



司法解释理解与适用丛书

最高人民法院
劳动争议司法解释（四）
理解与适用

【条文·释义·理由·案例】

最高人民法院民事审判第一庭 编著

人民法院出版社

PEOPLE'S COURT PRESS



司法解释理解与适用丛书

最高人民法院
劳动争议司法解释（四）
理解与适用

【条文·释义·理由·案例】

最高人民法院民事审判第一庭 编著

人民法院出版社

PEOPLE'S COURT PRESS

平乱网 (www.doc5river.com) 商家beme电子书

图书在版编目(CIP)数据

最高人民法院劳动争议司法解释(四)理解与适用/最高人民法院民事审判第一庭编著. —2版. —北京:人民法院出版社, 2015. 11

(司法解释理解与适用丛书)

ISBN 978 - 7 - 5109 - 1378 - 5

I. ①最… II. ①最… III. ①劳动争议—处理—法律解释—中国②劳动争议—处理—法律适用—中国

IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 267311 号

最高人民法院劳动争议司法解释(四)理解与适用 最高人民法院民事审判第一庭 编著

责任编辑 赵作棟

出版发行 人民法院出版社

地 址 北京市东城区东交民巷 27 号 (100745)

电 话 (010) 67550565 (责任编辑) 67550558 (发行部查询)
67550538 67550550 (发行部销售)

客服 QQ 2092078039

网 址 <http://www.courtbook.com.cn>

E - mail courtpress@sohu.com

印 刷 北京甜水彩色印刷有限公司

经 销 新华书店

开 本 787 × 1092 毫米 1/16

字 数 453 千字

印 张 24.5

版 次 2015 年 11 月第 2 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5109 - 1378 - 5

定 价 66.00 元

版权所有 侵权必究

最高人民法院
劳动争议司法解释（四）理解与适用
编辑委员会

主 任 杜万华
副 主 任 张勇健 程新文 姚 辉
撰 稿 人 （以姓氏笔画为序）
王友祥 王林清 仲伟衍
孙延平 肖 峰 沈丹丹
张颖新 姜 强 韩延斌
审 定 人 张勇健
统 稿 人 韩延斌 王林清

前 言

劳动关系是人类最基本的社会关系，是社会关系的重要组成部分。它既是劳动法律领域的重大理论问题，又是当前经济建设与人民生活中的基本实践问题。经过30多年的改革开放和经济发展，我国的劳动关系发生了深刻变革，同时也面临前所未有的考验。特别是在社会转型时期，影响劳动关系和谐的因素越来越多，劳动关系不和谐的现象屡有发生。随着经济体制改革向纵深推进、经济全球化深入发展以及我国劳动法律的不断完善，劳动关系双方主体更加清晰、权责更加明确、利益更加多元、诉求更加多样。建设和发展和谐有序的劳动关系，既是构建社会主义和谐社会的重要基石，又是贯彻落实科学发展观的本质要求；既是推动经济社会可持续发展的必然选择，又是促进企业本身大力发展的关键之举。

党和国家历来高度重视新形势下的劳动关系问题。党的十六大把“社会更加和谐”作为全面建设小康社会的重要目标；十六届六中全会明确提出要“发展和谐劳动关系”；十七大进一步强调要“规范和协调劳动关系，依法维护劳动者权益”；“十二五”规划设专节对构建和谐劳动关系进行阐述；十八大明确要求“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制，加强劳动保障监察和争议调解仲裁，构建和谐劳动关系”。

和谐劳动关系应当具有三个基本特征：企业投资者与劳动者和谐共处；企业投资者和劳动者合法权益得到平等保障；企业的发展

使投资者和劳动者的利益都得以实现。我们清醒地认识到，在我国现阶段，由于历史积累的用工制度弊端尚未消除、劳动者维权意识明显增强和国际金融危机等因素共同影响，当前我国劳动关系中的不和谐因素仍然很多，劳动者和用人单位之间矛盾不断积累，劳动争议多发，总量居高不下，集体停工和群体性事件屡有发生。据统计，2012年人民法院受理劳动争议案件30万余件，与1995年的3.3万件相比增加了9.1倍。与此同时，劳动关系的调节、规范以及劳动争议的纠纷解决机制虽然发生了重大变化，但劳动争议纠纷的解决难度却不断增大。劳动关系领域出现的这些不和谐态势，不仅影响着劳动者权益的实现，也影响到企业的发展，给社会稳定带来风险和隐患。如何妥当地调节、规范劳动关系，公正、及时、有效地化解劳动纠纷，进而构建和谐劳动关系，是全社会面临的重大课题。

