

时 间：2025年8月1日（星期五）10：30
地 点：最高人民法院全媒体新闻发布厅
出席嘉宾：最高人民法院审判委员会委员、民一庭庭长 陈宜芳
最高人民法院民一庭副庭长 吴景丽
最高人民法院民一庭二级高级法官 张 艳
主 持 人：最高人民法院新闻局副局长 姬忠彪
发布内容：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，并回答记者提问。

直播地址



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，并回答记者提问。最高人民法院审判委员会委员、民一庭庭长陈宜芳，最高人民法院民一庭副庭长吴景丽，最高人民法院民一庭二级高级法官张艳出席发布会。发布会上，最高人民法院审判委员会委员、民一庭庭长陈宜芳介绍了《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（二）》及典型案例的基本情况。发布会由最高人民法院新闻局副局长姬忠彪主持。

就业是民生之本、发展之基。依法保障劳动者权益，事关充分高质量就业、事关公平正义、事关社会和谐。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央围绕加强劳动者权益保护、深化根治欠薪等作出一系列重要部署。党的二十届三中全会强调要“完善就业优先政策”，提出“完善劳动关系协商协调机制，加强劳动者权益保障”。为深入贯彻落实党的二十届三中全会精神，加强审判指导、统一法律适用，落实我国劳动用工和社会保障制度，积极推动构建和谐劳动关系，最高人民法院制定并发布《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）》（以下简称《解释二》）。《解释二》于2025年2月17日由最高人民法院审判委员会第1942次会议审议通过，将自2025年9月1日起施行。

一、《解释二》的制定背景和过程

民法典颁布后，最高人民法院对相关司法解释进行清理，整合原有的四个劳动争议方面的司法解释，于2021年施行了《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）》。近两年来，竞业限制、福利待遇、社会保险纠纷等劳动争议案件呈上升趋势，对构建和谐劳动关系工作带来新挑战，亟需统一法律适用标准。最高人民法院坚持问题导向、回应实践需求，启动《解释二》调研立项等工作。在多次征求立法机关、行政机关、有关社会团体等意见，并向社会公开征求意见后，对基本达成共识的问题作出规定，对争议较大的问题将继续加强调研，通过发布典型案例等方式指导司法实践。

二、《解释二》的指导思想和主要内容

新时代新发展阶段，劳动关系的内涵和外延都有了显著变化，人民群众的权益诉求更丰富多元，对矛盾纠纷预防化解工作提出新的更高要求。《解释二》坚持以习近平法治思想为引领，认真贯彻落实以习近平同志为核心的党中央关于经济发展和劳动就业保护的系列重要部署，坚持以人民为中心的发展思想，依法维护当事人的合法权益，有以下

主要内容：

（一）坚持稳就业优先与推进经济高质量发展相结合

《解释二》立足以高质量审判促进稳就业，推动经济高质量发展。一是引导用人单位更好履行稳岗社会责任。劳动合同短期化问题易导致劳动关系不稳定，既不利于劳动者就业，也不利于用人单位发展。根据劳动合同法第十四条规定，在连续订立二次固定期限劳动合同，且不存在用人单位依法单方解除劳动合同、“因劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作”及“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作”的情形时，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。回应实践中对“连续订立二次固定期限劳动合同”判断标准的争议，《解释二》明晰了应认定为“连续订立二次固定期限劳动合同”的具体情形，即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延期限届满的；非劳动者原因仅仅变更劳动合同订立主体等。避免用人单位规避订立无固定期限劳动合同的义务，保持劳动关系和谐稳定。二是促进人才有序流动。劳动者的自由流动有利于优化社会资源配置、促进技术创新和产业升级。

《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。畅通劳动力资源的社会性流动渠道，促进市场经济健康发展。

（二）坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位发展相结合

人民法院坚持依法衡平保护劳动者、用人单位双方利益，保障劳动者合法权益和就业稳定，为用人单位生存发展、有序运转创造条件。诚信原则要求劳动者、用人单位建立劳动关系后，应当信守诺言、恪守信用，按照自己作出的承诺行使权利、履行义务。《解释二》规定，用人单位根据双方约定向劳动者提供特殊待遇后，劳动者未按约定提供一定期限的劳动，给用人单位造成损失的，人民法院可以根据实际损失、当事人的过错程度、相关约定已经履行的时间等因素确定劳动者应当承担的赔偿责任。劳动合同法规定，用人单位与劳动者建立劳动关系应依法订立书面劳动合同，否则应承担支付二倍工资的责任。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。

（三）坚持公平性与差别化相结合

《解释二》聚焦劳动者最关心最直接最现实的利益问题，力求符合广大人民群众的价值和情感认同，实现改革发展成果共享。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，规制承包人、被挂靠人、关联单位相互推诿或者直接将法律责任推卸给没有实际偿付能力的主体等违法行为，依法保障劳动者获得劳动报酬、劳动安全卫生、社会保险等基本权益。一是明确承包人、被挂靠人承担用工主体责任。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。二是明确混同用工时保护劳动者合法权益的规则。在用人单位与劳动者订立劳动合同的情况下，劳动者要求确认订立劳动合同的用人单位与其建立劳动关系的，人民法院依法予以支持。当关联单位均未与劳动者订立劳动合同时，主要根据用工管理行为，同时考虑工作时间、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。三是明确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。此规则有利于维护社会保险统筹制度，切实保护公民社会保障权等基本权利，有效分散用人单位用工风险，积极应对人口老龄化问题。

此外，《解释二》还对涉外国人劳动关系、劳动合同期满后继续用工责任、无法继续履行劳动合同情形、职业健康检查对解除劳动合同效力的影响、诉讼中的仲裁时效抗辩等作出规定，依法保护当事人合法权益，维护劳动关系和谐稳定。

与《解释二》同步发布的六个劳动争议典型案例，是地方法院在司法实践中积极探索的成果，是《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。

下一步，最高人民法院将进一步贯彻落实党中央决策部署，通过继续发布典型案例、不断完善人民法院案例库等方式加强审判指导，统一裁判标准，积极回应新时代人民群众的新期待，为促进高质量充分就业提供有力司法服务和保障。