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）

（2025年2月17日最高人民法院审判委员会第1942次会议通过，自2025年9月1日起施行）

法释〔2025〕12号

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民事诉讼法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关法律规定，结合审判实践，制定本解释。

第一条 具备合法经营资格的承包人将承包业务转包或者分包给不具备合法经营资格的组织或者个人，该组织或者个人招用的劳动者请求确认承包人为承担用工主体责任单位，承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任的，人民法院依法予以支持。

第二条 不具备合法经营资格的组织或者个人挂靠具备合法经营资格的单位对外经营，该组织或者个人招用的劳动者请求确认被挂靠单位为承担用工主体责任单位，承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任的，人民法院依法予以支持。

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。

第四条 外国人与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系，有下列情形之一，外国人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院依法予以支持：

（一）已取得永久居留资格的；

（二）已取得工作许可且在中国境内合法停留居留的；

（三）按照国家有关规定办理相关手续的。

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。

第六条 用人单位未依法与劳动者订立书面劳动合同，应当支付劳动者的二倍工资按月计算；不满一个月的，按该月实际工作日计算。

第七条 劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由，请求用人单位支付二倍工资的，人民法院依法予以支持，但用人单位举证证明存在下列情形之一的除外：

（一）因不可抗力导致未订立的；

（二）因劳动者本人故意或者重大过失未订立的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第八条 劳动合同期满，有下列情形之一的，人民法院认定劳动合同期限依法自动续延，不属于用人单位未订立书面劳动合同的情形：

（一）劳动合同法第四十二条规定的用人单位不得解除劳动合同的；

（二）劳动合同法实施条例第十七条规定的服务期尚未到期的；

（三）工会法第十九条规定的任期未届满的。

第九条 有证据证明存在劳动合同法第十四条第三款规定的“视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”情形，劳动者请求与用人单位订立书面劳动合同的，人民法院依法予以支持；劳动者以用人单位未及时补订书面劳动合同为由，请求用人单位支付视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同期间二倍工资的，人民法院不予支持。

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。

第十一条 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，劳动者请求用人单位以原条件续订劳动合同的，人民法院依法予以支持。

符合订立无固定期限劳动合同情形，劳动者请求用人单位以原条件订立无固定期限劳动合同的，人民法院依法予以支持。

用人单位解除劳动合同，劳动者请求用人单位依法承担解除劳动合同法律后果的，人民法院依法予以支持。

第十二条 除向劳动者支付正常劳动报酬外，用人单位与劳动者约定服务期限并提供特殊待遇，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，用人单位请求劳动者承担赔偿损失责任的，人民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。

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。

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。

第十五条 劳动者违反有效的竞业限制约定，用人单位请求劳动者按照约定返还已经支付的经济补偿并支付违约金的，人民法院依法予以支持。

第十六条 用人单位违法解除或者终止劳动合同后，有下列情形之一的，人民法院可以认定为劳动合同法第四十八条规定的“劳动合同已经不能继续履行”：

（一）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中期满且不存在应当依法续订、续延劳动合同情形的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）用人单位被宣告破产的；

（四）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；

（五）劳动者已经与其他用人单位建立劳动关系，对完成用人单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，不与其他用人单位解除劳动合同的；

（六）存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。

第十七条 用人单位未按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织从事接触职业病危害作业的劳动者进行离岗前的职业健康检查，劳动者在双方解除劳动合同后请求继续履行劳动合同的，人民法院依法予以支持，但有下列情形之一的除外：

（一）一审法庭辩论终结前，用人单位已经组织劳动者进行职业健康检查且经检查劳动者未患职业病的；

（二）一审法庭辩论终结前，用人单位组织劳动者进行职业健康检查，劳动者无正当理由拒绝检查的。

第十八条 用人单位违法解除、终止可以继续履行的劳动合同，劳动者请求用人单位支付违法解除、终止决定作出后至劳动合同继续履行前一日工资的，用人单位应当按照劳动者提供正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。

用人单位、劳动者对于劳动合同解除、终止都有过错的，应当各自承担相应的责任。

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一款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。

