

和谐劳动关系-系列实务课程

社保新规下企业十大生死劫：2025劳动争议避坑指南（之一）

深圳市高新技术产业协会

主讲人：贺健征

微信扫码

视频号

《企业人力资源管理师复习指导书（一级）》副主编

《HR大律师人力资源管理实战》副主编

《劳动用工内控合规管理》编委

《降本增效工资个税与社会保险实务指南240问》编委

《企业用工之道：风险识别与合规策略》主编

《劳动用工合规管理与风险预防控制体系建设》荣获中国科学院教育科学研究所“科技成果奖”一等奖

《劳动用工合规管理与风险预防控制体系建设》课题荣获教育部“十四五”教育科研规划全国重点课题一等奖

高级企业培训师

湘潭理工大学客座教授

华南师范大学工商管理硕士导师

广东松山职业技术学院兼职教师

深圳市盐田区人民法院陪审员

深圳市福田区检察院检察官

深圳市罗湖区第七届劳动模范

深圳组织与员工促进协会理事

广东省职业技能鉴定指导中心督导员

广东省人力资源研究会专委会执行主任

广东省职业技能鉴定指导中心高级考评员

广东省劳动关系协调员、劳动关系协调员师资

深圳市职业能力建设专家库制造业类专家

国家高级人力资源管理师、人力资源管理培训师

1



2

《社保新规下企业十大生死劫：2025劳动争议避坑指南（之一）》共分为二讲

01

人力资源合规与劳动
风险防控的法律风险
结构逻辑

02

司法解释条文精解与实
操应用（三节）

03

Q&A

3

3

4

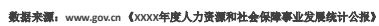
5

5

数据来源: www.gov.cn

6

6

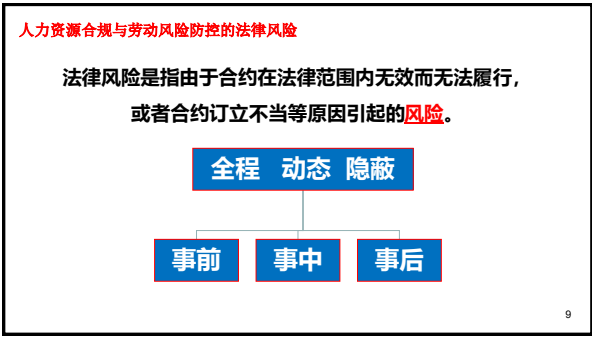




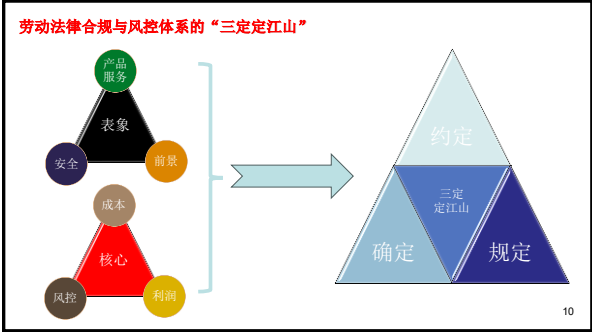
7



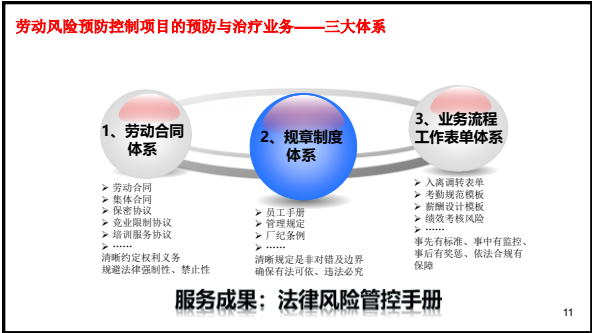
8



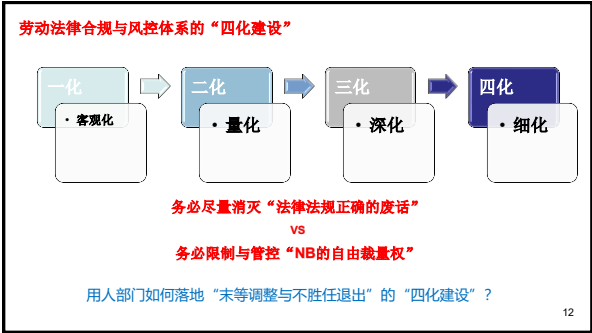
9



10



11



12



13

第二讲 司法解释条文精解与实操应用（五节）

14

第一节 社保断缴的“秋后算账”有多狠？

15

二 担保协议的法律后果（第19条）

【《司法解释》（正式稿）】第19条：【未依法缴纳社会保险费的后果】

第一款：用人单位与劳动者约定由用人单位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无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者依据劳动合同法第三十八条第三项规定请求解除劳动合同，用人单位支付经济补偿的，人民法院不予支持。