《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》和其他法律法规的相继颁布实施，为人民法院正确处理劳动争议案件提供了重要法律依据。但是，由于成文法固有的局限性，其永远不能涵盖丰富多彩、千变万化的客观现实；由于文字表述的有限性，劳动法律条文因不同场景的独特语境，也可能产生不同的理解，从而影响到裁判尺度的统一。美国学者尼尔·K·考默萨说过：“法律的本质不在于空洞的原理或者抽象的价值，法律是什么、能够是什么，以及应该是什么，取决于制定、解释和实施法律的过程的特性。”因此，立足我国国情和审判实践需求，在法律规定的框架内通过制定司法解释以增强法律规定的可操作性，是最高人民法院切实加强审判指导的重要举措，这对正确适用法律和统一相关案件的裁判尺度必将发挥重要的规范和指导意义。

最高人民法院历来高度重视劳动争议司法解释的制定工作，并将其作为民事审判指导工作的重要方面。2001年4月，最高人民法院公布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》；2006年8月，公布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

解释（二）》；2009年7月，公布了《关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审判工作的指导意见》；2010年9月，公布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》。这些司法解释和司法性文件为人民法院妥善处理劳动争议案件提供了重要依据，发挥了积极作用。

此次，最高人民法院又颁布实施了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》（以下简称《解释四》），这也是迄今为止最高人民法院针对同一社会关系的调整和规范出台件数最多的民事司法解释。

《解释四》主要从劳动争议案件管辖权、终局裁决的认定标准、中级人民法院审理撤销终局裁决案件的程序、经济补偿的条件、竞业限制、劳动合同变更以及涉外劳动关系的认定等方面作出了解释。有的是对前三个司法解释的内容进行了补充和完善，有的则是对前两个司法解释从未涉及的领域进行了架构和创建。《解释四》条文虽然不多，但严循劳动立法目的，参酌吸收法学理论研究成果和司法实践经验，对劳动争议审判实务中突出存在的程序性和实体性问题作出了较为详尽的解释。

为帮助各级人民法院民事法官和社会各界精准把握司法解释的条文原意和制定背景，我们延续以往惯例，组织参与司法解释起草和讨论工作的同志撰写本书，逐一对《解释四》条文所蕴含的丰富内容作了翔实阐释。为增强读者深入理解相关理论背景和司法实务中应该注意的问题，我们还精选了相应的案例附后，使得本书的内容更为丰富、系统，以满足各界人士在司法实践以及其他劳动关系实务中的多样化需求。

目 录

第一部分 条文全本

最高人民法院

关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）

（2013年1月18日） (3)

第二部分 新闻问答

最高人民法院民一庭负责人就《最高人民法院关于审理劳动

争议案件适用法律若干问题的解释（四）》答记者问 (9)

第三部分 条文释义

第一条 【仲裁不予受理后又起诉的处理】 (21)

劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；

（二）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。

【条文主旨】	(21)
【背景依据】	(21)
【条文理解】	(24)
一、我国劳动争议纠纷处理机制的制度沿革	(24)
(一) 新中国成立前劳动争议纠纷处理机制	(24)
(二) 中华人民共和国成立后的劳动争议纠纷处理机制	(25)
二、现行劳动争议纠纷处理机制中的仲裁前置机制	(27)
三、劳动人事争议仲裁案件管辖的基本规定	(30)
(一) 劳动人事争议仲裁委员会的一般地域管辖	(30)
(二) 劳动人事争议仲裁的级别管辖	(31)
(三) 现行劳动人事争议仲裁管辖权具有法定性	(32)
四、劳动人事争议仲裁委员会受理案件的基本程序	(33)
五、劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由 不予受理的处理	(34)
六、适用本条规定需要注意的几个问题	(35)
【审判实务】	(37)
一、对劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出 受理决定的处理	(37)
二、劳动合同履行地有仲裁优先管辖权	(37)
三、劳动人事争议不可以约定仲裁管辖	(38)
四、《劳动人事争议仲裁办案规则》第12条第3款 规定的理解与适用	(38)
【案例解读】	(39)
一、基本案情	(39)
二、裁判结果	(40)
三、评析	(40)
第二条 《仲裁裁决类型的认定》	(41)
仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。		
仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人 单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按 照以下情形分别处理：		
(一) 经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人 民法院应予受理；		
(二) 经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民		

