

福利待遇、竞业限制等劳动争议案件上升,最高法发布司法解释—— 劳资双方不缴纳社保的约定,无效!



仇立权 绘

单位与劳动者约定不缴纳社会保险费,这样的条款有效吗? 建筑工程转包给个人后,承包人是否应承担工伤保险等责任?

近两年来,福利待遇、竞业限制、社会保险纠纷等劳动争议案件呈上升趋势。最高人民法院8月1日发布《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》),聚焦社会广泛关注的热点问题,加强审判指导,统一法律适用。

《解释二》自2025年9月1日起施行。

不缴社保的约定无效,劳动者可据此解除劳动合同并获得补偿

【案情】不缴社保,每月多给一笔补助,“自愿放弃社保”的协议能签吗? 朱某人职某保安公司时,就遇到了这样的问题。入职第二天,朱某和保安公司签署一份声明,约定朱某自愿不在北京缴纳社会保险,公司将相关费用以补助形式直接发放给朱某。

入职一个多月后,朱某向保安公司提出解除劳动合同,其中一个理由就是公司不缴纳社会保险。朱某主张,有关不缴纳社会保险费的约定是保安公司事先打印好的格式条款,侵犯了其法定权利,不具有法律效力。而保安公司认为,入职当日就提出要给朱某缴纳社会保险,但朱某为了多领钱,主动申请不缴纳。

北京第二中级人民法院审理认为,缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务,除法律规定的事由外,不因双方约定而免除,双方有关不缴纳社会保险费的约定无效。

公司未依法为朱某缴纳社会保险费,符合用人单位应当支付经济补偿的法定情形。最终,法院判决保安公司支付朱某解除劳动合同的经济补偿。

【说法】《解释二》明确了用人单位与劳动者约定或者承诺不缴纳社会保险费的法律后果。用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺不缴纳社会保险费的,该约定或者承诺无效。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。用人单位按照行政机关的要求补缴后,可以就其按约定支付的社会保险费补偿款要求返还。

法官提示,一些劳动者自愿放弃社保换取眼前补助,短期来看收入增加,但存在很大的风

险,也损害自身长远利益。例如,当劳动者生病就医时,无法通过医疗保险报销医疗费等。对用人单位来说,不为劳动者缴纳社会保险费,将失去通过社会保险分散风险和成本的机会,这种做法是不可取的,也是无效的。

劳动者故意不签书面劳动合同,用人单位不负有支付二倍工资的责任

【案情】冉某曾在某康旅公司担任财务部负责人,劳动合同到期后,某康旅公司多次通过口头及微信方式通知冉某续订劳动合同,冉某以“公司要解散,不签合同可以拿二倍工资”为由拒绝续订。

去年4月,冉某与某康旅公司订立协议书解除劳动合同。此后,某康旅公司注销登记,其权利义务由某宾馆承继。冉某提出,某宾馆、某康旅公司的股东某农旅公司应支付未订立书面劳动合同二倍工资。

法院审理认为,在冉某故意不订立书面劳动合同的情况下,某康旅公司无需承担支付二倍工资的责任,承继其权利义务某宾馆及其股东某农旅公司亦不承担责任。法院判决驳回冉某有关支付二倍工资等诉讼请求。

【说法】劳动合同法规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

最高法表示,用人单位未订立书面劳动合同支付二倍工资规则是法律为维护劳动者合法权益、督促用人单位履行法定义务而作出的规定,不应使不诚信者不当获利。由于劳动合同是双务合同,劳动合同的订立需要劳动者的配合。《解释二》规定,当存在劳动者故意或者重大过失不订立书面劳动合同情形时,用人单位不负有支付二倍工资的责任。

此外,根据劳动合同法规定,在连续订立二次固定期限劳动合同,且不存在用人单位单方解除劳动合同等情形时,用人单位不得拒绝劳动者订立无固定期限劳动合同的要求。《解释二》明确了应认定为“连续订立二次固定期限劳动合同”的具体情形,避免用人单位规避订立无固定期限劳动合同的义务;协商延长劳动合同期限累计达一年以上,延长期限届满的;劳动合同期满后自动续订期限届满的;非劳动者原因仅仅变更劳动合同订立主体等。