第二款：用人单位支付经济补偿的，人民法院不予支持。

第三款：有前款规定情形，用人单位依法补缴社会保险费，请求劳动者返还已支付的社保费补偿的，人民法院不予支持。

核心考点

一呈一律支持；
二呈一律不支持；
三呈只反悔，单位应赔加班

司法解释为劳动者缴纳社会保险

①未缴纳 ②未足额 ③未全部 ④未及 ⑤未及 ⑥未及

地区名称	未缴纳	未足额	未全部	未足额	未全部	劳动者放弃
北京市	支持	不支持			不支持	支持
天津市	根据地区-否支持	不支持	根据地区-否支持	不支持	根据地区-否支持	支持
广东省	不支持					根据地区-支持
上海市	30天未交-否支持	30天未交-否支持	30天未交-否支持	30天未交-否支持	30天未交-否支持	根据地区-支持
厦门市	支持	不支持			不支持	确定支持
浙江省	支持	支持	支持	支持	支持	不支持
江苏省	支持	支持	支持	支持	支持	不支持
福州市	支持	支持	支持	支持	支持	不支持
山东省	支持	支持	支持	支持	支持	不支持

四川：不支持

江西：不支持

安徽：不支持

16

案例解析

2024年1月1日，小七进入深圳一家公司，担任技术部经理，因为小七社保在东莞缴纳，无法重复缴纳社保，公司和小七协商，每月补偿500元作为社保补贴，2025年9月1日，小七以单位未缴纳社会保险为由被迫辞职，要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金。

17

17

1、思考：单位是否需要支付小七经济补偿金？

18

2、思考：被迫解除的违法后果如何确定？

19

19

3、思考：员工追讨社保未及时缴纳或未足额缴纳的时效有何限制？

20

20

4、思考：单位如何规避不交社保的法律风险？

21

21

第二节 未休年休假+加班费仲裁时效（删除部分）

22

22

22 未休年休假+加班费仲裁时效（删除部分）

★删除部分重点强调：未休年休假+加班费仲裁时效（删除部分）**删除了！**

【《司法解释二（征求意见稿）》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二款规定的，人民法院应予支持。

【《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条：】

【第1款】劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

【第4款】劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

核心&焦点

★仲裁时效：主流——劳动争议仲裁时效期间为1年，自知道或应当知道权利被侵害之日起计算。

未休年休假仲裁时效起算点及追索年数		
类型	计算方法	追索年数
观点1	当年照当年休，从该年度结束之日起计算1年	过往1年+当年1年=2年
观点2	年休假期当年休，第二年的定休日前未休未支付的，从该日起计算1年	过往1年+当年1年=2年
观点3	年休假期当年休，双方未约定具体日期前休完，且未休未支付，从次年1月1日起计算1年	第一年+第二年+当年=3年
观点4	以申请仲裁日为最后1日，往前计算1年，一年之前的超过仲裁时效	≤2年
观点5	双方劳动合同解除或终止的，以解除日或终止日起计算1年	2年/3年

23

23

23 未休年休假+加班费仲裁时效（删除部分）

【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）（征求意见稿）》】

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二款规定的，人民法院应予支持。**删除了！**

【《劳动争议调解仲裁法》】第二条【适用范围】中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议；（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

休息休假 VS 劳动报酬 = 并列关系 包含关系

【问题来了】：1.未休年休假工资，属休息休假引发的争议？还是劳动报酬引发的争议？

【司法解释】：2.将未休年休假工资，这个工资（报酬），认定为劳动报酬，可有法律依据？

【司法解释】：1.根据三，大学毕业后8年入职单位，至今未休年休假，且未设离职，如未休年休假工资争议适用特殊时效，则可主张09年到23年的未休年休假工资：（5天×10年）+（10天×5年）=100天；100天×200%×工资基数

难题2：未休年休假工资=劳动报酬；未支付未休年休假工资=未及时足额支付劳动报酬，被迫解除，经济补偿，可主张15年，即15个月的月经济补偿。【之前不支持+司法解释+司法解释执行】