法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。

【条文主旨】	(41)
【背景依据】	(41)
【条文理解】	(44)
一、终局裁决与非终局裁决的区别	(44)
(一) 适用范围不同	(44)
(二) 仲裁裁决发生法律效力的时间和条件不同	(45)
(三) 救济途径不同	(46)
二、终局裁决的判断标准	(46)
三、认定仲裁裁决类型的主体是否包括人民法院	(49)
四、人民法院审查后的处理	(50)
(一) 仲裁裁决为非终局裁决的，由基层人民法院受理	(50)
(二) 仲裁裁决为终局裁决的，裁定不予受理，已经受理的， 驳回起诉，但应告知用人单位救济途径	(51)
五、驳回起诉后应否告知用人单位诉权	(52)
【审判实务】	(53)
一、用人单位向中级人民法院申请撤销仲裁的，应如何处理	(53)
二、应注意加强裁审衔接问题	(54)
【案例解读】	(54)
一、基本案情	(54)
二、裁判结果	(55)
三、评析	(55)
第三条 《中级人民法院对申请撤销终局裁决案件的程序性处理》	(57)

中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

【条文主旨】	(57)
【背景依据】	(57)
一、审理方式	(57)
二、调解	(60)
(一) 调解处理坚持了民事审判工作的指导思想	(62)
(二) 调解处理符合《劳动争议调解仲裁法》的立法目的	(62)
(三) 调解处理遵循了解决劳动争议的法律原则	(63)
(四) 调解处理与人民法院审查核实仲裁裁决的 职权并不相互排斥	(63)
(五) 调解并不侵害当事人的实体性和程序性的权利	(63)
【条文理解】	(64)
一、撤裁案件的适用条件	(64)
二、审判组织——合议庭	(65)
三、审理方式——以开庭审理为原则，以不开庭 审理为例外	(67)
(一) 开庭审理	(68)
(二) 不开庭审理	(68)
(三) 不开庭审理的条件限制	(68)
四、审查重点	(69)
(一) 适用法律、法规确有错误的	(70)
(二) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的	(70)
(三) 违反法定程序的	(70)
(四) 裁决所根据的证据是伪造的	(71)
(五) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的	(71)
(六) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、 枉法裁决行为的	(72)
五、调解书的制作	(72)
(一) 调解原则	(72)
(二) 调解范围	(73)
(三) 调解书的制作	(74)
六、调解协议的效力与仲裁裁决的效力	(74)
(一) 调解协议的效力	(74)
(二) 仲裁裁决书的效力	(75)

【审判实务】	(77)
一、注意申请撤裁的用人单位应当包括的特殊主体	(77)
(一) 与用人单位承担连带责任者应享有撤裁申请权， 具体包括以下几种情形	(78)
(二) 错列的被申请人不应享有撤裁申请权	(78)
(三) 出资人、开办单位或主管部门在特殊情形下 亦应享有撤裁申请权	(79)
二、用人单位可否申请撤销部分仲裁裁决	(79)
三、用人单位申请撤销仲裁裁决案件的审理期限	(79)
【案例解读】	(80)
一、基本案情	(80)
二、裁判结果	(80)
三、评析	(81)
第四条 【人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议的 司法确认】	(82)
当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调 解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所 在地的基层人民法院申请司法确认。	
【条文主旨】	(82)
【背景依据】	(82)
【条文理解】	(87)
一、正确理解人民调解委员会的涵义	(87)
二、准确理解调解协议的范围	(88)
三、准确理解调解协议的效力	(89)
四、司法确认的程序	(90)
(一) 司法确认案件的管辖	(90)
(二) 司法确认案件的申请及受理	(91)
(三) 审查	(91)
五、司法确认的法律后果	(93)
六、司法确认的法律文书形式	(94)
【审判实务】	(94)
一、确认裁定能否上诉或申请复议	(94)
二、司法确认裁定错误的救济问题	(95)