竞业限制义务应与劳动者知悉范围相适应,超过部分无效

【案情】郑某在某甲医药公司期间,接触过关联公司某乙医药公司两款药物化学成分生产与控制细节等保密信息。辞职时,郑某签订了《竞业限制协议》。

此后,郑某人职某生物公司,担任高级副总裁并告知某甲医药公司。某甲医药公司认为,某生物公司与该公司均系生物医药公司,两公司存在竞关系,郑某违反竞业限制约定应支付违约金、赔偿损失并返还已支付的经济补偿。

法院审理认为,劳动者的竞业限制范围应限于竞业限制制度保护事项的必要范围之内,应与劳动者知悉的关联方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项范围相适应。某甲医药公司与郑某约定的不竞争的主体包括关联公司某乙医药公司。郑某仅接触过某乙医药公司两款药物的保密信息,其负有的不竞争义务应当限于上述两款药物。

对比郑某入职的某生物公司的产品与某甲医药公司的产品,某乙医药公司的上述两款药物,虽然均包括癌症治疗产品,但从适应症和用药方案上看,不具有可替代性。审理法院认定,郑某入职的公司不属于与某甲医药公司或者其关联方经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位,判决驳回某甲医药公司的全部诉讼请求。

【说法】劳动合同法规定竞业限制制度,主要是为了保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,防止不正当竞争,并不限制人才有序流动。

《解释二》规定,在劳动者未知悉、接触用人单位商业秘密和与知识产权相关的保密事项的情况下,即使用人单位与劳动者约定了竞业限制条款,竞业限制条款也不生效,对劳动者没有拘束力。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。

最高法要求,人民法院在审理竞业限制纠纷案件过程中,要平衡好劳动者自主择业与市场公平竞争之间的关系,促进人才有序流动和合理配置。

建筑工程转包他人,承包人负有支付工伤保险待遇的责任

【案情】某建筑公司将所承包工程转包给刘某,刘某又招用张某到工地工作。在作业时,张某从高处坠落受伤。有关部门认定,张某受到的事故伤害为工伤,某建筑公司对张某受到的事故伤害承担工伤保险责任,张某要求某建筑公司支付工伤保险待遇,但某建筑公司并不认可。

法院审理认为,根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》,工伤保险责任的承担并非必须以存在劳动关系为前提条件。在建筑工程转包给个人的情况下,一旦发生工伤事故,具备用工主体资格的承包人应当承担工伤保险责任。本案中,虽然某建筑公司与张某之间不存在劳动关系,但某建筑公司作为承包人,仍需承担工伤保险责任。

【说法】针对实践中普遍存在的转包、分包、挂靠、混同用工、不缴纳社会保险费等现象,《解释二》明确,承包人、被挂靠人将其承包的业务转包、分包给不具备合法经营资格的单位、个人或者允许其挂靠的,承包人、被挂靠人应承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等用工主体责任。

最高法表示,本案中,承包人承担支付工伤保险待遇等用工主体责任,既体现了对转包、分包行为的否定性评价,又能够使劳动者在发生工伤后获得及时救济,有利于健全和规范建筑市场秩序,充分保护劳动者的合法权益。

难以落实。

关键时刻,薛猛与碑林区人民法院创新性地提出三方共同参与,达成司法确认调解方案的路径。法院主持调解,法律援助师作为农民工的法定代理人,凭借清晰的工资清单依法据理力争,耐心向甲公司解答疑虑,最终促成甲、乙公司及农民工三方达成调解协议,并及时将151800元的欠薪打到了19名农民工账户里。

“农民工群体讨薪往往难在证据零散、对程序不熟,而企业也有自己的顾虑,这就需要我们既当‘法律参谋’,又做‘沟通桥梁’。”薛猛说,这起案件充分证明了前端化解、多方协作机制在解决农民工欠薪问题上的高效性和必要性,作为法律援助师,切实维护劳动者合法权益是职责所在,也是价值体现。

以个人身份继续缴纳有关社会保险费,也可以与用人单位协商通过用人单位参保缴费。”黄昆说。

如果遇到用人单位恶意欠薪、克扣工资、逃脱保险责任等行为如何维权?