核心&焦点

24

24

25

26

27

(1) 工作日加班工资：
 $(\text{加班工资基数} + \text{月计薪天数} 21.75) \div 8 \text{小时} \times \text{加班时数} \times 150\%$

(2) 休息日加班工资：
 $(\text{加班工资基数} + \text{月计薪天数} 21.75) \div 8 \text{小时} \times \text{加班时数} \times 200\%$

(3) 法定节假日加班工资：
 $(\text{加班工资基数} + \text{月计薪天数} 21.75) \div 8 \text{小时} \times \text{加班时数} \times 300\%$

不同工时制度不同加班结果				
工时种类	特点描述	加班时数	加班费用	备注
标准工时	日8时-1 (含加班)	1-3-6	1.5-2-3-0	2.0可调休冲抵
综合工时	年2500×8-2000 年42.5×8-500 月20.83×8-66.64 (全年不带薪休假)	每月不超过36小时 超时属于加班	1.5 含-当地政策	休息日上班 加班费为0
不定时工时	机动作业无限制	0-0	0-0含-当地政策	理论上无加班费

《标准工时制+综合工时制+不定时工时制对比表》

项目	标准工时制	综合工时制	不定时工时制
性质	工作时数决定工作量	工作时间固定+工作量	直接确定工作量
适用范围	一般劳动者	特殊3类：①高级管理人员+②外勤+③推销	特殊3类：高级管理人员+②外勤+③推销
内容	8小时/天、40小时/周	一个周期内平均8小时/天40小时/周	无固定时间要求
要求	不需要批准	需要劳动部门批准	需要劳动部门批准 【北京深圳（告知承诺制）】
加班	存在加班费	一个周期内超过总标准工时	一般不存在加班费 【上海+深圳法定节假日加班300%】

👤 未休年假+加班费仲裁时效（删除部分）

上海规定：《上海市企业工资支付办法》2016修订第九条：
沪人社综发[2016]29号5年有效期 沪人社规〔2024〕8号有效期2026.7.31

不能约定直接指定!

加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的【正常出勤月工资】，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

(一) 劳动合同对劳动者月工资有明确约定的, 按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定; 实际履行与劳动合同约定不一致的, 按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

(二) 劳动合同对劳动者月工资未明确约定, 集体合同(工资专项集体合同)对岗位相对应的月工资有约定的, 按集体合同(工资专项集体合同)约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

(三) 劳动合同、集体合同(工资专项集体合同)对劳动者月工资均无约定的,按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资(不包括加班工资)的70%确定。

山东规定：《山东省企业工资支付规定》2024年修订第二十五条：

根据本规定第二十条计算加班工资的工资基数和第二十四条第一款计算劳动者休息日工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

不能约定直接指定!

未休年假+加班费仲裁时效（删除部分）

加班费止截止：基数靠约定 时数靠举证

31

31

未休年假+加班费仲裁时效（删除部分）

《收入组成确认单》（编号63）

来问问题了：你每月发给员工的什么钱？发了这些钱员工会感恩你吗？

冤大头

1.该给的没给

2.不该给的全给

3.该给的还得给

工资=法定工资+约定工资

买尊重不如买作用

32

32

★加班与支付加班工资的10大典型问题之1

(1) 员工离职时在文件上签字确认加班费已结清，是否有该追索未支付的加班费？

案例教学：2017年7月，肖某与某科技公司(已依法取得劳务派遣行政许可)订立劳动合同,被派遣至某快递公司担任配送员,月工资为基本工资加提成。肖某主张某快递公司在用工期间安排其双休日及法定节假日加班,并提交了工资表。工资表加盖有某科技公司公章,某科技公司和某快递公司均认可其真实性。该工资表显示,2017年7月至2019年10月肖某存在不同程度的双休日加班及法定节假日加班,但仅获得少则46.15元、多则113.40元的加班补贴或节假日补贴。

