

最高法劳动争议司法解释(二)重点条款解读及实务建议

作者：辜鸿鹄 | 臧琳 | 王茜

2025 年 8 月 1 日, 最高人民法院发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(法释〔2025〕12 号)(下称“《司法解释二》”), 及六个劳动争议典型案例(下称“典型案例”)。《司法解释二》经最高人民法院审判委员会第 1942 次会议通过, 并将自 2025 年 9 月 1 日起施行。

《司法解释二》聚焦近年高发的竞业限制、社会保险及福利待遇等劳动争议领域, 旨在通过统一法律适用标准, 强化审判指导, 推动劳动用工制度完善与劳动关系和谐发展; 典型案例则是地方法院在司法实践中积极探索的成果, 也是《司法解释二》确立相关规则的具体体现, 有利于社会公众更好的理解和适用。

本文旨在解读《司法解释二》重点条款及其确立的新型裁判规则, 分析其对企业用工管理的实务影响, 并结合企业用工场景提出针对性的合规建议, 助力企业优化用工管理制度、实现与新规要求的及时衔接。

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@llinkslaw.com

一. 混同用工下未签书面劳动合同时，关联企业应共同承担支付劳动报酬等责任

《司法解释二》第三条 “劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工，其请求确认劳动关系的，人民法院按照下列情形分别处理：

(一)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，人民法院依法予以支持；

(二)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。

劳动者请求符合前款第二项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的，人民法院依法予以支持，但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。”

实践中，关联企业混同用工现象较为普遍，由此引发的劳动关系认定及劳动报酬支付主体争议长期存在。《司法解释二》对此作出明确规定：当劳动者被多家关联单位交替或同时用工且未签订书面劳动合同时，人民法院将综合考量用工管理行为、工作时间、工作内容、报酬支付及社保缴纳等要素认定劳动关系，并支持劳动者主张关联单位共同承担支付劳动报酬等责任。但若关联单位间已就劳动者报酬、待遇达成有效约定且经劳动者同意的，则从其约定。典型案例二亦对此规则的法律适用要旨进行了具体阐释。

风险提示与合规建议：

关联企业如存在交叉用工情形且无法证明用工独立性的，可能面临承担共同支付劳动报酬等责任风险。为此，建议企业采取以下防范措施：

1. 通过书面劳动合同明确用人单位、社保缴纳与工资发放主体；
2. 确需跨企业调配人员的，应签订借调协议等书面协议明确责任归属，并经劳动者书面同意，避免触发相关责任风险。

二. 外国企业依法被纳入劳动争议诉讼参与人

《司法解释二》第五条 “依法设立的外国企业常驻代表机构可以作为劳动争议案件的当事人。当事人申请追加外国企业参加诉讼的，人民法院依法予以支持。”

根据现行法律规定，外国企业常驻代表机构(下称“**代表机构**”)不具备用人单位的主体资格，需通过外事服务单位以劳务派遣方式用工。司法实践中，代表机构虽常被认定为适格诉讼主体，并与派遣单位承担连带责任，但由于部分代表机构财产有限，在无法清偿债务时，当事人往往申请追加外国企业承担责任，而各地法院对此裁判标准不一，存在法律适用不确定性。

《司法解释二》第五条对此作出回应：既明确代表机构的诉讼主体资格，亦赋予当事人申请追加外国企业作为诉讼参与人的权利。该规则强化责任主体覆盖机制，确保涉外争议的境内高效化解，压实了外国企业在华的责任链条，避免因代表机构财产不足导致当事人权益落空。

风险提示与合规建议:

《司法解释二》正式文本将征求意见稿中的“追加为当事人”调整为“追加为诉讼参与人”，虽然外国企业在我国劳动争议诉讼中的法律地位以及是否可能直接承担责任仍存在不确定性，建议企业采取以下防范措施：

1. 代表机构应严格通过外事服务单位以劳务派遣方式用工，避免直接雇佣；
2. 在派遣协议中明确约定各方权责范围，确保责任界限清晰，预防代表机构责任不当延伸至外国企业。

三. 明确劳动者有权要求签订无固定期限劳动合同之“连续订立二次固定期限劳动合同”的情形及判断标准

《司法解释二》第十条 “有下列情形之一的，人民法院应认定为符合劳动合同法第十四条第二款第三项“连续订立二次固定期限劳动合同”的规定：

(一)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；

(二)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；

(三)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；

(四)以其他违反诚信原则的规避行为再次订立劳动合同，期限届满的。”