暂行规定一方面将超龄劳动者的基本权益纳入劳动保障监察、安全生产和职业病防治监督管理的范围;另一方面将超龄劳动者基本权益争议纳入劳动争议调解仲裁的范围,赋予超龄劳动者更加便捷高效的权益保障渠道。

“这些规定全方位覆盖了超龄劳动者基本权益和其他合法权益保障,构建了司法和准司法部门、行政部门、工会组织多部门协同机制,将推动形成合力,将超龄劳动者基本权益保障落到实处。”范国说,这是落实积极应对人口老龄化国家战略的必要举措,将让仍有就业意愿和能力的老年人,能够更加安心、舒心地发挥自身劳动价值。

阅读提示
痛经假的概念最早可以追溯到1993年。据不完全统计,目前已有北京、上海、浙江、云南等20个省、市,在地方性规定中明确女性劳动者可以休痛经假,休息时间普遍在1~2天,最长为3天。然而,痛经假想要在更大范围落地,还有诸多痛点待解。

近日,“多地明确女职工可休痛经假”的话题再上热搜。

痛经假的概念最早可以追溯到1993年。由原卫生部、全国总工会等5部门联合颁布的《女职工保健工作规定》中明确:患有重度痛经及月经过多的女职工,经医疗或妇幼保健机构确诊后,月经期间可适当给予1至2日的休假。

目前已有北京、上海、浙江、云南等20个省、市,在地方性规定中明确女性劳动者可以休痛经假,休息时间普遍在1~2天,最长为3天。

然而,笔者在采访中发现,痛经假想要“无痛”落地,仍面临一些痛点。

痛经并非小事

“中药喝过,西医也检查过,但始终没法根治,生理期第一天痛经会比较明显。”张小雅就职于新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市口腔医院,一年大概有三四次,她的痛经症状格外严重,“疼得浑身冒汗,几乎站不住,不得不一天吃几次止痛药”。

新疆医科大学第六附属医院妇产科主任医师卢霞解释说,痛经是指女性在经期或经期前后出现的下腹部疼痛、坠胀,并伴随腰酸或其他不适症状。一般分为原发性痛经和继发性痛经,原发性痛经多见于青春期女性,主要与经期内子宫内前列腺素含量过高有关;而继发性痛经多见于育龄期女性,由盆腔器质性疾病引起。

“有了规定撑腰,请假时也能更加理直气壮。”张小雅对痛经假充满期待。“无论是从医学角度,还是从人文关怀角度,设立痛经假都很有必要。”卢霞表示,痛经并非小事,对于原发性痛经严重或继发性痛经急性的女性来说,痛经带来的疼痛往往会达到“无法正常工作”的水平,强制工作可能会加重不适,甚至引发晕厥等风险。

笔者梳理发现,对于痛经假的适用工种和证明材料,各地政策并不相同。大部分省、市的痛经假适用于所有工种的女性,其中,上海、江西明确痛经假适用于从事高空、低温、冷水、野外流动和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女性,广东、福建规定痛经假适用于从事连续4个小时以上站立劳动的女性,湖南明确痛经假适用于连续2个小时以上站立劳动的女性。多数省份需要女职工提供医疗机构证明,证明“重度痛经”或“月经过量”。

