

《解释二》和《<解释二>征求意见稿》条款对比表

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>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》<del>《中华人民共和国工会法》</del>《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合审判实践，制定本解释。</p>	<p>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。</p>
<p><del>第一条【股权激励争议的受理】</del></p> <p><del>用人单位基于劳动关系以股权激励方式为劳动者发放劳动报酬，劳动者请求用人单位给付股权激励标的或者赔偿股权激励损失发生的纠纷属于劳动争议，但因行使股权发生的纠纷除外。当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理。</del></p>	
<p><del>第二条【诉讼中的仲裁时效抗辩之一】</del></p> <p><del>当事人未提出仲裁时效抗辩，人民法院不应就仲裁时效问题进行释明。</del></p>	
<p>第三条【诉讼中的仲裁时效抗辩之二】</p> <p>该条序号在《解释二》中变更为第二十条，具体内容对比见下方。</p>	
<p><del>第四条【未订立书面劳动合同第二倍工资的仲裁时效】</del></p>	

解释二（征求意见稿）	解释二
<p><del>用人单位未依法与劳动者订立书面固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限劳动合同，劳动者请求用人单位支付未订立劳动合同第二倍工资的，仲裁时效期间适用劳动争议调解仲裁法第二十七条第一款规定，从用人单位应当订立劳动合同之日起满一个月的次日起计算。</del></p> <p><del>用人单位未依法与劳动者订立书面无固定期限劳动合同，劳动者请求用人单位支付未订立劳动合同第二倍工资的，仲裁时效期间适用劳动争议调解仲裁法第二十七条第一款规定，从用人单位应当订立劳动合同的次日起计算。</del></p>	
<p><del>第五条【特殊劳动报酬的仲裁时效】劳动者主张用人单位支付未休年休假工资报酬、加班费的仲裁时效适用劳动争议调解仲裁法第二十七条第四款规定的，人民法院应予支持。</del></p>	
<p><del>第六条【达到法定退休年龄但是尚未享受基本养老保险待遇的劳动者的权益保护】达到法定退休年龄但是尚未享受基本养老保险待遇的劳动者为用人单位提供劳动，劳动者请求参照适用劳动法律法规处理劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动保护、职业危害防护以及工伤保险待遇等争议的，人民法院应予支持。</del></p>	
<p>第七条【转包或者分包的劳动关系】</p>	<p>第一条</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>具备<b>用工主体资格</b>的承包人将承包业务转包或者分包给不具备<b>用工主体资格</b>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<b>支付工资、给予</b>工伤保险待遇等<b>用工主体</b>责任的，人民法院<b>应予</b>支持。</p>	<p>具备<b>合法经营资格</b>的承包人将承包业务转包或者分包给不具备<b>合法经营资格</b>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<b>支付劳动报酬、认定工伤后的</b>工伤保险待遇等责任的，人民法院<b>依法予以</b>支持。</p>
<p>第八条【被挂靠单位的劳动关系】</p> <p>不具备<b>用工主体资格</b>的组织或者个人挂靠<b>其他</b>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<b>支付工资、给予</b>工伤保险待遇等<b>用工主体</b>责任的，人民法院<b>应予</b>支持。</p>	<p>第二条</p> <p>不具备<b>合法经营资格</b>的组织或者个人挂靠<b>具备合法经营资格</b>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<b>支付劳动报酬、认定工伤后的</b>工伤保险待遇等责任的，人民法院<b>依法予以</b>支持。</p>
<p>第九条【混同用工】</p> <p>被多个<b>用人单位</b>交替或者同时<b>进行用工的劳动者</b>请求确认劳动关系的，按照下列情形分别处理：</p> <p>（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<b>应予</b>支持；</p> <p>（二）未订立书面劳动合同，<b>劳动者请求确认劳动关系的，—人民法院可以</b>根据用工管理行为、工作时间、工作内容、<b>工资报酬发放、</b>社会保险缴纳等因素<b>予以确认</b>。</p> <p>劳动者请求<b>用人单位</b>共同承担责任的，人民</p>	<p>第三条</p> <p><b>劳动者</b>被多个<b>存在关联关系</b>的单位交替或者同时用工，<b>其</b>请求确认劳动关系的，<b>人民法院按照</b>下列情形分别处理：</p> <p>（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<b>依法予以</b>支持；</p> <p>（二）未订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，<b>综合考虑</b>工作时间、工作内容、<b>劳动报酬支付、</b>社会保险费缴纳等因素<b>确认劳动关系</b>。</p> <p>劳动者请求符合前款第二项规定情形的<b>关联</b></p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>法院<b>应予</b>支持，但<b>用人</b>单位之间依法对劳动者的<b>工资</b>报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。</p>	<p><b>单位</b>共同承担<b>支付劳动报酬、福利待遇</b>等责任的，人民法院<b>依法予以</b>支持，但<b>关联</b>单位之间依法对劳动者的<b>劳动</b>报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。</p>
<p>第十一条【外国人、无国籍人的劳动关系】</p> <p>有下列情形之一，外国人<b>—无国籍人</b>请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院<b>不</b>予支持：</p> <p>（一）未依法取得就业证件的；</p> <p>（二）超过就业证件使用期限继续在用人单位工作的；</p> <p>（三）因违反中国法律被中国公安机关取消居留资格的；</p> <p>（四）变更工作单位、就业区域、职业后，未依法变更或者重新办理就业证件的；</p> <p>（五）法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p>前款第一项、第二项、第四项规定的情形，已取得永久居留资格的外国人以及符合可免办就业许可和就业证情形的除外。</p>	<p>第四条</p> <p>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：</p> <p>（一）已取得永久居留资格的；</p> <p>（二）已取得工作许可且在中国境内合法停留居留的；</p> <p>（三）按照国家有关规定办理相关手续的。</p>
<p>第十条【外国企业及常驻代表机构主体资格】</p> <p>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。</p> <p>当事人依法申请追加外国企业为当事人的，人民法院<b>应予</b>支持。</p>	<p>第五条</p> <p>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。</p> <p>当事人申请追加外国企业参加诉讼的，人民法院<b>依法予以</b>支持。</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p><del>第十二条【港澳台居民在内地就业纠纷】</del></p> <p><del>香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民2018年7月28日之前未依法取得就业证件即与内地用人单位订立劳动合同，劳动者请求确认2018年7月28日之前与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持；劳动者请求确认2018年7月28日之后与用人单位存在劳动关系，且双方法律关系符合劳动关系构成要件的，人民法院应予支持。</del></p>	