三、劳动争议调解协议的司法确认与其他救济途径	
关系问题	(96)
四、注意本条提起司法确认程序的期限	(97)
【案例解读】	(98)
一、基本案情	(98)
二、裁判结果	(98)
三、评析	(98)
第五条 【计算经济补偿时工作年限的确定】	(100)
劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。	
用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：	
（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；	
（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；	
（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；	
（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；	
（五）其他合理情形。	
【条文主旨】	(100)
【背景依据】	(100)
【条文理解】	(105)
一、工作年限与连续工作年限、本单位工作年限的理解	(105)
二、原工作年限应否计算新用人单位工作年限的判断标准	(106)
三、劳动合同解除与终止的区别	(107)
四、经济补偿金与赔偿金的适用条件与区别	(109)
（一）劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的情形	(110)

(二) 用人单位解除或终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿金的情形	(110)
(三) 用人单位解除或终止劳动合同无须支付经济补偿的情形	(111)
(四) 用人单位应当支付赔偿金的情形	(111)
五、劳动者非本人原因从原单位被安排到新用人单位工作的情形	(112)
(一) 劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位	(112)
(二) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动	(112)
(三) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动	(112)
(四) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同	(113)
(五) 其他合理情形	(113)
六、非本人原因的举证责任	(113)
【审判实务】	(114)
一、应注意工作年限的起算点	(114)
二、劳动者工作年限跨越 2008 年 1 月 1 日前后，经济补偿如何计算	(116)
(一) 经济补偿金基数是否分段计算的两种情况	(116)
(二) 经济补偿金年限是否分段计算的三种情况	(117)
(三) 解除劳动合同经济补偿金计算的四个公式	(117)
三、关于额外经济补偿金是否继续适用的问题	(119)
【案例解读】	(120)
一、案例 1 基本案情及裁判结果	(120)
二、案例 2 基本案情及裁判结果	(121)
三、案例 3 基本案情及裁判结果	(122)
四、案例 4 基本案情及裁判结果	(122)
五、案例 1-4 评析	(123)
第六条 《未约定竞业限制经济补偿的处理》	(125)
当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30% 按月支付经济	

补偿的, 人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的 30% 低于劳动合同履行地最低工资标准的, 按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

【条文主旨】	·····	(125)
【背景依据】	·····	(125)
【条文理解】	·····	(128)
一、竞业限制义务是否适用于在职期间的普通劳动者	·····	(128)
二、未约定经济补偿金的离职竞业限制条款的效力	·····	(131)
三、未约定经济补偿金的竞业限制纠纷的具体处理	·····	(136)
四、经济补偿金的计算标准: 劳动合同解除或终止前十二个月平均工资的 30% 且不低于合同履行地最低工资标准	·····	(137)
【审判实务】	·····	(141)
【案例解读】	·····	(142)
一、基本案情	·····	(142)
二、裁判结果	·····	(143)
三、评析	·····	(143)
第七条 【劳动合同的解除对竞业限制条款效力的影响】	·····	(145)
当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿, 当事人解除劳动合同时, 除另有约定外, 用人单位要求劳动者履行竞业限制义务, 或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的, 人民法院应予支持。		
【条文主旨】	·····	(145)
【背景依据】	·····	(145)
【条文理解】	·····	(146)
一、竞业限制协议的形式与其独立性	·····	(146)
二、劳动合同解除与竞业限制协议效力的关系	·····	(148)
三、用人单位违法解除劳动合同与竞业限制协议效力的关系	·····	(151)
四、劳动合同终止与竞业限制协议效力的关系	·····	(153)
【审判实务】	·····	(155)
【案例解读】	·····	(156)
一、基本案情	·····	(156)
二、裁判结果	·····	(156)

三、评析	(156)
第八条 《劳动者对竞业限制约定的解除》	(158)
当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。	
【条文主旨】	(158)
【背景依据】	(158)
一、本条司法解释起草的背景情况	(158)
二、本条司法解释起草的过程概述	(160)
【条文理解】	(161)
一、如何理解本条中的“劳动合同解除或者终止后”这一条件	(161)
(一) 竞业限制相关经济补偿是补偿劳动者劳动合同解除或终止后的收入减少	(161)
(二) 用人单位不能以劳动者非法解除劳动合同为由，拒绝支付经济补偿	(162)
(三) 特定情形下，劳动合同解除或终止前，劳动者可以主张竞业限制相关经济补偿	(163)
二、如何理解本条中的“因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿”这一条件	(164)
(一) 用人单位未按约定支付经济补偿是因用人单位的原因	(164)
(二) 用人单位未支付经济补偿应达到三个月	(166)
三、如何理解本条中的“劳动者请求解除竞业限制约定”	(171)
(一) 用人单位迟延支付经济补偿时，劳动者可在催告用人单位三个月后通知用人单位解除合同	(171)
(二) 用人单位迟延给付经济补偿达到三个月时，即便劳动者没有经过催告、通知的环节也可单方解除与用人单位的竞业限制约定	(172)
【审判实务】	(174)
一、双方当事人对劳动者解除竞业限制约定的条件作出与本条司法解释不同的规定时，应如何处理	(174)

