

# 以新时代高质量审判规则筑牢劳动权益保障基石

## 观点

《解释二》覆盖了劳动争议相对多发的各类情形,能够推动形成既尊重市场规律又坚守公平底线、既鼓励技术创新又保障人格尊严的劳动治理新范式,促进实现以高质量审判服务经济社会高质量发展。

王天玉

8月1日,最高人民法院正式发布《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》),并同步公布六个配套典型案例。这是继2020年发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》之后,最高人民法院在劳动争议审判领域第二次体系化、集成化的司法解释更新。党的二十届三中全会强调,完善劳动关系协商协调机制,加强劳动者权益保障;前不久印发的《中共中央关于加强新时代审判工作的意见》(以下简称《意见》)提出,以高质量审判服务经济社会高质量发展,《解释二》正是人民法院以专项司法解释形式对党中央部署作出的整体性制度回应。

此次司法解释体现了新时代劳动争议司法工作的三重转向:从“要件审查”到“场景治理”,强调司法裁判不仅局限于用工要件形式,而是从行业惯例、岗位特征具体情境中确认用工实际情况,识别出真实的法律关

系;从“形式平等”到“实质公平”,要求超越合同文本与主体资格的表面平等,通过穿透审查矫正因信息不对称、议价能力悬殊导致的强弱差异,确保劳动者获得合理的权益保护;从“事后救济”到“源头治理”,意味着劳动争议审判工作不仅解决个案争议,更通过规则示范、风险提示与合规指引,促使用人单位在合同订立、用工管理及社保缴纳等各个环节建立全面的风险防控机制,实现劳动关系矛盾的早期预防与系统化解,从而将司法示范功能嵌入社会治理前端,推动劳动法治生态的整体优化。

以“底线保障”为制度标杆,完善用工主体责任的本土方案。《意见》要求“完善新就业形态劳动争议司法裁判规则”,《解释二》第1、2条通过“用工主体责任”这一原创性概念,将民法上的“承包人、被挂靠人”衔接至劳动法上的“用工主体”,形成了“用工事实—保障义务”的规则路径。其要旨在于只要存在“使用劳动力”的事实,即使不符合劳动关系认定标准,实际受益的合法用工主体仍应当承担工资、工伤等底线保障的强制性义务。典型案例一“某建筑公司与张某工伤保险待遇纠纷”中,建筑公司将工程转包给无资质个人,个人招用的工人张某高空坠落被认定为工伤。该典型案例明确了“用工主体责任”的适用场景,堵住了“无劳动关系即无责任”的漏洞,意味着以“层层分包”“资质挂靠”等方式规避责任的手段将被穿透审查,为我国规模庞大的建筑、物流、平台经济等领域用工提供了可复制的归责机制。此外,《解释二》第3条在转包分包、挂靠之外规定了“关联企业混同用工”裁判规则,典型案例二“王某与某数字公司劳动合同纠纷案”表明,在“人格混同”场景下,

劳动者可直接要求实际管理主体承担用人单位责任,防止关联企业“金蝉脱壳”。

以“稳定就业”为基本目标,强化无固定期限劳动合同的触发机制。《意见》将“就业”作为民生领域司法保护的重点。《解释二》第10条在既有《中华人民共和国劳动合同法》第14条的基础上,以“连续订立二次固定期限劳动合同”为抓手,通过“列举+兜底”的规范技术,防止用人单位利用“延长—中断—再订立”手段规避无固定期限劳动合同。第10条第3项首次明确“非因劳动者原因变更签约主体”仍构成连续订立的裁判标准,直击部分劳务外包公司通过“合同主体平移”的手段影响劳动者就业稳定性操作惯例。就业稳定与诚实守信是一体两面,这不仅是对用人单位的要求,也同样适用于劳动者。在典型案例三中,用人单位在合同到期后多次以微信、口头方式催签,劳动者故意拖延签约不能获得双倍工资赔偿。可见,典型案例与司法解释条文共同表明,劳动用工链条的连续性以“诚信”为判断核心。

以“诚信衡平”为裁判方法,校准竞业限制的制度边界。竞业限制条款在数字经济时代呈现被滥用和扩大化趋势,既妨碍人才流动,也诱发大量争议。《解释二》第13~15条引入“比例原则”与“诚信原则”双阶审查:以劳动者是否“实际接触商业秘密”作为条款生效的触发条件;以“范围、地域、期限”与保密事项的匹配度作为有效性的量化标尺;在违约责任层面,允许法院综合“已履行年限、实际损失、过错程度”酌减违约金。在典型案例四中,劳动者仅接触过两款药物的生产细节,协议却将所有关联公司纳入限制范围。法院认定超出必要限度部分无效,驳回企业高额

违约金诉求,体现了“保护企业正当利益”与“保障人才流动”之间的精细化平衡。典型案例五则从忠诚义务的角度作出补充。销售经理在职期间“飞单”私售布匹,法院判令其承担违约责任。两案一正一反,完整呈现了竞业限制司法审查的双阶逻辑:劳动者的保密义务范围以“知悉”为边界,违约责任以“诚信”为尺度。司法解释条文与案例共同促进“保护商业秘密”与“保障人才流动”之间实现动态平衡。

以“社会连带”为权利基石,重申社会保险的强制属性。《解释二》第19条以“效力性强制规定”技术,明确用人单位与劳动者之间“不缴社保”的约定或承诺无效,并强调劳动者针对“用人单位未依法缴纳社会保险费”的合同解除权和经济补偿请求权,同时赋予用人单位补缴社保后追偿已发放补贴的权利。在典型案例六中,公司以“社保补贴”替代缴费,劳动者以此为由解除合同并索要经济补偿,法院判决支持,维护了社会保险的法定属性,重申了基于“社会连带”构建风险共同体的必要性和强制性,实现“劳动者得保障、社保基金得充实、企业风险得分散”的三赢。

