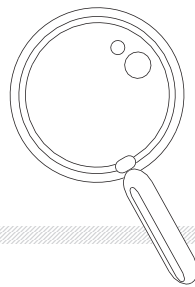


打工人遇到工伤无人管？

被要求签“竞业协议”却一头雾水？

企业 HR 为“关联公司用工责任”头疼？

2025 年 9 月 1 日起施行的《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“新解释”），直击职场高频痛点，既是劳动者的“维权指南”，也是企业的“合规手册”。



法官眼里的新版职场“维权指南”

打工人维权场景“连连看”

场景 1：

工人工地受伤，该向谁主张赔偿？

案例：

A 公司承包某项目后，将部分外墙装饰工程分包给包工头赵某，赵某雇佣李某从事高空作业。后李某不慎从脚手架坠落摔伤，被认定为工伤。赵某和 A 公司却均不愿承担责任，李某该向谁主张赔偿呢？

实践中，建筑行业转包/分包、挂靠经营、关联单位交替用工等现象普遍，劳动者常因用工主体不明确陷入维权困境。新解释第一条至第三条用“穿透式责任认定”破解“责任主体模糊”困局，明确：谁管理、谁受益、谁担责。

根据新解释第一条，违法转包/分包情形下，劳动者可要求承包人承担用工主体责任。此规定直接突破“合同相对性”，避免因转包方无资质导致劳动者“求偿无门”。本场景中李某可直接要求 A 公司承担支付劳动报酬、工伤保险待遇等责任。

提示：

违法转包/分包、资质挂靠下的用工主体责任系对劳动者的特殊救济，不以劳动关系存在为前提，承包人、被挂靠单位承担责任后，可依据协议约定向实际用工的自然人或组织追偿。

场景 2：

普通员工被要求签“竞业协议”，合法吗？

案例：

刘某系某公司行政人员，负责公司日常办公用品采买、管理，入职时签订了竞业限制协议，约定刘某离职后 2 年内不得与原单位有竞争关系的公司工作。刘某离职后跳槽到某公司竞争对手处工作，被公司以违反竞业限制为由索赔。上述竞业限制协议是合法有效的吗？

根据新解释第十三条，竞业限制应仅适用于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，且限制范围应与涉密程度相匹配。刘某作为普通行政人员无需履行竞业限制义务。

提示：

“其他负有保密义务的人员”通常需具有接触商业秘密的可能



资料图片

性，且知悉的信息需具备商业价值，如掌握财务数据的财务人员、了解客户名单或价格策略的营销人员、处理机密文件的行政人员等。

场景 3：

关联公司混同用工，该向谁主张权利？

案例：

小张在某教育集团工作 3 年，未签过劳动合同，工资有时由 A 公司发，有时由 B 公司发，社保由集团旗下的 C 公司缴纳。后小张因长期被拖欠工资被迫离职，要求公司支付拖欠的工资款和经济补偿金，A、B 公司相互推诿，均否认与小张间的劳动关系，小张该向谁主张权利呢？

根据新解释第三条，关联企业交替或同时用工导致劳动关系归属模糊的，未签劳动合同时，根据用工管理行为确认劳动关系；劳动者可要求关联单位共同承担责任。小张可以要求 A、B 公司共同支付拖欠工资和经济补偿金，除非公司能证明“内部约定过责任分开，且小张同意”。

提示：

遇到“一套班子、多块牌子”的公司，劳动者应注意留存日常请销假、上级工作安排记录等体现管理主体的证据。

场景 4：

公司单方面违法辞退，劳动者能否要求继续履行劳动合同并支付仲裁、诉讼期间的工资？

违法解除是劳动争议领域高发纠纷，劳动者常面临“仲裁/诉讼周期长、维权期间无收入”的困境。新解释第十六条至第十八条通过明确“继续履行优先”规则与“工资赔偿标准”，为劳动者提供双重救济。

根据新解释第十八条，如果公司违法解除劳动合同，劳动者可以要求继续履行合同，并且公司要按正常工作时的工资标准，补发“解除决定作出后到复工前一天”的工资。

提示：

若双方均有过错，可减少或免除部分赔偿。例如，劳动者因过错被解雇，但用人单位程序违法，可能按比例分担责任。

企业高危操作整改清单

操作 1：

和员工签“2 年合同 + 自动续期 1 年”，避开“无固定期限劳动合同”？

部分企业通过关联公司轮换签约、延长合同期限替代续签、设置自动续约条款等方式，规避与劳动者签订无固定期限劳动合同的法定义务。

新解释第十条直接“拆招”：协商延长合同期限累计超一年、约定自

动续延且期满、非因劳动者原因变更合同主体但继续管理、其他违反诚信的规避行为，这些情形均视为“连续二次”，如劳动者提出签订无固定期限劳动合同，公司无权拒绝，否则要支付 2N 赔偿金，强化了对劳动者长期权益的保护。

提示：

“自动续期”的套路行不通了！企业应建立劳动合同到期提示系统，及时以书面形式通知员工续签合同，否则可能承担支付未签合同二倍工资、视为订立无固定期限劳动合同等后果。

操作 2：

所有员工一视同仁签订竞业协议？

有些企业为管理的方便，在劳动合同模板中设置统一竞业限制条款，与所有员工都签订竞业协议。竞业限制是保护商业秘密的工具，而非管理普通员工的“枷锁”。全员限制的做法表面上看是全面防范风险，实质上经济成本大、管理效益低。新解释以“是否接触商业秘密”作为竞业限制条款效力的核心标准，普通岗位则条款对其无效，涉密岗位的条款需与“知悉的商业秘密范围”相匹配。

提示：

企业应遵循必要性原则和比例原则，对普通员工可通过保密协议保护一般信息，避免因盲目扩大适用范围而承担法律与经济双重风险。

操作 3：

让员工和“空壳公司”签合同，降低用工风险？

关联单位混同用工在公司集团化运作中非常常见，员工可能被借调、轮岗到不同关联公司，关联公司常通过“轮流签订合同”“代发工资”“交叉缴纳社保”等方式混淆劳动关系，导致社保缴纳、工资发放主体不同，劳动关系归属模糊、责任主体难以认定。

新解释第三条明确了未签合同同时以“实际管理行为”为核心的认定标准和关联单位的共同责任，能有效防止企业通过关联关系规避责任。同时，尊重劳动者与关联单位间的意思自治，平衡了劳动者权益与企业经营自主权。

提示：

如关联单位内部对于责任承担作出约定，需经劳动者明示同意，否则对劳动者不产生法律效力。

（作者系上海市金山区人民法院朱泾人民法庭四级高级法官）