“对于因痛经来开病假条的患者,我们会根据她们的症状进行医学评估,结合患者描述,并参考其既往工作性质,判断患者是否需要停止工作。”卢霞说。

“小众假”落地难在哪

“先忍着疼痛跑去医院开证明,然后再去公司请假,一通折腾才能回家休息,还是吃止痛药省事。”在安徽一家公司上班的刘丽丽坦言,除了“觉得麻烦”,也担心被同事吐槽“娇

职工担心请假影响职业发展,企业担心增加管理成本……

屡上热搜的痛经假如何「无痛」落地

马安妮 吴锋思

情”“娇气”。

笔者采访发现,一些女职工明明遭受痛经“折磨”,却不敢请假,更多是担心请这个“小众假”会带来“副作用”。“可能拿不到全勤奖,影响收入,还不如不请”“担心给同事和领导留下偷懒的印象,影响未来职业发展”……

对于痛经假,企业也有自己的难处。

在新疆维吾尔自治区克孜勒苏柯尔克孜自治州阿克陶县春中春服装有限公司生产车间内,300多名职工正在赶制一批订单。“我们车间几乎都是女职工,一次一两个人请假还可以,如果人数太多,很可能影响正常生产。”该企业负责人李燕表示,在女职工占比较大的中小企业,这是管理者的普遍担忧。

采访中,一些企业还担心痛经假被“滥用”,如果职工“钻空子”请假,会损害企业利益;还有的企业觉得在OA系统增加痛经假审批流程,可能增加管理成本。

笔者注意到,对于痛经假是否带薪,各地政策并不统一,这也增加了触发劳动纠纷的可能。

此前,在北京职工冯某与企业的劳动争议案件中,双方争议点之一就是劳动者请痛经假当天的工资被克扣。最终,北京市西城区人民法院根据《北京市实施<女职工劳动保护规定>的若干规定》中第九条第二款,“女职工患痛经,不能坚持正常工作、生产的,经医务部门证明,可以在经期休息一天,算作劳动时间”的规定,判决公司支付劳动者痛经假当天的足额工资。

新疆财经大学法学院民商法系主任、副教授阿梅娜·阿布力米提表示,目前各地对于痛经假的规定多是地方性法规,多属于倡导性条款,法律位阶低,缺乏强制力。现实中,痛经假也可能因为难证明、职场性别歧视、企业规避等原因,让女职工“有假难休”。

保障女职工健康权益

如何让痛经假“无痛”落地?

“痛经假是对女性劳动者的特殊保护,除在立法层面加强法律约束力外,也要在开具医疗证明和请假审批的流程简化方面进行尝试。”在山东奋飞律师事务所律师谢金东看来,痛经假想在更大范围内落地,仍需要在现实层面进行探索,进一步增强女职工请假的安全感。

改变已经在一些企业发生。2024年,河北一家金属制品公司将痛经假纳入年度福利,明确“女职工在生理期可以申请1次1天带薪休假”,并简化请假流程,明确“原则上提前1天向部门负责人申请,如遇特殊情况,在不影响工作的情况下可当天申请”。

“落实痛经假也需要考虑企业的用工成本。”阿梅娜·阿布力米提建议,对落实痛经假的企业在政策支持方面予以倾斜,比如,通过财税优惠分担企业带薪落实痛经假的压力,或按女职工比例给予一定社保补贴,也可以考虑对将痛经假纳入职工健康管理模块的企业进行表彰。她还建议,从社会层面打破“月经羞耻”。

在上海兰迪(乌鲁木齐)律师事务所律师王慧霞看来,痛经假落地的挑战在于如何平衡女职工健康权益与企业的实际管理需求,并有效防止因此加剧职场性别歧视。“制度设计的合理性、执行的灵活性、监管的有效性以及职场文化的包容性,当这些方面协同推进,痛经假才能真正成为惠及女职工、促进职场公平的有力保障,而非引发争议或阻碍女性职业发展的负担。”