2019年11月,肖某向某科技公司提出离职,当日双方签署离职申请表交接表。该表“员工离职原因”一栏显示:“公司未上社会保险,工作压力大,没给加班费。”“员工确认”一栏显示:“经说明,我已知悉《劳动合同法》上的权利和义务,现某科技已经替我的工资、加班费、经济补偿等,我每早起床无任何争议,本人承诺不得以任理由向某快递公司追究用工主体责任权利。”“员工签名处有肖某本人签字。肖某对离职申请表内容的真实性认可,但认为表中“员工确认”一栏是其本人签字,后该表被公司盖章,若不签字,某科技公司就不让其办理工作交接,该栏内容系某科技公司逃避法律责任的一种方法。肖某不服仲裁裁决,诉至人民法院。请求判决某科技公司与某快递公司支付加班费82,261元。一审法院判决:驳回肖某加班费的诉讼请求。肖某不服,提起上诉。二审法院改判:某科技公司与某快递公司连带支付肖某加班费24,404.89元。

33

33

11

[illegible]

34

第三节 二倍工资的时效与计算方式

35



二倍工资的时效与计算方式 (第4+13条)



法律依据

{

① 《劳动合同法》第八十二条

② 《劳动合同法实施条例》第六条 【用工不超过一年】

③ 《劳动合同法实施条例》第七条 【用工超过一年】

★《劳动合同法》第八十二条【两种情形】

1.用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当按劳动者每月支付二倍的工资。 用工之日起1个月

2.用人单位违反本法规定不与劳动者订立已订立书面劳动合同的，自应当订立书面劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

二倍工资 构成要件

{

① 【用工1个月~未订立书面劳动合同】

② 【违法不与劳动者订立无固定期限劳动合同】

★《劳动合同法实施条例》第六条

1.用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当按劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者拒不签订书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

2.前款规定的用人单位的用工时间每月从用工之日起超过一个月不满一年，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

不满一年：【用工之日起超过一个月的次日】→补订书面劳动合同前一日

36

36

二倍工资的时效与计算方式（第4+13条）

《劳动合同法实施条例》第七条 **【未订立书面劳动合同≥用工1年】**

1. 用人单位自用工之日起**逾一年**未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并**视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同**，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

持续签合同，看狗眼也行！



37

37

入职第三周签劳动合同的“专家指导”

贺总，这是第二次跟启动会了，听了越来越清晰了

今天听这个机构的培训，说了个点，说劳动合同应该在员工入职的第三周进行签订，这样如果员工不合适，可以在一个月内结束，不用任何赔偿，您说应该在入职当天签订好还是入职第三周签订好？

是好方法吗？为什么？！

38

38

二倍工资的时效与计算方式（第4+13条）

劳动合同订立时间节点图

用工之日

用工之日起满1个月当日-次日

用工之日起满1年当日

宽限期

首签11个月
续签11或12个月

可以不签订劳动合同

违法未签合同

视为订立劳动合同

支付两倍工资

视为订立无固定期限劳动合同

视为订立无固定期限劳动合同

39

39

13

[illegible]

40

二倍工资的时效与计算方式(第6条)

时效分类

- (1) 惩罚性赔偿——一般时效——自主张之日起推1年，按日计算
- (2) 惩罚性赔偿——一般时效——自主张之日起推1年，按月计算
- (3) 惩罚性赔偿——一般时效——自侵权行为終了日起，整体计算

地域分类

- (1) 惩罚性赔偿——一般时效——自主张之日起推1年，按日计算
 辽宁、贵州、浙江、天津
- (2) 惩罚性赔偿——一般时效——自主张之日起推1年，按月计算
 上海、四川、湖北、江西、广东
- (3) 惩罚性赔偿——一般时效——自侵权行为終了日起，整体计算
 山东、浙江、重庆、吉林、江苏、湖南、陕西

41

二倍工资

二倍工资的时效与计算问题（第6条）

核心考点

按日计算方式

- 从申请仲裁**往前推1年**，未签劳动合同满1月次日**往后推11个月**，两者交叉部分的**天数**。

第12个月

按月计算方式

- 从申请仲裁**往前推1年**，未签劳动合同满1月次日**往后推11个月**，两者交叉部分的**月份**。

侵权行为終了之日

- 从申请仲裁**往前推1年**，从**补发之工资为无溯及力**起算（满一年的当日）**往后推1年**。两者只要交叉部分即时效，11个月2倍工资全部支持。
- 从劳动关系终止（离职之日）起，**往后推1年**，仲裁时效内，11个月的2倍工资全部支持。

从补发工资之日起向前推算一年（《2025-04-30》）

【北京法院劳动争议审判白皮书】第二十七条第一款规定：“劳动争议中双倍工资的时效期间为一年，自劳动者知道或者应当知道权利被侵害时起算；用人单位是否按时支付工资不作为前提条件，构成欠薪且未依法支付劳动报酬的事实可作为认定劳动关系存续的依据。”“双倍工资”的追索时效自劳动者知道或应当知道权利被侵害之日起算，最长不超过2024年6月30日。超过该期限主张双倍工资的，不予支持。北京公司在仲裁阶段就提出了时效抗辩，故本案公司无需向李某支付其劳动合同解除前二倍工资差额。”

