



任何“不缴社保”约定均无效

最高法发布劳动争议案件司法解释,涉及社保、竞业限制、福利待遇等

Z
新华
央视

近两年来,社会保险、竞业限制、福利待遇等类型案件量呈上升趋势。8月1日,最高人民法院召开新闻发布会,发布《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》,针对社会广泛关注的热点争议问题,统一法律适用标准,切实维护劳动者合法权益,解释自9月1日起施行。

竞业限制不得滥用 非涉密人员签约不生效

竞业限制协议是市场中常见的保护商业秘密等保密事项的合同。负有保密义务的劳动者在职期间及离职后一定期限内,不得自营或者与原单位有竞争关系的单位任职。

为了防止商业秘密的泄露和不正当竞争,司法解释规定:用人单位依法与竞业限制人员约定的在职竞业限制条款合法有效,劳动者违反竞业限制约定时,应依法承担违约责任。

但有些公司不管劳动者是否接触商业秘密等保密事项,无差别地签订竞业限制协议,约定高额违约金,严重限制了劳动者的择业权。

为遏制竞业限制协议“滥用”,此次司法解释明确了竞业限制条款不生效或无效的情形。司法解释规定:劳动者未知悉、接触保密事项,竞业限制条款不生效。这意味着,不属于竞业限制范围的劳动者,即使订立竞业限制协议,此约定对劳动者也没有拘束力。

司法解释还规定,在劳动者属于竞业限制人员范围的情况下,竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容,应与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项相适应,超过部分无效。

任何“不缴社保”约定均无效 单位需支付经济补偿

依法参加社会保险是用人单位和劳动者的法定义务。针对实践中存在的用人单位规避社保缴纳、劳动者主动放弃社保等问题,司法解释作出明确规定,无论双方协商还是劳动者单方承诺,任何“不缴社保”的约定都是无效的。

最高人民法院民一庭法官张艳介绍:“比如说用人单位为了降低用工成本,再比如有的劳动者现在为了多拿工资,要求用人单位把社会保险费以补助的方式发放给个人,两种情况都有存在,本次司法解释就明确规定了用人单位

和劳动者约定不缴纳社会保险,或者劳动者单方承诺不缴纳社会保险都是无效的。”

司法解释进一步规定,劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由解除劳动合同,要求用人单位支付经济补偿的,人民法院依法予以支持。专家称,支付经济补偿的规则是:劳动者每工作满1年支付1个月的工资,不满6个月的支付半个月的工资。在行政机关责令用人单位补缴社会保险之后,如果用人单位已经把社会保险费以补助的方式支付给了劳动者,可以要求返还的。

明确“连续订立二次劳动合同”认定标准

劳动合同法规定,劳动者“连续订立二次固定期限劳动合同”后,有权要求订立无固定期限劳动合同。但实践中,部分用人单位通过否认签约次数、变相逃避义务,损害劳动者权益。对此,司法解释明确“连续订立二次

固定期限劳动合同”的认定标准,保障劳动者依法订立无固定期限劳动合同的权利。

此次司法解释明晰了几种应认定为“连续订立二次固定期限劳动合同”的情形。

最高人民法院民一庭

副庭长吴景丽介绍,比如说,用人单位与劳动者订立了劳动合同期满后,双方约定延长一年以上的,或者在劳动合同当中,约定了期满之后自动延续的,这都属于签订了两次劳动合同。再比如说,用人单位与劳动者签订了

一次劳动合同期满之后,用人单位为了规避签订两次劳动合同这种情况,让劳动者与另一单位签订劳动合同,但实际上还是在原单位工作,这种情况下,应该视为用人单位与劳动者已经签订了两次劳动合同。

劳动者故意不签合同,单位不支付二倍工资

劳动合同法规定,用人单位不与劳动者订立书面劳动合同,要承担支付二倍工资的责任。但实践中,存在劳动者故意不签合同等情形,用人单位是否还需支付二倍工资?对此,司法解释细化了二倍工资的适用规则。

司法解释明确:非用

人单位原因未订立书面劳动合同时,用人单位不支付二倍工资。比如,因不可抗力等客观原因导致无法订立;因劳动者故意或者重大过失未订立等。法官表示,比如说劳动者故意不订立,如果是用人单位通知劳动者来订立劳动

合同,但是劳动者为了获

得二倍工资,故意不去签字,在这种情况下,用人单位不支付二倍工资。

司法解释还规定,在劳动合同到期自动续延的情况下,用人单位不支付二倍工资。“比如说劳动者不存在严重违纪这些过错,那么女职工在孕期、产期、哺乳期的情况下,合同

到期后自动会延续到‘三期’的期满。在这个期间虽然没有订立书面劳动合同,用人单位也不需要支付二倍工资。”法官说。

此外,司法解释明确了未订立书面劳动合同二倍工资的具体计算方式,即按月计算,不满一个月,按照实际工作日计算。

明确责任主体,解决转包、混同用工问题

实践中,转包、分包、挂靠、混同用工等现象频发,劳动者的权益受到侵害时,常出现承包人、被挂靠人、实际用工方相互推诿的情况,导致劳动者权益难以保障。对此,司法解释明确

规定承包人、被挂靠人承担用工主体责任。

司法解释明确:承包人违法转包、分包给无合法经营资格主体,或者被挂靠人允许挂靠的,承包人、被挂靠人承担支付劳

动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任。

针对实践中常见的“混同用工”问题,司法解释进一步明确保护规则:混同用工未订立书面劳动合同的,关联单位依法共同承担

支付劳动报酬等责任。

法官特别提示,劳动者在提供劳动时,应注意留存劳动报酬支付凭证、工作证件、微信、邮件中的任务布置记录等证据,以便在权益受损时举证维权。

延伸阅读

典型案例:签了协议就可以不缴社保? 法院判决协议无效

公司提出不缴纳社保,每月多给一笔补助,还要求签订“自愿放弃社保”的协议?

2022年7月,朱某入职某保安公司并签订劳动合同。入职第二天,公司和朱某签署了一份自愿放弃缴纳社保声明。

北京二中院民五庭法

官张玉贤介绍,声明的主要内容是朱某自愿申请不在北京缴纳社会保险,由用人单位每月支付他社保补助,如果将来补缴社保应当将补助退回。一个多月后,朱某向公司提出了解除劳动合同,其中一个解除理由就是公司不缴纳社会保险。

本案的争议焦点是:朱某和保安公司已经签署了不缴纳社会保险的协议,朱某又以保安公司不缴纳社会保险为由,提出解除劳动合同,保安公司是否要支付朱某经济补偿呢?

法院审理认为,尽管双方对声明签署过程各执

一词,但这份声明的内容已违反我国法律关于“用人单位和劳动者必须缴纳社会保险”的规定。

法院最终认定,因保安公司没有依法为朱某缴纳社保,朱某据此解除劳动合同,符合法定补偿情形,判决保安公司支付解除劳动合同经济补偿。

四部门联合发文 规范“自媒体”医疗科普行为

A02

中国船政文化园区实行夜间开放 打造福州“夜经济”新地标

A05

台风“竹节草”余威致福州昨日暴雨倾城,城区多路段积水 部门快速处置 两小时城区积水全退

A04