二、劳动者依据本条解除竞业限制约定后,是否还可以 请求用人单位支付拖欠的经济补偿	(175)
三、竞业限制约定中没有约定经济补偿,但劳动者已经履行了 竞业限制约定达到三个月以上但用人单位没有支付经济 补偿,劳动者能否请求解除竞业限制约定	(175)
【案例解读】	(176)
一、基本案情	(176)
二、裁判结果	(177)
三、评析	(177)
第九条 《用人单位对竞业限制约定的解除》	(179)
在竞业限制期限内,用人单位请求解除竞业限制协议 时,人民法院应予支持。	
在解除竞业限制协议时,劳动者请求用人单位额外支付 劳动者三个月的竞业限制经济补偿的,人民法院应予支持。	
【条文主旨】	(179)
【背景依据】	(179)
【条文理解】	(181)
一、用人单位单方解除竞业限制协议的规定依据	(181)
(一)从《劳动合同法》的规定看,用人单位应当享有 单方解除竞业限制协议的权利	(181)
(二)从竞业限制协议的目的看,应当允许 用人单位单方解除竞业限制协议	(182)
(三)从《劳动合同法》的法律特征上看,应当允许 用人单位单方解除竞业限制协议	(182)
二、用人单位单方解除权的行使	(184)
(一)行使方式	(184)
(二)行使时间	(184)
(三)法律效果	(185)
三、解除竞业限制协议的额外经济补偿	(186)
【审判实务】	(187)
一、劳动者请求支付额外经济补偿标准的确定	(187)
二、额外经济补偿的支付方式	(187)
【案例解读】	(188)
一、基本案情	(188)

二、裁判结果	(189)
三、评析	(189)
第十条 《劳动者违反竞业限制约定的法律责任》	(191)
劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后， 用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人 民法院应予支持。	
【条文主旨】	(191)
【背景依据】	(191)
一、本条司法解释起草的背景情况	(191)
二、本条司法解释起草的过程概述	(191)
【条文理解】	(192)
一、如何理解“劳动者违反竞业限制约定， 向用人单位支付违约金”	(192)
(一) 如何理解竞业限制约定中的违约金	(193)
(二) 承担支付违约金义务的主体是负有保密义务并与 用人单位签订竞业限制约定的劳动者	(197)
(三) 如何认定劳动者违反竞业限制约定	(198)
(四) 劳动者违反竞业限制约定支付违约金后， 用人单位是否还需支付经济补偿	(199)
二、如何理解“用人单位要求劳动者按照约定 继续履行竞业限制义务”	(200)
(一) 司法实践中，关于劳动者是否应继续履行 竞业限制义务的不同观点	(200)
(二) 本条司法解释关于劳动者是否继续履行竞业 限制义务的基本立场及其理据	(201)
(三) 应准确把握本条中“按照约定”表述的精神实质	(204)
【审判实务】	(205)
一、关于本条规定中违约金的调整问题	(205)
二、用人单位要求新用人单位与劳动者 一起承担连带责任的处理	(207)
三、如何防止劳动者在诉讼过程中造成 用人单位损失扩大化	(208)
【案例解读】	(210)
一、基本案情	(210)

