# 新劳动争议司法解释有何亮点

## 聚焦劳动合同、竞业限制等社会热点问题

北京日报

本月起，《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）》（以下简称《解释二》）正式施行。其中，用人单位通过提供特殊待遇与劳动者约定服务期是否合法、竞业限制约定泛化如何规制等社会关注的热点，《解释二》都给出明确答案，统一了法律适用标准，有助于维护劳动者的合法权益。

唐昊/制图

### 亮点1 精准认定用工主体责任

违法转包、挂靠跑不了

在建设工程、物流运输等领域，不具备合法经营资格的组织或者个人通过转包、违法分包、挂靠等不法经营手段取得建设工程、物流运输等业务的实际经营资格的现象较为常见，这导致招用劳动者的实际用工主体，大多游离于监管之外，劳动者在遭遇欠薪、工伤等权益侵害时，常因责任主体缺失陷入维权困境。

在此背景下，《解释二》第一条和第二条分别确立了承包人的用工主体责任和被挂靠单位的用工主体责任，规定只要其向不具备合法经营资格的主体转包、分包，或者允许被不具备合法经营资格的主体挂靠，即需向劳动者承担用工主体责任。用工主体责任范围涵盖支付劳动报酬、给付工伤保险待遇等。也就是说，承担用工主体责任实现了“防范用工风险外溢”与“倾斜保护劳动者”的双重目标，将在灵活多变的经济现实中持续发挥积极的规范效果。

此外，针对劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工如何确认劳动关系，《解释二》第三条明确，对于已订立书面劳动合同，劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的，法院依法予以支持。对于未订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系；如果劳动者要求关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的，法院依法予以支持。

### 亮点2 二倍工资“金钱罚”有豁免规则

这些情况单位不挨罚

为消除书面劳动合同签订率低下的顽疾，劳动合同法设立了用人单位未与劳动者订立书面劳动合同需支付二倍工资的制度，显著提高了用人单位与劳动者订立书面劳动合同的比例。但由于二倍工资是一种严厉的“金钱罚”，基于公平原则和诚实信用原则，应当允许一定情形下，用人单位可豁免该项义务。

《解释二》第七条即对用人单位的豁免情形进行了规定：当存在书面劳动合同因不可抗力导致未订立的、因劳动者本人故意或者重大过失未订立，以及法律、行政法规规定的其他无需订立书面劳动合同情形时，用人单位无需支付二倍工资。比如因自然灾害形成不可抗力，用人单位无法正常运转而未及时与劳动者订立书面劳动合同。这种情况下，用人单位并无过错，不应受到支付二倍工资的惩罚。再如，负有管理劳动合同、订立劳动合同职责的劳动者自己不订立，或者用人单位及时向劳动者提出订立书面劳动合同后，劳动者没有正当理由却拒绝的，此时也不应由用人单位承担二倍工资的责任。此规则既符合诚信原则，也有利于平衡保护劳动者、用人单位双方的合法权益。

《解释二》还规定，在劳动合同到期依法自动续延的情况下，用人单位无需支付二倍工资。在用人单位用工满一年不与劳动者订立书面劳动合同，视为双方已订立无固定期限劳动合同的情况下，用人单位亦无需支付二倍工资，但劳动者可以要求用人单位与其订立书面无固定期限劳动合同。

### 亮点3 用人单位需依法订立无固定期限劳动合同

认定哪些情形属“连续签两次合同”

劳动合同法规定，连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有违反规定的情形，用人单位应当订立无固定期限劳动合同。但有些单位未转变用工理念，对订立无固定期限劳动合同有抵触心理，想方设法规避。

对此，《解释二》第十条对用人单位规避“连续订立两次固定期限劳动合同”的行为进行了规制，认定下列情形均属于“连续订立两次固定期限劳动合同”：用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限累计达到一年以上，延长期限届满的；用人单位与劳动者约定劳动合同期满后自动续延，续延期限届满的；劳动者非因本人原因仍在原工作场所、工作岗位工作，用人单位变换劳动合同订立主体，但继续对劳动者进行劳动管理，合同期限届满的；用人单位以其他违反诚信原则的行为规避再次订立劳动合同，期限届满的。此外，劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议超过一个月的，也属于连续订立两次固定期限劳动合同的情形。

如果用人单位拒绝依法订立无固定期限劳动合同，《解释二》第十一条还补充了劳动者的救济手段，即对符合订立无固定期限劳动合同的，劳动者可以请求用人单位以原条件订立无固定期限劳动合同。对用人单位不依法订立无固定期限劳动合同，而直接解除固定期限劳动合同的，劳动者可以请求用人单位依法承担违法解除劳动合同的法律后果。