<p>第十三条【未订立书面劳动合同第二倍工资的计算方式】</p> <p>用人单位未依法与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者的第二倍工资按月计算。不满一个月的，按该月计薪日计算。</p>	<p>第六条</p> <p>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。</p>
<p>第十四条【不予支付未订立书面劳动合同第二倍工资情形】</p> <p>因下列情形未订立书面劳动合同，劳动者请求用人单位支付未订立书面劳动合同第二倍工资的，人民法院不予支持：</p> <p>（一）因不可抗力导致未订立的；</p> <p>（二）因劳动者自身原因未订立的；</p> <p>（三）因存在劳动合同法第四十五条、劳动合同法实施条例第十七条、工会法第十九条规定的情形，在劳动合同期满续延期内未订立的；</p>	<p>第七条</p> <p>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：</p> <p>（一）因不可抗力导致未订立的；</p> <p>（二）因劳动者本人故意或者重大过失未订立的；</p> <p>（三）法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p>第八条</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>（四）法律、行政法规规定的其他情形。</p>	<p>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：</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（三）工会法第十九条规定的任期未届满的。</p>
<p>第十五条【视同订立无固定期限劳动合同期间不支付第二倍工资】</p> <p>存在劳动合同法第十四条第三款规定情形，劳动者以用人单位未及时补订书面劳动合同为由，要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第二倍工资的，人民法院不予支持。</p>	<p>第九条</p> <p>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。</p>
<p><del>第十六条【符合订立无固定期限劳动合同但订立固定期限劳动合同不支付第二倍工资】</del></p> <p>符合订立无固定期限劳动合同条件的劳动者与用人单位协商一致订立固定期限劳动合同，劳动者请求用人单位支付未订立无固定期限劳动合同第二倍工资的，人民法院不予支持。</p>	
<p>第十七条【劳动合同的续订】</p> <p>符合下列情形之一，劳动者主张已经与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同的，人</p>	<p>第十条</p> <p>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</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p><b>民法院应予支持：</b></p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（三）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，<b>双方通过交替变换用人单位名称再次订立劳动合同</b>，期限届满的；</p> <p>（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。</p>	<p><b>立二次固定期限劳动合同”的规定：</b></p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（三）劳动者<b>非因本人原因</b>仍在原工作场所、工作岗位工作，<b>用人单位变换劳动合同订立主体</b>，但继续对劳动者进行劳动管理，合同期限届满的；</p> <p>（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。</p>
<p><b>第二十四条 【劳动合同期满后继续用工责任】</b></p> <p>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的，<b>人民法院可以视为双方以原条件续订劳动合同，用人单位应当与劳动者补订书面劳动合同。</b></p> <p><b>符合订立无固定期限劳动合同的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。</b></p> <p>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，人民法院应予支持。</p>	<p><b>第十一条</b></p> <p>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，<b>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。</b></p> <p><b>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。</b></p> <p>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。</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>第二十六条 【特殊待遇问题】</p> <p>用人单位除向劳动者支付正常劳动报酬外，与劳动者约定服务期限并提供住房等特殊待遇，劳动者违反劳动合同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情形时，用人单位请求劳动者折价补偿服务期限尚未履行部分应分摊费用或者赔偿造成的损失，人民法院可以判令劳动者承担相应责任。</p>	<p>第十二条</p> <p>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。</p>
	<p>第十三条</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>第十八条 【竞业限制条款的效力】</p> <p>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，劳动者以在职期间不得约定竞业限制、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。</p>	<p>第十四条</p> <p>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。</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>第十九条【劳动者违反竞业限制约定应承担的责任】</p> <p>竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容应当与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项、具有的商业价值和形成的竞争优势相适应。劳动者违反竞业限制约定，用人单位按照约定依法要求劳动者返还违反竞业限制约定期间已经支付的经济补偿、支付违约金的，人民法院应予支持。</p>	<p>第十五条</p> <p>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。</p>
<p><del>第二十条【用人单位单方调整工作岗位、工作地点的审查标准】劳动者因用人单位单方调整工作岗位、工作地点发生的劳动争议，用人单位对调整工作岗位、工作地点的合法性负举证证明责任。</del></p> <p><del>劳动者主张调整工作岗位、工作地点违法，有下列情形之一的，人民法院应予认定：</del></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>（一）不符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度规定的；</del></li> <li><del>（二）非出于用人单位生产经营客观需要的；</del></li> <li><del>（三）劳动者的工资及其他劳动条件存在不利变更且未提供必要协助或者补偿措施的；</del></li> <li><del>（四）劳动者客观上不能胜任调整后的工作岗位的；</del></li> </ul>	

