动者须通过提供银行流水、个税申报记录等初步证据,完成对自身实发工资基数的基础举证。在此基础上,由于工资表、考勤记录、奖金发放明细等关键核算证据通常由用人单位掌握管理,此时应适用劳动争议调解仲裁法第六条关于举证责任倒置的规定。若用人单位抗辩劳动者主张的垫付金额超出了其依法本应缴纳的法定比例,用人单位必须举证提交完整的薪资支付

凭证以还原真实的缴费基数。若用人单位拒不提供或提供虚假材料,应当承担举证不能的不利后果,法院可依法采信劳动者主张的合理基数进行限额填平。

3. 违规成本剥离的举证分配。对于劳动者诉请总额中包含的违规挂靠服务费与个人统筹部分,用人单位只需指出该费用的性质不属于其法定债务,法院即应予以剔除。除非劳动者能举证证明多支出的费率差系用人单位恶意阻挠参保或故意误导所致,否则该部分举证不利后果应由劳动者自行承担。

(二) 返还数额认定

司法介入此类纠纷的核心目的在于填平而非惩罚。法院在审理过程中不能采取凭发票全额报销的认定方式,而应按照以下步骤进行核算:

1. 剥离个人统筹部分。依据社会保险法规定,社保费用由单位和个人共同承担。劳动者垫付的总额中,必然包含了本应由其自身工资代扣代缴的个人部分,这部分本就是劳动者的法定义务,用人单位并未因此获益,故必须从主张总额中予以绝对扣除。

2. 剔除违规挂靠服务费。若劳动者系通过第三方机构代缴,第三方机构往往会收取服务费。该笔费用属于劳动者为实现违规目的而自行选择的违法交易成本。要求用人单位承担此项违规成本无任何法律依据,应予以剔除。

3. 确定填平金额上限。实务中灵活就业或挂靠的缴费基数与费率,有时会高于企业统筹费率。此时应明确以用人单位法定应缴份额为上限的规则。用人单位的获益仅限于其依法本应缴纳的法定比例。劳动者多支出的费率差,系其自我选择成本,除非有证据证明系单位恶意阻挠所致,否则超出法定比例的差额应由劳动者自行承担。

(三) 时效的确定

将请求权基础统一锚定于不当得利,解决的是实体法上的填平依据问题,但这并不意味着该类纠纷在程序法上脱离了劳动争议的范畴。对其时效的定性,必须穿透私法财产返还的表象,回归到纠纷产生的底层逻辑。

1. 纠纷性质的界定。尽管在垫付关系中,最终发生的是私法上的财产流转,但这笔资金的流转是基于用人单位将法定的公法成本实质上转嫁给劳动者承担而引发的。实务中有观点认为,既然请求权基础已确立为不当得利,便

应脱离劳动争议,直接适用民法典3年的普通诉讼时效。然而,这种观点忽视了这种不当得利天然附着于劳动关系之中,具有强烈的劳动从属性与人身依附性。劳动者支出的真金白银填补的是用人单位本应承担的法定公法成本,这绝非平等民事主体之间偶然发生的一般无因财产流转。因此,该纠纷本质上仍属于因履行劳动合同附加的法定公法义务而引发的争议,仍应作为劳动争议处理,依法适用劳动仲裁前置程序,并适用劳动争议调解仲裁法规定的1年仲裁时效,而非民法典中普通民事纠纷的3年的诉讼时效。

2. 起算点的认定。确定适用1年仲裁时效后,起算点的认定直接关系到劳动者的胜诉权。依据法律规定,劳动争议仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。而在垫付社保费追偿案件中,由于社保按月缴纳具有连续性,若将劳动者每次垫付资金之日作为权利被侵害之日并起算时效,无疑是变相迫使劳动者在职期间不断与用人单位对簿公堂,这不仅违背劳动关系稳定与和谐的政策导向,也不符合弱势群体自我保护的客观现实。因此,只要劳动关系仍在存续,用人单位免除债务获取不当利益的状态就是持续的。随着劳动关系的终结,用人单位利用优势地位转嫁法定强制义务的持续状态随之结束,双方因垫付产生的债权债务关系也在此刻固定。因此,原则上应当以劳动关系解除或终止之日作为劳动者确知其合法财产权益受损的节点,并以此作为1年仲裁时效的起算点。

结语

在社会保险征收体制改革的深水区,用人单位将公法义务私法化转嫁的乱象,本质上是新旧制度交替带来的阵痛。面对劳动者垫付引发的纠纷,将请求权基础统一锚定于不当得利,合理分配举证责任并分步骤准确核算返还数额,是当前司法实务实现矫正正义的务实之举。但基于不当得利的民事介入,终究是一种事后、被动且高成本的次优救济,司法的民事填平功能无法根本上替代行政机关的法定征缴职能。因此,根治此类纠纷的最终出路,在于通过深化社保入税改革,强化税务大数据的穿透式监管,构建多部门协同的源头治理机制,实现从事后民事追偿向事前强制征缴的转变,才能彻底阻断用人单位的转嫁企图,让社会保险真正回归其公法本位。

(作者单位:浙江省高级人民法院)