### 亮点4 以特殊待遇约定服务期获允

给落户、分房能约定服务期

为吸引劳动者就业、更好地留住人才，很多用人单位为劳动者提供落户、住房、股权激励等待遇，然后与劳动者约定服务期。这种行为是否符合法律规定一直存在争议。《解释二》第十二条对该问题予以明确，允许用人单位除向劳动者支付正常劳动报酬外，与劳动者约定服务期并提供特殊待遇。

同时，该条规定，劳动者违反约定提前解除劳动合同且不符合劳动合同法第三十八条规定的单方解除劳动合同情形时，用人单位要求劳动者承担赔偿损失责任的，法院可以综合考虑实际损失、当事人的过错程度、已经履行的年限等因素，确定劳动者应当承担的赔偿责任。

### 亮点5 竞业限制人员范围得以明确

不是谁都要签，普通员工可“说不”

竞业限制本来是用人单位为保护商业秘密和竞争优势，通过劳动合同或保密协议对特定劳动者进行就业限制的制度。但如今越来越多的用人单位选择与大多数甚至是全体员工约定竞业限制，这种泛滥化限制了人才在企业间的正常流动和劳动者的自主择业权。

《解释二》第十三条再次明确了竞业限制的人员范围，限定在劳动合同法规定的三类人，即用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者请求确认竞业限制条款不生效的，法院依法予以支持。同时，该条也明确，竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应，劳动者可请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效。

在职工作期间，用人单位通过支付劳动报酬保障劳动者的就业和生存权，竞业限制人员基于对用人单位的忠实义务应承担在职竞业限制义务。因此，《解释二》在明确“竞业限制”不应被滥用的同时也规定，用人单位依法与劳动者约定的在职竞业限制条款合法有效，用人单位无需为此支付经济补偿。如果劳动者违反竞业限制约定而带来风险和损失，为保护用人单位的竞争优势，《解释二》规定劳动者违反竞业限制约定时，应依法承担违约责任。

□新闻延伸

## 规范用工行为 助力经济发展

《解释二》除了聚焦劳动合同、竞业限制等社会热点问题，还有其他亮点值得关注。

1. 离岗前职业病体检有了“缓冲期”。对于接触职业病作业的劳动者，《解释二》第十七条专门作出保护性规定，强调用人单位保障劳动者离岗前职业健康检查的义务，规定一定期限内，未对接触职业病作业的劳动者进行离岗前职业健康检查的，劳动者在双方解除劳动合同后可请求继续履行劳动合同。

2. 因违法解除劳动合同，支付工资要结合过错分担。《解释二》第十八条对用人单位违法解除、终止劳动合同之后，劳动者的损失承担作出规定，明确用人单位应按照劳动者提供正常劳动时的工资标准向劳动者支付违法解除、终止决定作出之日至劳动合同继续履行前一日的工资。但劳动者有过错的，应按各自过错比例承担。

总之，《解释二》一方面通过进一步规范用人单位的用工行为，促进落实我国劳动用工和社会保障制度，加强维护劳动者合法权益，保障稳定、高质量就业；另一方面，通过对劳动者有违诚实信用原则的行为进行否定性评价，依法平衡保护用人单位的合法利益，护航用人单位规范经营，助力经济高质量发展。


### 兴业银行漳州分行落地首笔在线国内信用证买方代理交单及福费廷业务

近日，兴业银行漳州分行成功落地分行首笔在线国内信用证买方代理交单及福费廷业务，以全流程数字化金融方案为企业搭建高效的贸易融资通道。

该业务依托兴业银行“兴享供应链”平台，实现全流程线上操作，大幅压缩单据流转、融资审核及放款时间。从企业提交业务申请到最终融资放款，分行各部门与客户经理高效协作，仅1天便完成全流程办理，既简化企业手续，又降低其财务与时间成本，切实解决企业贸易结算与资金周转需求。

此次业务落地，是该行深化金融科技与业务融合、拓展线上化贸易融资产品矩阵的重要成果，有效助力企业盘活应收账款。未来，兴业银行漳州分行将持续优化线上金融服务，为漳州经济高质量发展注入更多“兴业力量”。

分类信息
广告热线：0595-22567990
13599101718

遗失声明

泉州序谦信息技术有限公司不慎遗失铜质圆形的公章一枚，印章编号：35058310010018，现声明作废。