解释二（征求意见稿）	解释二
<p><del>（五）存在歧视性、侮辱性等情形的；</del></p> <p><del>（六）违反法律、行政法规等规定的。</del></p> <p><del>用人单位违法调整工作岗位、工作地点，劳动者以用人单位不提供劳动条件为由，要求解除劳动合同并支付经济补偿的，人民法院应予支持。</del></p>	
<p>第二十一条 【无法继续履行劳动合同的情形】</p> <p>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，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”：</p> <p>（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签、延续劳动合同情形的；</p> <p><del>（二）劳动者达到法定退休年龄的；</del></p> <p>（三）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；</p> <p>（四）用人单位被宣告破产的；</p> <p>（五）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；</p> <p>（六）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，拒不与其他用</p>	<p>第十六条</p> <p>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，<b>人民法院</b>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”：</p> <p>（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、延续劳动合同情形的；</p> <p>（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；</p> <p>（三）用人单位被宣告破产的；</p> <p>（四）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；</p> <p>（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；</p> <p>（六）存在劳动合同客观不能履行的其他情</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p>人单位解除劳动合同的；</p> <p>（七）存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。</p>	<p>形的。</p>
<p>第二十二條【职业健康检查对解除劳动合同效力的影响】</p> <p>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，<del>双方协商一致解除劳动合同后</del>，劳动者请求继续履行劳动合同的，人民法院应予支持，但有下列情形之一的除外：</p> <p>（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；</p> <p>（二）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。</p>	<p>第十七条</p> <p>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：</p> <p>（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；</p> <p>（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。</p>
<p>第二十五條【仲裁或者诉讼期间的工资】</p> <p>用人单位作出解除、终止劳动合同决定被确认违法且劳动合同可以继续履行，劳动者请求用人单位支付上述决定作出后至仲裁或者诉讼期间工资的，用人单位应当按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。<del>双方都有过错的</del>，应当各自承担相应的责任。</p> <p><del>人民法院可以根据劳动者怠于申请仲裁及提</del></p>	<p>第十八條</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p><del>起诉讼，劳动者在争议期间向其他用人单位提供劳动等因素综合确定用人单位、劳动者的过错程度。</del></p>	
<p>第二十三条 【未依法缴纳社会保险费的责任】</p> <p>用人单位与劳动者有关不缴纳社会保险费的约定无效。</p> <p>劳动者与用人单位约定不缴纳社会保险费，劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由请求支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>用人单位补缴社会保险费后，请求劳动者返还已给付的社会保险补偿的，人民法院应予支持。</p>	<p>第十九条</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>第三条 【诉讼中的仲裁时效抗辩之二】</p> <p>当事人在仲裁期间未提出仲裁时效抗辩，在一审期间提出仲裁时效抗辩的，人民法院不予支持，但其基于新的证据能够证明对方当事人请求权已超过仲裁时效期间的情形除外。</p> <p>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。</p>	<p>第二十条</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>第二十七条 【实施时间】</p> <p>本解释自 XXXX 年 X 月 X 日起施行。</p>	<p>第二十一条</p> <p>本解释自 2025 年 9 月 1 日起施行。</p>

解释二（征求意见稿）	解释二
<p><del>本解释施行后尚未终审的案件适用本解释。</del></p> <p><del>本解释施行前已经终审，本解释施行后当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的案件，不适用本解释。</del></p> <p>最高人民法院以前发布的司法解释与本解释不一致的，以本解释为准。</p>	<p>《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。</p> <p>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。</p>