



事关社保缴费、竞业限制、福利待遇等,劳动争议案件司法解释发布 最高法:任何“不缴社保”约定均无效

“近两年来,社会保险、竞业限制、福利待遇等类型案件量呈上升趋势。8月1日,最高人民法院召开新闻发布会,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)》,针对社会广泛关注的热点争议问题,统一法律适用标准,切实维护劳动者合法权益,解释自9月1日起施行。

“不缴社保约定”无效 单位需支付经济补偿

依法参加社会保险是用人单位和劳动者的法定义务。针对实践中存在的用人单位规避社保缴纳、劳动者主动放弃社保等问题,司法解释作出明确规定:无论双方协商还是劳动者单方承诺,任何“不缴社保”的约定都是无效的。

最高人民法院民一庭法官张艳介绍,比如用人单位为了降低用工成本,比如有的劳动者为了多拿工资,要求用人单位把社会保险费以补助的方式发放给个人,两种情况都存在。本次司法解释就明确规定了用人单位和劳动者约定不缴纳社会保险,或者劳动者单方承诺不缴纳社会保险都是无效的。

司法解释进一步规定: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。

合同中约定期满自动延续 属“连续订立两次劳动合同”

劳动合同法规定,劳动者“连续订立二次固定期限劳动合同”后,有权要求订立无固定期限劳动合同。但实践中,部分用人单位通过否认签约次数、变相逃避义务,损害劳动者权益,对此,司法解释明确“连续订立二次固定期限劳动合同”的认定标准,保障劳动者依法订立无固定期限劳动合同的权利。

此次司法解释明晰了几种应认定为“连续订立二次固定期限劳动合同”的情形。

最高人民法院民一庭副庭长吴景丽介绍,比如说,用人单位与劳动者订立了劳动合同期满后,双方约定延长一年以上的,或者在劳动合同当中,约定了期满之后自动延续的,这都属于签订了两次劳动合同。再比如,用人单位与劳动者签订了一次劳动合同期满后,用人单位为了规避签订两次劳动合同这种情况,让劳动者与另一单位签订劳动合同,但实际上还是在原单位工作,这种情况下,应该视为用人单位与劳动者已经签订了两次劳动合同。

劳动者故意不签合同 单位不支付二倍工资

劳动合同法规定,用人单位不与劳动者订立书面劳动合同,要承担支付二倍工资的责任。但实践中,存在劳动者故意不签合同等情形,用人单位是否还需支付二倍工资?对此,司法解释细化了二倍工资的适用规则。

司法解释明确:非用人单位原因未订立书面劳动合同时,用人单位不支付二倍工资。比如,因不可抗力等客观原因导致无法订立;因劳动者故意或者重大过失未订立等。

张艳介绍,如果是用人单位通知劳动者来订立劳动合同,但是劳动者为了获得二倍工资,故意不去签字,在这种情况下,用人单位不支付二倍工资。

司法解释还规定,在劳动合同到期自动延续的情况下,用人单位不支付二倍工资。

张艳介绍,劳动者不存在严重违纪过错,那么女职工在孕期、产期、哺乳期的情况下,合同到期后会自动会延续到“三期”的期满。其间虽然没有订立书面劳动合同,用人单位也不需要支付二倍工资。

此外,司法解释明确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。

针对劳动者享受特殊待遇后单方解约的问题,司法解释规定,用人单位向劳动者提供特殊待遇后,双方协商一致由劳动者提供一定期限的劳动,如果劳动者单方提前解约,应该承担相应的违约责任。

吴景丽表示,用人单位与劳动者签订了劳动合同,并在劳动合同当中约定,用人单位不仅给劳动者正常工资,还给劳动者特殊待遇,给劳动者分房子或者分车,此时劳动者就应该按约来履行。如果约定了期限,比如约定劳动者要工作满4年,但劳动者工作满半年就提前解除约定。在这种情况下,劳动者就应该承担相应的违约责任。

【焦点解答】

转包分包挂靠后出工伤谁担责? 承包人、被挂靠人承担用工主体责任

实践中,转包、分包、挂靠、混同用工等现象频发,劳动者的权益受到侵害时,常出现承包人、被挂靠人、实际用工方相互推诿的情况,导致劳动者权益难以保障。对此,司法解释明确规定承包人、被挂靠人承担用工主体责任,为劳动者权益筑牢“兜底”防线。

司法解释明确:承包人违法转包、分包给无合法经营资格主体,或者被挂靠人允许挂靠的,承包人、被挂靠人承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任。

张艳介绍:比如说一个建筑公司承包工程以后,把工程转包给个人招用劳动者、提供劳动,劳动者在工作的时候受伤了,被有关行政部门认定为工伤以后,他起诉要求承包人也就是建筑公司,承担工伤保险待遇的支付责任,法院会依法予以支持,以此来避免承包人和实际的施工人之间互相推诿,充分保护劳动者的合法权益。

针对实践中常见的“混同用工”问题,司法解释进一步明确保护规则:混同用工未订立书面劳动合同的,关联单位依法共同承担支付劳动报酬等责任。

张艳表示:比如说A公司和B公司,它的法定代表人是同一个人。A公司招用劳动者入职,劳动者是在B公司的工作地点工作,他的工作任务也是来自B公司的微信群,他的工资是由法定代表人的个人账户来支付的。劳动者就要求确认和B公司之间存在劳动关系,法院会考虑到工作地点,工作任务来自B公司的工作群这些因素来依法支持劳动者的诉讼请求。

法官特别提示:劳动者在提供劳动时,应注意留存劳动报酬支付凭证、工作证件、微信、邮件中的任务布置记录等证据,以便在权益受损时举证维权。

不接触商业秘密也签竞业限制协议? 竞业限制不得滥用,非涉密人员签约不生效

竞业限制协议是市场中常见的保护商业秘密等保密事项的合同。负有保密义务的劳动者在职期间及离职后一定期限内,不得自营或者到与原单位有竞争关系的单位任职。

为了防止商业秘密的泄露和不正当竞争,司法解释规定: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,劳动者违反竞业限制约定时,应依法承担违约责任。

但是,有些公司不管劳动者是否接触商业秘密等保密事项,无差别地签订竞业限制协议,约定高额违约金,严重限制了劳动者的择业权。

为遏制竞业限制协议“滥用”,保障人才有序流动,此次司法解释明确了竞业限制条款不生效或无效的情形。**司法解释规定:**劳动者未知悉、接触保密事项,竞业限制条款不生效。这意味着,不属于竞业限制范围的劳动者,即使订立竞业限制协议,此约定对劳动者也没有拘束力。**司法解释还规定:**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。

南都综合新华社、央视新闻