第二十条 当事人在仲裁期间因自身原因未提出仲裁时效抗辩，在一审或者二审诉讼期间提出仲裁时效抗辩的，人民法院不予支持。当事人基于新的证据能够证明对方当事人请求权的仲裁时效期间届满的，人民法院应予支持。

当事人未按照前款规定提出仲裁时效抗辩，以仲裁时效期间届满为由申请再审或者提出再审抗辩的，人民法院不予支持。

第二十一条 本解释自2025年9月1日起施行。《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）第三十二条第一款同时废止。最高人民法院此前发布的司法解释与本解释不一致的，以本解释为准。

中华人民共和国最高人民法院公告

《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）》已于2025年2月17日由最高人民法院审判委员会第1942次会议通过，现予公布，自2025年9月1日起施行。

最高人民法院

2025年7月31日

依法化解劳动争议 构建和谐劳动关系

——最高人民法院民一庭负责人就劳动争议司法解释(二)答记者问

本报记者 乔文心

2025年8月1日，最高人民法院举行新闻发布会，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）》及典型案例。最高人民法院民一庭庭长陈宜芳、副庭长吴景丽、二级高级法官张艳出席发布会并回答了记者提问。最高人民法院新闻局副局长姬忠彪主持发布会。

问：请问实践中用人单位、劳动者不缴纳社会保险费的原因有哪些？《解释二》规定，约定不缴纳社会保险费无效，劳动者据此解除劳动合同，用人单位需要支付解除劳动合同经济补偿是出于什么考虑？

答：实践中，用人单位不缴纳社会保险费的原因多样，有的出于降低用工成本的目的，不为劳动者办理社会保险手续、缴纳社会保险费用；有的以“社保补贴”的方式将现金发放给劳动者，由劳动者自行购买城乡居民养老保险等。也有部分劳动者，尤其是年轻的劳动者群体参保意愿不强，为在工作期间获得更多的现金性收益，主动不参加社会保险。对于双方因缴纳社会保险费产生的纠纷，《解释二》规定了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，由用人单位支付解除劳动合同经济补偿的裁判规则。确立此规则是出于以下考虑：一是依法享受社会保险待遇是劳动者的基本权益，有利于社会稳定。从长远看，依法缴纳社会保险费可以帮助劳动者在遭遇年老、疾病、工伤、生育、失业等风险时，防止收入的中断和丧失，保障其基本生活需求。二是依法缴纳社会保险费是用人单位的法定义务。用人单位在劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的过程中发挥着更为主动和关键的作用，劳动者不缴纳社会保险费的行为离不开用人单位的配合。实践中更多的情况是用人单位基于成本控制等考虑，与劳动者约定或者让劳动者单方承诺不缴纳社会保险费，处于弱势地位的劳动者没有选择权。三是明确用人单位承担支付经济补偿责任可以倒逼用人单位为劳动者依法缴纳社会保险费，有效预防纠纷，促推社会治理。社会保险法第六十三条第一款规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”劳动者发现用人单位存在不缴纳社会保险费的违法行为，可以依法请求行政机关责令用人单位限期缴纳或者补足，及时维护自身合法权益。

问：劳动合同法规定用人单位未与劳动者订立书面劳动合同应支付二倍工资。《解释二》规定，非用人单位原因未订立书面劳动合同的，用人单位不支付二倍工资。请问，作此规定的原因是什么？具体包括哪些情形？

答：基于实践中不订立书面劳动合同的主要原因在于用人单位的现状，劳动合同法将订立书面劳动合同的义务及责任主要赋予了用人单位。但我们在审判实践中发现，也确实有非用人单位原因未订立书面劳动合同的情况。比如，因不可抗力等客观原因导致无法订立；从事管理工作、负有订立劳动合同职责的劳动者自己不订立。如果不区分用人单位对未订立书面劳动合同是否存在过错，一概由用人单位承担支付二倍工资的责任，与当前的用工实际和实质正义要求不符。《解释二》在总结审判经验的基础上，规定因不可抗力、劳动者本人故意或者重大过失及存在法律、行政法规规定的其他情形未订立书面劳动合同时，用人单位无需支付二倍工资。此规则既符合诚信原则，也有利于衡平保护劳动者、用人单位双方的合法权益。同时规定，在劳动合同到期依法自动续延的情况下，用人单位不支付二倍工资。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，用人单位不再支付二倍工资，但劳动者可以要求用人单位与其订立书面劳动合同。此外，《解释二》还规定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。