根据《劳动合同法》第十四条规定，在符合法定条件的情况下，连续订立二次固定期限劳动合同后，劳动者享有要求订立无固定期限劳动合同的法定权利。为统一司法实践中关于“连续订立二次固定期限劳动合同”的认定标准，防止用人单位通过技术性操作规避签订无固定期限劳动合同法定义务，《司法解释二》对相关情形作出了明确界定：将协商延长合同期限累计达一年以上、约定自动续延等情形纳入认定范围，并设置违反诚信原则的兜底条款。

特别值得注意的是，《司法解释二》延续了《劳动合同法实施条例》第十条的立法精神，认可在“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”的情况下，劳动合同订立次数应当连续计算。这将有效堵塞用人单位通过主体变更规避订立无固定期限劳动合同义务的制度漏洞。

风险提示与合规建议:

建议企业建立并完善劳动合同动态管理系统，并重点落实以下措施：

1. 定期审查劳动合同签订情况，建立劳动合同到期预警机制；
2. 避免采用自动延续及延长合同期限替代续签操作；
3. 对可能被认定为规避行为的情形进行专项评估。

四. 竞业限制条款效力认定规范的细化：在职期间竞业限制约定有效，但竞业限制义务内容与劳动者知悉、接触的商业秘密限度不相适应时无效

《司法解释二》第十三条 “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，人民法院依法予以支持。”

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，劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的，人民法院依法予以支持。”

《司法解释二》第十四条 “用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款，劳动者以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认竞业限制条款无效的，人民法院不予支持。”

竞业限制制度作为保护企业商业秘密和知识产权的重要法律机制，其适用边界一直是司法实践中的争议焦点。在总结近年审判经验的基础上，《司法解释二》对竞业限制条款的适用作出明确规范：首先，对于未接触用人单位商业秘密及与知识产权相关的保密事项的劳动者，其所签订的竞业限制条款不生效；其次，竞业限制条款约定的范围、地域、期限等亦须与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项相适应，超过合理比例部分无效。这一制度设计确立了竞业限制制度的双重适用标准：既从主体资格上严格限定适用对象，又从内容实质上要求条款约定与保密需求相匹配，从而在保护企业合法权益与保障劳动者就业自由之间实现平衡。

值得注意的是，关于“合理比例”的具体认定标准，包括但不限于竞业限制条款约定的范围、地域、期限等因素的考量，尚待司法实践通过个案裁判进一步明确，这也将成为未来竞业限制争议案件的重要审查维度。

关于实践中存在较大争议的在职期间竞业限制义务的法律适用问题，《司法解释二》第十四条作出了突破性规定，明确了以下审判规则：首先，从效力认定层面，确认用人单位与劳动者约定的在职竞业限制条款具有法律约束力；其次，在对价支付层面，认定劳动报酬已包含劳动者履行在职期间竞业限制等忠实义务的对价，用人单位无需对此支付竞业限制经济补偿。另需关注的是，尽管《司法解释二》未对能否约定在职竞业限制违约金作出明确规定，但根据最高人民法院此次发布的典型案例五明确的审判思路，违反在职竞业限制义务的劳动者应当承担违约责任，因此，我们理解，关于违反在职期间竞业限制义务违约责任的约定有效。

风险提示与合规建议：

根据《司法解释二》明确的最新司法审查标准，企业在竞业限制条款适用中应当注意避免使用如下条款：一是未区分涉密与非涉密员工的“一刀切”式竞业限制条款；二是过度宽泛约定竞业限制范围(包括竞业行业、行为、地域及期限等)，上述情形均可能导致条款被认定无效。同时，用人单位还需承担证明劳动者实际接触商业秘密的举证责任，否则相关条款可能无法获得司法支持。因此，建议企业采取以下合规措施：

1. 根据员工实际接触商业秘密的范围和程度,对现有竞业限制协议进行差异化调整,确保条款内容与涉密等级、范围相匹配;
2. 完善商业秘密管理体系,建立商业秘密分级管理制度,如明确不同岗位的知悉范围,为竞业限制条款的合理性、合法性认定提供依据;
3. 优化证据留存机制,妥善保存商业秘密认定文件、完善涉密人员清单及保密培训记录,留存并建立完整的证据链条。

五. 关于用人单位无需缴纳社保的约定和承诺无效

《司法解释二》第十九条 “用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的,人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费,劳动者根据劳动合同法第三十八条第三项规定请求解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的,人民法院依法予以支持。有前款规定情形,用人单位依法补缴社会保险费后,请求劳动者返还已支付的社会保险费补偿的,人民法院依法予以支持。”

社会保险缴纳属于用人单位和劳动者的强制性法律义务,其效力不因双方约定而改变,而《司法解释二》明确规定关于无需为劳动者缴纳社保的双方约定或劳动者的单方承诺均无效,用人单位需承担相应责任。值得注意的是,《司法解释二》同时确立了双向救济机制:一方面,劳动者有权以此为由解除劳动合同并要求经济补偿;另一方面,用人单位在依法补缴社保后,可向劳动者追偿已支付的社会保险费补偿款项。