综上,《解释二》全文以21个条文覆盖了劳动关系认定、合同订立、合同履行、合同终止与解除、特殊待遇、竞业限制、社会保险、裁审衔接等劳动争议相对多发的各类情形,其条文密度与制度创新能够共同促进精细化治理和系统化规范,推动形成既尊重市场规律又坚守公平底线、既鼓励技术创新又保障人格尊严的劳动治理新范式,促进实现以高质量审判服务经济社会高质量发展。

(作者为中国社会科学院法学研究所研究员)

## 推进高质量开展职业技能等级评价

近日,国务院就业促进和劳动保护工作领导小组印发《关于开展大规模职业技能提升行动的指导意见》,其中,对如何高质量开展职业技能等级评价做出安排。



规范开展职业技能等级评价  
▶ 严格职业技能等级社会评价机构遴选条件,精简数量优化结构,培育权威的行业性社会评价机构,支持其完善组织体系建设,不断提升职业技能等级证书的权威性、流通性和认可度。

▶ 大力推行“新八级工”职业技能等级制度,支持符合条件的企业自主开展职工职业技能等级评价。

### 加强技能评价标准化体系化建设

▶ 持续发布新职业,动态调整职业分类。  
▶ 制修订国家职业标准,探索职业标准开发新模式。  
▶ 健全完善考务、考评人员、质量督导人员管理等制度。  
▶ 加强信息化系统建设应用,将职业技能评价全过程纳入信息化流程。  
▶ 加快研究建立符合中国国情的国家职业资格证书体系,推进职业资格、职业技能等级与相应职称、学历的双向比照认定。



以技能提升促进薪酬待遇提高  
▶ 强化技能导向的薪酬分配制度,加大国有企事业单位技能人才薪酬分配激励,指导企业实行岗位薪酬与岗位价值、技能等级双挂钩的分配办法。  
▶ 加快落实“新八级工”职业技能等级制度和技能人才薪酬分配政策,加大高级工以上评聘力度和批次。



策划/制图:张菁

## G 观点撷英

# 新业态劳动权益保障完善路径探讨

7月25日,中国特色社会主义工会发展道路研究会在京召开“新就业形态劳动者与工会”理论研讨会,聚焦数字时代劳动领域的深刻变革,研讨新就业形态劳动者权益保障路径,为工会工作改革创新提供理论支撑。

技术进步会带来经济结构与就业结构的调整。历史经验表明,技术进步会替代部分岗位,但同时推动产业上下游关系发生变化,促进生产力提升,产品价格降低,服务需求增加,从而增加就业机会,每一次工业革命最终都创造了更多就业岗位。但对于特定微观个体来说,可能因岗位被替代而陷入失业,政策应更多关注结构性失业中的劳动者。要顺应新经济新业态的发展趋势,掌握和运用好新技术。优化完善调节收入分配的手段,同时尽快建立与数字经济相适应的新型劳动关系,既承认平台用工的灵活性,又给劳动者划出最低收入、最长工时、职业伤害保障等底线,并用数字化手段进行实时监测。

——中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长、全总智库专家 郭阳

应对数字时代多元、流动、算法化的新就业形态,从工会工作来看,一是应深化平台建会入会工作,构建更加灵活、广泛的工会服务体系;二是推动建立新就业群体终身教育培训体系;三是完善劳动风险预警机制;四是推动平台建立协商沟通机制;五是不断推进制度创新、立法完善。可以通过以下路径进行优化:一是构建数据驱动的精准服务机制,加快数字化转型,利用行为画像技术,实现工会服务个性化推送。二是打造全周期职业发展支持体系,借助职业院校、工匠学院等平台,建立“安全+技能+认知”三维培训课程。三是建立多层次劳动风险防护网。四是嵌入平台治理结构,推动平台设立算法评估机制,建立劳动者数据权利清单。五是完善组织机制,提升治理能力,构建区域劳动风险动态监测系统。

——华南师范大学党委常委、副校长、全总智库专家 王春超

当前,新就业形态劳动者为增加收入,不得不延长工作时间或跨平台接单,但单位时间内的劳动报酬并未同步增长,反而下降。这种现象易导致劳动者过度劳动、身体健康、家庭关系、社会参与都受到影响。其背后成因主要在于平台与劳动者的不对等——劳动者既没有算法知情权,也没有议价能力。为缓解这一现象,应加大行业性集体协商力度,协商锁定平台抽成上限,采用公开透明的计价公式,重点将外卖配送员、货车司机、网约车司机等群体纳入区域性工资协商。以分配结果公平为导向,借鉴部分地区优秀经验做法,推动政策从过程合规转向实质效果。

——中国劳动和社会保障科学研究院工资收入调控研究室主任、全总智库专家 王霞

根据对北京市外卖配送员的调研数据,总结出其对于参加社保意愿的规律:一是年龄敏感性,25~55岁群体参保意愿最强;二是职业稳定性依赖,从业6个月以上的骑手参保意愿显著增强;三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;八十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;一百九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;二百九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;三百九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;四百九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;五百九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百四十四是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百五十五是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百六十六是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百七十七是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百八十八是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;六百九十九是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七百是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七百一十一是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七百二十二是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七百三十三是收入阈值效应,月入超6000元的外卖配送员更愿参保;七百四十四