问：发布会介绍了《解释二》对于竞业限制约定泛化和滥用方面予以规制的内容。我们知道，竞业限制制度也具有保护用人单位竞争优势的作用。《解释二》如何平衡好劳动者择业自由和保护企业竞争优势之间的关系？

答：知识产权（包含商业秘密）具有重大的经济价值。在社会主义市场经济条件下，市场主体的生存发展与劳动人才的竞争密切相关。设立竞业限制制度的目的是避免恶性竞争，这项制度是衡平保护用人单位经营权与劳动者择业权的具体体现。最高人民法院高度重视竞业限制纠纷化解工作，在《解释二》制定过程中，坚持既保护用人单位竞争优势，又畅通人才自由流动的理念。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”不应被滥用鲜明导向的同时，也规定，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，用人单位无需为此支付经济补偿。因劳动者违反竞业限制约定会给用人单位带来风险和损失，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。

海南一中院：调解背后的安居守护

刘鸿理

七月中旬的一天，闷热潮湿，衣服都黏在了身上。海南省第一中级人民法院国际商事法庭法官卢静华正对某港资银行委托代理人进行电话回访。“卢法官，我们最近又去工地看了下，开发商的资金链流动压力得到有效缓解后，现在项目建设已经步入正轨，我们对回收贷款更有信心了。”电话那头的委托代理人说道。

放下电话，卢静华想起两个月前，这个项目正陷入一起金融借款合同纠纷案中……

时间回到2024年。因项目开发商的总公司“暴雷”，资金链出现流动性压力，导致部分楼盘出现延期交房现象。今年5月初，某港资银行作为原告，一纸诉状递交至海南一中院，要求被告立即偿还贷款并主张实现抵押权与质押权。立案团队接到案件后迅速响应，主动提请承办法官提前介入案件。

法官办公室里，卢静华正盯着卷宗上的数字：总贷款额度6亿元，案涉标的额1.75亿元。在对案件的法律关系进行识别后，她很快有了判断：“这件案子不仅是一起简单的‘钱债纠纷’，更包含着多个家庭对安居的期盼。”此时，原告已申请财产保全，若处理不当，不仅开发商信用将彻底崩盘，项目推进更是遥遥无期。

“不能让民生工程卡在司法程序里！”卢静华合上卷宗，拨通了助理的电话，“请双方下午两点半到法院调解室，先听听他们的想法。”

下午，银行委托代理人和开发商代表准时坐在了法院的调解室里。“卢法官，不是我们不肯展期非要马上收回贷款，而是开发商未按计划施工，我们对收回贷款有疑虑，而且此前开发商已经有多次逾期情况，一旦坏账，我们无法向储户交代啊！”银行委托代理人林律师在调解室里摊开一叠材料，语气急切地说。

而对面的开发商代表张总则满面愁容：“只要银行同意展期，让资金如期如约使用，我们有信心能继续推进工程进度，盘活项目！”

听了双方的诉求后，卢静华没有急于评判，而是带领审判团队对当事人关注的关键条款、关键抵押物、质押物及所对应材料进行现场核实、确认，对抵押、质押合同展开重点审核，调取了项目台账。当晚，她连夜梳理出争议焦点。不知不觉，调解方案初稿上已画满红圈批注。

第二次调解会上，卢静华根据双方已经确认过的证据材料，梳理好各个和解协议条款中的“拦路虎”，逐一对应收账款、在建工程等抵押、质押裁判规则进行释明。银行方面仍有顾虑：“万一资金链再次断裂怎么办？”

卢静华当即联系国际商事法庭执行团队，现场答复：“开发商要继续使用贷款，应提供相应的保证金，若开发商违约，你们可立刻向执行团队申请，48小时内对保证金采取措施。”这句承诺让银行方面终于松了口：“我们相信法院的监管力度！”