二、裁判结果	(210)
三、评析	(211)
第十一条 【劳动合同变更的形式】	(212)
变更劳动合同未采用书面形式, 但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月, 且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗, 当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的, 人民法院不予支持。	
【条文主旨】	(212)
【背景依据】	(212)
一、用人单位需要变更劳动合同的情况	(213)
二、劳动者需要变更劳动合同的情形	(213)
【条文理解】	(217)
一、劳动合同变更的形式	(217)
二、劳动合同变更后须实际履行一定期间	(219)
三、如何判断劳动合同的“变更”与“履行”	(220)
四、对《劳动合同法》第35条中“应当”的理解	(221)
【审判实务】	(223)
一、《劳动合同法》第35条仅规定了劳动合同的协商变更, 但根据劳动合同的特性, 完全否定用人单位的单方变更合同的权利, 无异于否定了用人单位的内部管理权, 在审判实践中如何把握合理尺度, 处理合同变更纠纷, 特别是工作岗位和工作地点的变更	(223)
二、审判实践中应注意的其他问题	(226)
【案例解读】	(226)
一、基本案情	(226)
二、裁判结果	(227)
三、评析	(227)
第十二条 【解除劳动合同未提前通知工会的后果】	(229)
建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定, 但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会, 劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的, 人民法院应予支持, 但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。	

【条文主旨】	(229)
【背景依据】	(229)
【条文理解】	(232)
一、工会组织的理解	(232)
(一) 工会组织产生的背景	(232)
(二) 工会组织的职责	(233)
(三) 工会组织的建立程序	(234)
(四) 没有建立工会组织应否通知	(235)
二、用人单位单方合法解除劳动合同的把握标准	(235)
(一) 用人单位可以即时单方解除劳动合同的法定情形	(237)
(二) 用人单位可以预告解除劳动合同的法定情形	(239)
三、事先通知工会的理解	(241)
四、赔偿金的适用条件	(242)
五、补正程序的理解	(243)
【审判实务】	(245)
一、劳动合同跨越 2008 年 1 月 1 日的, 赔偿金的 计算标准如何确定	(245)
二、用人单位解除劳动合同本身不合法, 其是否事先 通知工会对于劳动者维权没有影响	(247)
三、用人单位未提前 30 日通知解除劳动合同, 是否发生解除合同的效力	(247)
【案例解读】	(248)
一、基本案情	(248)
二、裁判结果	(249)
三、评析	(249)
第十三条 【经营期限届满经济补偿金的支付】	(252)
劳动合同法施行后, 因用人单位经营期限届满不再继续 经营导致劳动合同不能继续履行, 劳动者请求用人单位 支付经济补偿的, 人民法院应予支持。	
【条文主旨】	(252)
【背景依据】	(252)
【条文理解】	(254)
一、比较法视野中的经济补偿规定	(254)
(一) 英国的经济补偿制度	(254)

(二) 德国的经济补偿制度	(255)
(三) 法国的经济补偿制度	(255)
(四) 我国台湾地区的经济补偿制度	(256)
(五) 我国的经济补偿制度	(256)
二、经济补偿的性质	(257)
三、劳动合同终止后经济补偿的规定及计算标准	(258)
(一) 劳动合同终止的界定	(258)
(二) 我国立法中关于劳动合同终止后经济补偿的规定	(259)
四、由于企业经营期限届满导致劳动合同不能履行的法律后果	(260)
五、本条规定适用的构成要件	(261)
六、人民法院支持劳动者经济补偿诉讼请求的起算点	(262)
【审判实务】	(264)
一、关于适用本条时诉讼主体的确定	(264)
二、关于本条规定的适用与“一裁终局”的衔接问题	(265)
【案例解读】	(266)
一、基本案情	(266)
二、裁判结果	(267)
三、评析	(267)
第十四条 【涉外劳动关系的认定】	(269)
外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。	
持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人，与中国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。	
【条文主旨】	(269)
【背景依据】	(269)
【条文理解】	(271)
一、涉外用工关系	(271)
二、涉外用工关系的适用法律冲突	(273)

三、外国人、无国籍人以及台港澳居民 依法应当取得就业证件	(276)
【审判实务】	(277)
一、未取得就业证件就业的法律关系认定	(277)
二、聘用单位的资格问题	(279)
三、外国专家劳动关系认定	(279)
四、外籍员工被境外企业派遣至中国境内工作的情况	(279)
【案例解读】	(280)
一、基本案情	(280)
二、裁判结果	(281)
三、评析	(282)
第十五条 《本司法解释的时间效力》	(287)
本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。 本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。	
【条文主旨】	(287)
【条文理解】	(287)
一、本解释的效力	(287)
（一）新法优于旧法原则的基本界定	(287)
（二）本司法解释生效日期的确定	(288)
（三）新法优于旧法原则适用的条件	(289)
（四）新法优于旧法原则适用的限制	(290)
二、本解释的溯及力	(291)