“痛经假应该成为女性职业路上的‘温柔支撑’,它既是对女性生理需求的尊重,也是衡量社会文明程度的一把尺子。”王慧霞说。

员工请假未获批陪护患病父亲算旷工吗

殊法宣



资料图片。

【案情回放】

刘某系福某公司员工,2024年2月,刘某的父亲突发脑梗住院需要陪护,遂向福某公司通过钉钉系统申请事假,并上传相关病历、住院照片予以证明。福某公司拒绝刘某的事假申请,之后以刘某累计旷工超过三天,违反公司规章制度为由,按自动离职处理并与其解除劳动合同。

刘某申请劳动仲裁,主张福某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁支持了刘某的请求。福某公司不服该裁决,起诉至珠海市斗门区人民法院。

福某公司认为,刘某请假未经批准,连续三天未到岗上班,故依照公司规章制度解除与刘某的劳动关系,属于合法解除。

一审判决驳回福某公司诉讼请求。福某公司不服,上诉至珠海市中级人民法院。

【裁判结果】

法院认为,关于请假事由的合理性,刘某因父亲突发脑梗住院需要陪护,遂向福某公司

申请事假并上传相关病历、住院照片予以证明,该请假事由既是处理突发的家庭事务,亦属尽亲情孝道,符合中华民族传统的善良风俗,福某公司对此应抱有善意予以处理,并对员工家人出现重疾的情况给予必要的同理心。关于请假程序的正当性,刘某在父亲突发疾病,事发紧急的情况下,其于第一次请假时未及时向单位提交相关资料,但在次日第二次请假时已将其父亲患病入院资料以及住院照片等资料上传至钉钉系统,但福某公司仍拒绝刘某的事假申请,且未告知刘某拒绝的正当理由。福某公司在发现刘某未到岗上班后,并未主动向员工核实情况,就作出按自动离职处理的决定,明显超出用人单位管理权行使的合理边界,公司在执行管理制度时存在机械管理,缺乏合理合法性的问题。法院认定,福某公司系违法解除与刘某的劳动合同,应向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金。

二审判决驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

承办法官表示,孝是中华民族的传统美德。对于员工请假照顾重病父母的情形,用人单位应以人为本,给予一定的尊重和理解,构建和谐劳动关系。

事假是劳动者因个人事务提出的请假,不属于法定假期,因此劳动者确有特殊情况需要请假的,应遵守用人单位的规章制度,履行请假手续,提交请假证明,尊重用人单位的用工管理权。

用人单位在行使用工管理权时,亦应遵循合理、善意和限度原则。管理过程中,不但需要刚性制度,也需要人情温度。

我国拟出台新规保障超龄劳动者权益

姜琳

忌等危害其身心健康的劳动或者危险作业。

针对超龄劳动者难以获得工伤保险保障问题,暂行规定强调,用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。个人不缴纳工伤保险费。

“将超龄劳动者纳入到工伤保险适用范围,保障了超龄劳动者遭遇工伤后获得赔偿的权利。”中国劳动和社会保障科学研究院劳动人事争议研究室主任黄昆认为。

退休人员再就业,还能继续领取养老金吗?按照暂行规定,超龄劳动者已享受基本养老保险待遇、职工医疗保险退休人员待遇继续工作的,不改变其享受基本养老保险、职工基本医疗保险待遇。

“暂行规定充分考虑超龄劳动者享受养老、医疗保险待遇的不同情形,为避免对其就业机会带来影响,对尚未达到基本养老保险或基本医疗保险最低缴费年限的超龄劳动者,提出可

关注

日前,人力资源社会保障部发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》,首次明确超龄劳动者基本权益的范围及其保障水平,并为其维权提供了法律依据。

超龄劳动者即超过法定退休年龄的劳动者。首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围表示,此前由于无法直接适用现行劳动法和劳动合同法,超龄劳动者相关权益面临法律保障不足问题,维权时也会遇到依据不明、渠道不畅、体制不顺等困难。

根据暂行规定,用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议,明确工作内容、工作地点、工作时间、协议期限、休息休假、劳动报酬、社会保险等事项。用人单位一般不安排超龄劳动者加班,不得安排超龄劳动者从事有职业禁