调解协议签署后、制作调解书之前，卢静华继续利用海南一中院“调解—执行”双轨联络机制，通过执行预案前置审查、财产线索核验等措施，保持与执行团队互动，以未雨绸缪的“司法预判”确保调解成果的可执行效力。会后，法院旋即启动财产保全，执行团队当日即完成查封冻结程序。

经过多轮紧张而富有建设性的谈判协调，双方的贷款展期成功办理，从立案到调解仅用时一个多月，充分保障了民生项目资金来源，同时又确保了房企信用不降级，项目建设能按节点如期推进。

“司法要走到服务保障海南自由贸易港建设最需要的地方去。”卢静华在结案笔记中写道。那些曾停滞建设的楼群，正迎着海南自贸港的朝阳，生长成城市天际线上温暖的轮廓。

广东江门：出台工作指引深化与综治中心协同治理

本报讯 为推动法院工作与综治中心规范化建设深度融合，提升矛盾纠纷预防化解法治化水平，7月25日，广东省江门市中级人民法院深度参与综治中心规范化建设，出台了《江门法院参与社会治安综合治理中心运行的工作指引（试行）》（以下简称《运行指引》）和《江门法院与社会治安综合治理中心协调处置涉诉信访事项的工作指引（试行）》（以下简称《协调处置指引》），为基层社会治理注入司法新动能。

《运行指引》主要从人员配备、对接流程、配套保障等方面明确法院参与综治中心运行的具体措施。《运行指引》提出法院在县级综治中心建立诉讼服务功能区或立案窗口，人民法庭则通过设立联络员、“点对点”指导、巡回审判等方式与乡级综治中心实现高效对接；明确法院在综治中心的主要任务，包括指导调解、以案释法、委托调解、诉调对接等工作，也可以提供立案等便民诉讼服务；提出法院应推动代表委员、商会、退休法官、行业专家等调解力量融入综治中心，进一步构建多元解纷格局；经甄别适宜由综治中心调解或经研判可能引发群体性诉讼的矛盾纠纷，法院可引导群众通过综治中心以非诉讼方式解决，经综治中心分流后属于涉法涉诉矛盾纠纷的，法院派驻人员应积极参与，做好指导调解、联合化解等工作，降低群众解纷成本，促进纠纷源头化解。

此外，《协调处置指引》对法院与综治中心协调处置涉诉信访事项作出规范，明确建立人民法院与综治中心双向移交、协同办理机制，常态化开展信访矛盾纠纷排查，综合运用多元化解、社会帮扶、释法说理等多种措施化解涉诉信访事项，形成工作合力，共同促进矛盾纠纷源头化解、实质性化解。

（古慧琳）

重庆巴南：联合军事法院签订涉军维权协作协议

本报讯 （记者 **刘 洋** 通讯员 **娄 婷 尹德岑**）近日，重庆市巴南区人民法院联合中国人民解放军成都军事法院召开涉军维权协作座谈会并签订涉军维权协作协议。

根据协议，双方将定期召开联席会议，通报涉军案件办理情况，分析研判形势，交流经验做法，研究解决问题，遇有重大涉军案件或紧急情况，可随时召开联席会议；加强信息共享，定期通报涉军案件受理、审结、执行等情况，以及军人军属涉法维权需求等情况。

双方还将从立案、审判、执行、调解等方面加强协作。在法院立案大厅设立涉军案件立案窗口，为军人军属提供便捷服务；建立商请协助执行有关机制，确保涉军案件执行更加顺畅；积极选聘复退转业军人、军属担任人民陪审员、特邀调解员，共同参与涉军纠纷调解。此外，巴南区法院还将为涉军案件开辟“绿色通道”，实行优先立案、优先调解、优先取证、优先审结、优先执行；设立“军人优先”“军烈属优先”指示牌，提供优质诉讼服务。

社址：北京市东城区东花市北里西区22号（南区） 邮政编码：100062 法院公告办理咨询、广告办理咨询：(010)67550885/6/7 广告传真：(010)67550886 广告发布登记：京东市监广登字20190013号 人民法院新闻传媒总社出版 今日四版 零售：每份1.1元 印刷：