第四部分 相关规定

一、法律

中华人民共和国劳动法 (1994年7月5日)	(295)
---------------------------------	-------

中华人民共和国劳动合同法	
(2012年12月28日)	(308)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	
(2007年12月29日)	(323)

二、行政法规

中华人民共和国劳动合同法实施条例	
(2008年9月18日)	(331)
职工带薪年休假条例	
(2007年12月14日)	(337)

三、部门规章

劳动人事争议仲裁办案规则	
(2009年1月1日)	(339)
劳动人事争议仲裁组织规则	
(2010年1月20日)	(347)

四、司法解释

最高人民法院	
关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释	
(2001年4月16日)	(351)
最高人民法院	
关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)	
(2006年8月14日)	(355)
最高人民法院	
关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)	
(2010年9月13日)	(358)

五、司法文件

最高人民法院

关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审判工作的指导意见

(2009年7月6日) (361)

后 记 (364)

【 第一部分 · 条文全本 】

最高人民法院
关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）
法释〔2013〕4号

（2012年12月31日最高人民法院审判委员会
第1566次会议通过 2013年1月18日最高人民法院
公告公布 自2013年2月1日起施行）

为正确审理劳动争议案件，根据《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，结合民事审判实践，就适用法律的若干问题，作如下解释：

第一条 劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；

（二）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。

第二条 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。

仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；

（二）经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回

起诉。

第三条 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

第四条 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。

第五条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：

（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；

（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

（四）用人单位及其关联企业轮流订立劳动合同；

（五）其他合理情形。

第六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

第七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳

动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

第九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。

在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。

第十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

第十二条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

第十三条 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第十四条 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人，与中国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。

第十五条 本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。

本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。

【 第二部分 · 新闻问答 】

最高人民法院民一庭负责人就《最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释（四）》答记者问

2013年1月18日，最高人民法院发布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》〔以下简称《劳动争议司法解释（四）》〕。最高人民法院民一庭负责人近日在接受记者采访时表示，劳动关系是最重要的社会关系之一，依法妥善维护劳动关系稳定是人民法院民事审判的重要职责。《劳动争议司法解释（四）》的公布实施，对于维护劳动者合法权益，规范劳动争议案件正确处理，促进司法公正，构建和谐劳动关系等，均具有重要意义。

问：最高人民法院曾于2010年9月公布实施了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》〔以下简称《劳动争议司法解释（三）》〕，两年多之后又出台《劳动争议司法解释（四）》，这样密集出台有关劳动争议的司法解释背景是什么？

答：我们知道，劳动关系是最重要的社会关系之一，劳动关系和谐是社会的最大和谐。社会主义市场经济体制的建立与完善，对劳动关系的调整提出了与其相适应的客观要求，党的十八大也明确提出了构建和谐劳动关系的总体要求。劳动关系牵涉千家万户，关乎社会稳定，劳动关系不和谐，必然会给整个社会的稳定带来隐患。2008年《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》相继实施以来，人民法院审理劳动争议案件成为民事审判工作的重点、热点和难点。从全国法院审理的劳动争议案件情况看，2008年新收一审劳动争议案件29.55万件，2009年新收31.86万件，此后，2010至2012年新收均在30万件左右。劳动争议案件数量的居高，折射出社会形势的深刻变化：

1. 从国际环境看，全球经济一体化、国际化程度日益提高，美国次贷危机引发的国际金融危机一波三折，世界经济增速下降，市场信心普遍动摇。处于不同发展阶段的国家和经济体尤其是经济大国，无一脱身于危机之外，世界经济发展的不稳定性、不确定性仍在扩大，形势十分复杂严峻。

2. 从国内环境看，我国经济转型升级的紧迫性、艰巨性与世界经济结构深度调整的剧变力、震荡力广度交融。特别是对外贸易受到严重冲击，许多行业和企业经营困难，用人单位谋生存、求发展的压力进一步增大。与此同时，劳动者要求增加劳动报酬、改善工作环境、提高福利待遇的期望值也逐步上升，这给用人单位带来极大的压力。用人单位难以满足劳动者诉求时，劳动关系中的各种矛盾日益显现。