42

二倍工资的时效与计算方式（第6案）

劳动者 2022 年 1 月 1 日入职，2022 年 6 月 30 日离职，用人单位未与劳动者签订书面劳动合同。

2022 年 7 月 20 日提起仲裁，要求未签合同而劳动合同的二倍工资。

理论上支付二倍工资时间应：2024 年 2 月 1 日支付到 2024 年 12 月 30 日、11 个月

核心&焦点

★ 按月计算方式

从申请仲裁日往前推 1 年，未签劳动合同同月 1 次日往后推 11 个月，再查交叉部分没有超过 1 年的天数。

- ① 2022 年 7 月 20 日为仲裁仲裁日，往前推一年至：2024 年 7 月 21 日。
- ② 2024 年 2 月 1 日为未签劳动合同同月 1 次日，往后推 11 个月至：2024 年 12 月 30 日。
- ③ 计算 2024 年 7 月 21 日至 2024 年 12 月 30 日之间：5 个月 11 天（工作日）的二倍工资差额。

第 12 个月

★ 按月计算方式

① ② ③

计算 2024 年 7 月 1 日至 2024 年 12 月 30 日之间：6 个月的二倍工资差额。

6 个月



★ 按日计算方式

11 个月月金给

11 个月月金给

★ 按日计算方式

① 2022 年 6 月 30 日至 2023 年 6 月 29 日之间时间
② 2024 年 12 月 30 日、11 个月 11 天 2 个自然日

11 个月月金给

43

[illegible]

②	二倍工资的时效与计算方式（第6条） 《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）（正式版稿）》 第6条【未订立书面劳动合同第二倍工资的计算方式】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，按该月实际工作日计算。 ③【按月计算】错误正解：2月份全月的二倍工资时效在次年2月28日前有效（3月1日失效），3月份的在次年3月31日前有效（4月1日失效），以此类推。 ④【按日计算】变成了【实际工作日】不是——21.75	核心&考点
	按月计算=按月丧失时效	44

44

[illegible]

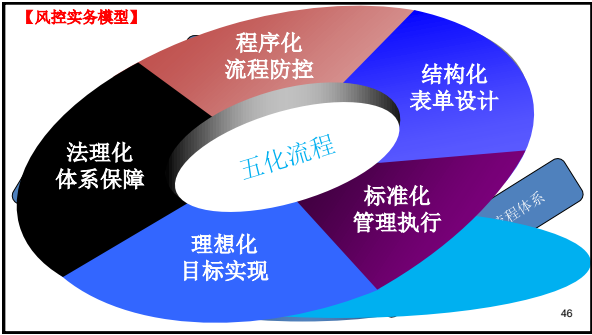


过往司法实践认定支付二倍工资的“自雇十八姨！”

核心&焦点



45



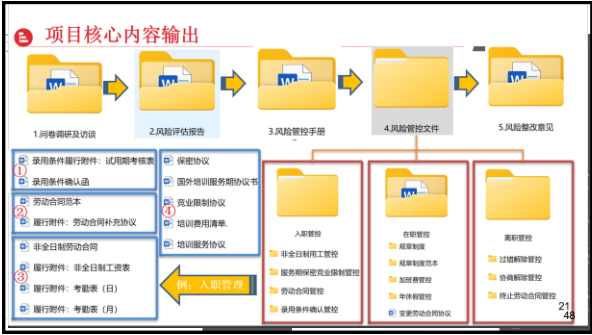
46

员工合法合规任用管理的工具（制度/合同）清单

1. 岗位说明书	1. 培训管理流程与制度
2. 岗位绩效考核指标	2. 保密管理流程与制度
3. 招聘流程与制度	3. 日常行为规范
4. 入职流程与制度	4. 奖惩管理流程与制度
5. 劳动合同管理流程与制度	5. 申诉管理流程与制度
6. 离职流程与制度	6. 劳动合同
7. 考勤管理流程与制度	7. 培训协议
8. 假期管理流程与制度	8. 竞业限制协议
9. 绩效管理流程与制度	9. 保密协议
10. 工资福利管理流程与制度	10. 其他用工协议

47

47



48



49



50