风险提示与合规建议:

基于《司法解释二》明确的相关规则,规避社保缴纳义务不仅无法实现降低用工成本的目的,反而可能面临更严重的法律后果(包括补缴义务、经济补偿及行政处罚等)。为此,建议企业采取以下合规措施:

1. 严格执行社保缴纳制度,确保按时足额缴纳;
2. 杜绝与劳动者签订任何形式的社保豁免协议,对劳动者提出的“自愿放弃社保”要求,应当予以明确拒绝。

六. 废止对已经依法享受养老保险待遇人员用工按照劳务关系处理的规定

《司法解释二》第二十一条废止了《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(一)》(法释〔2020〕26号)第三十二条第一款关于“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理”的规定。这一修订旨在配合我国渐进式延迟退休政策的实施,并与人力资源社会保障部2025年7月31日发布的《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》(下称“《暂行规定(公开征求意见稿)》”)相衔接,以统一法律适用标准,加强对超过法定退休年龄的劳动者合法权益的保护。

为了明确用人单位与超过法定退休年龄的劳动者的权利和义务，根据《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》及有关规定，人力资源社会保障部于 2025 年 7 月 31 日发布了《暂行规定(公开征求意见稿)》，就超过法定退休年龄的劳动者获得劳动报酬、休息休假等基本权益的保障，公开征求意见。因此，《暂行规定》正式出台后，预计将成为处理超过法定退休年龄的劳动者用工关系、相关法律权利义务的重要依据。

风险提示与合规建议：

建议企业密切关注《暂行规定》的正式出台及配套实施细则的发布动态，梳理核查现有超龄劳动者的用工情况，后续适时修订相关用工文本模板及制度条款，实现用工流程的规范化管理。

七. 针对股权激励、用人单位单方调岗等较大争议事项，《司法解释二》暂未具体明确裁判规则，有待后续司法实践的明确

《司法解释二》最终文本相较于 2023 年 12 月发布的征求意见稿，对股权激励、用人单位单方调岗等争议较大的事项采取了审慎态度，删除了如下条款而未作具体规定。我们理解，此类事项的裁判规则尚需通过个案积累进一步探索，待司法实践成熟后再行明确。

1. 《司法解释二征求意见稿》第一条

【股权激励争议的受理】

用人单位基于劳动关系以股权激励方式为劳动者发放劳动报酬，劳动者请求用人单位给付股权激励标的或者赔偿股权激励损失发生的纠纷属于劳动争议，但因行使股权发生的纠纷除外。当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理。

2. 《司法解释二征求意见稿》第五条

【特殊劳动报酬的仲裁时效】

劳动者主张用人单位支付未休年休假工资报酬、加班费的仲裁时效适用劳动争议调解仲裁法第二十七条第四款规定的，人民法院应予支持。

3. 《司法解释二征求意见稿》第二十条

【用人单位单方调整工作岗位、工作地点的审查标准】

劳动者因用人单位单方调整工作岗位、工作地点发生的劳动争议，用人单位对调整工作岗位、工作地点的合法性负举证证明责任。

劳动者主张调整工作岗位、工作地点违法，有下列情形之一的，人民法院应予认定：

- (一) 不符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度规定的；
- (二) 非出于用人单位生产经营客观需要的；
- (三) 劳动者的工资及其他劳动条件存在不利变更且未提供必要协助或者补偿措施的；
- (四) 劳动者客观上不能胜任调整后的工作岗位的；
- (五) 存在歧视性、侮辱性等情形的；

(六) 违反法律、行政法规等规定的。

用人单位违法调整工作岗位、工作地点，劳动者以用人单位不提供劳动条件为由，要求解除劳动合同并支付经济补偿的，人民法院应予支持。

结语

在经济社会转型发展、人口老龄化的新时代背景下，劳动关系的内涵和外延都有了显著变化。《司法解释二》的颁布实施具有重要的法治意义和实践价值，是最高人民法院立足经济、劳动与司法新形势，为维护劳资关系稳定与可预期性作出了关键回应。它不仅对竞业限制、社会保险等争议焦点进行了适法统一，也进一步明确了无法继续履行劳动合同的情形、未订立书面劳动合同的二倍工资规则、涉外劳动关系认定以及诉讼中的仲裁时效抗辩等重要规则。

展望未来，随着劳动形态的持续创新和用工方式的多元化发展，建议企业在严格遵守法律规定的基础上，积极探索构建和谐劳动关系的有效路径，实现企业健康发展和劳动者权益保障的有机统一。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2025