3. 从立法层面看，《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》实施之后，这两部法律分别从实体法和程序法方面，为劳动者维护自身权益提供了更为周全的保护，也为规范劳动争议纠纷提供了多维途径。此后，国务院颁布了《劳动合同法实施条例》，全国人大常委会颁布实施了《社会保险法》，并于2012年年末修改了《劳动合同法》。这些法律法规的颁布和修订，使得劳动者在仲裁或诉讼中相对弱势的地位已经有所改变，劳动者运用法律维护自身权益的意识越来越强，维权能力越来越高，人民法院受理的劳动争议案件也越来越多。

4. 从用工情况看，尽管《劳动合同法》已经实施五年了，但一些用人单位出于追求自身利益最大化，用工成本最低化的目的，仍然漠视劳动者合法权益，恶意规避法律法规，违法用工、侵害劳动者权益的情形依然普遍存在。一些用人单位观念陈旧，依然维持原有的用人观念和人事制度，与《劳动合同法》倡导的现代劳资关系理念存在较大差距。劳资双方矛盾相对积累，碰撞日益激烈，导致大量案件涌入仲裁或者诉讼领域。

5. 从司法实践看，在劳动争议案件数量居高的同时，人民法院面临着统一适用法律难度加大的困境没有得到根本改变，许多法律适用问题未在立法层面得到进一步明确，一定程度上滞后于社会经济形势的发展和审判实践的需要。此外，劳动用工关系进一步朝多元化方向发展，劳动者诉讼请求日益复杂，社会敏感度高、法律依据不明确的新类型案件日渐增多，案件处理难度日趋加大，亟待继续制定司法解释加以规范和指引。

在《劳动争议司法解释（四）》起草过程中，最高人民法院先后召开多次座谈会，征求立法机关、行政主管部门、有关部委、专家学者、相关行业以及各级人民法院的意见，并通过《人民法院报》、中国法院网向全社会公开征求意见。社会反响强烈，各界热切关注，广大劳动者特别期待。我们先后收到来

信 800 多封，邮件 1500 多个。在广泛听取和充分吸收社会各界意见的基础上，经最高人民法院审判委员会第 1566 次会议讨论研究，最终通过了《劳动争议司法解释（四）》。应当说，这一司法解释征集了民意，汇聚了民智。这也是自 2001 年以来，最高人民法院针对调整和规范同一社会关系的案件，出台件数最多的司法解释。

问：《劳动争议司法解释（四）》主要涉及了劳动关系中的实体问题，司法解释是更加倾向保护劳动者还是更侧重于劳动关系的平衡？

答：早在《劳动合同法》的制定时，社会上就有“单保护”和“双保护”的争论。我们认为，在劳动关系中，大多数劳动者是弱势一方，因此，适当向劳动者倾斜是对的。应当看到，法律是社会关系和社会利益的调整器，任何立法都是对权利义务的分配和社会利益的配置，必须在多元利益主体之间寻找结合点，努力达到各种利益主体特别是同一矛盾体中相对方之间的利益平衡。但是，如果过分扩大劳动者权益保护，加大企业责任，就会使企业用人自主权受到束缚，难以实行优胜劣汰的灵活管理，影响人力资源的优化配置，最终影响企业的市场竞争力。如果劳动者权益保护不到位，对企业责任要求过少，就会影响劳动力供给，不利于高素质的健康的职工队伍的形成，最终企业利益也会受到损害。因此，我们在制定《劳动争议司法解释（四）》时既向劳动者倾斜保护，又充分注重二者之间的利益平衡，确保劳动关系和谐。譬如，劳动者和用人单位约定了竞业限制的，用人单位在竞业限制的期限内可以解除竞业限制，但是，劳动者请求用人单位额外支付三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。从这一规定看，要求用人单位额外支付三个月的补偿更有利于保护劳动者的生存权，同时又维护了用人单位经营管理自主权，从而在二者之间实现了较好的利益平衡。

问：人民法院在劳动争议纠纷案件的审判工作中，如何处理诉讼程序和仲裁程序的对接？

答：目前，我国劳动争议纠纷案件的处理实行“一调一裁两审”的争议解决机制。实现劳动争议诉讼程序和仲裁程序的有效衔接，有利于最大限度地发挥司法资源的整体效益，最大可能地降低当事人的诉累，最低成本地实现司