

最高人民法院

劳动争议

司法解释的 理解与适用

黄松有 主编

最高人民法院民事审判第一庭 编著



人民法院出版社

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼

更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接

<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



www.docsriver.com 商家 本本书店

内容不排斥 转载、转发、转卖 行为

但请勿去除文件广告宣传页面

若发现去宣传页面转卖行为，后续广告将以上浮于页面形式添加

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼

更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接

<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



责任编辑：兰丽专

封面设计：高宏建

司法解释理解与适用丛书



ISBN 7-80217-335-3



9 787802 173354 >

ISBN 7-80217-335-3

定价：46.00元

最高人民法院劳动争议司法 解释的理解与适用

黄松有 主编

最高人民法院民事审判第一庭 编著

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

最高人民法院劳动争议司法解释的理解与适用/黄松有主编. -北京: 人民法院出版社, 2006.9
ISBN 7-80217-335-3

I. 最… II. 黄… III. 劳动争议-处理-法规-法律解释-中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 109456 号

最高人民法院劳动争议司法解释的理解与适用

黄松有 主编

最高人民法院民事审判第一庭 编著

责任编辑 兰丽专
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) 85250571 (责任编辑) 85250516 (出版部)
85250558 85250559 (发行部)
网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>
E-mail courtpress@sohu.com
印 刷 北京人卫印刷厂
经 销 新华书店

开 本 890×1240 毫米 A5
字 数 579 千字
印 张 20
版 次 2006 年 9 月第 1 版 2006 年 9 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 7-80217-335-3
定 价 46.00 元

版权所有 侵权必究

《最高人民法院劳动争议司法解释 的理解与适用》编写人员名单

主 编 黄松有
副主编 纪 敏 俞宏武 程新文
撰稿人 (按姓氏笔划为序)
冯小光 孙延平 关 丽 刘银春
辛正郁 杨永清 张进先 张颖新
胡仕浩 贾劲松 徐瑞柏 韩 玫
韩延斌

序

改革开放以来，劳动关系由计划经济体制下的行政化劳动关系逐渐转化为社会主义市场经济体制下市场化的劳动关系。劳动关系的类型和劳动关系的主体越来越呈现出多元化的特征，劳动关系的调节和规范乃至纠纷的解决机制也发生了重大转变。与之相适应，劳动争议纠纷案件日益增加，自上个世纪90年代以来，人民法院受理劳动争议案件数量年均增长20%以上，远远超出同期民事案件的年增幅。

最高人民法院历来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中之重。2001年4月6日，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》（法释〔2001〕14号，以下简称《解释》）。《解释》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。但随着我国经济社会的持续稳定发展以及劳动用工制度和社会保障制度改革的不断深化，劳动关系不断发生新的变化，产生了许多新情况、新问题，劳动争议案件已经成为民事审判中的热点、焦点和难点。

党的十六大报告提出，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造是党和国家的一项重大方针，要放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。而通过有效处理相关劳动争议纠纷案件，协调好劳动关系，化解用人单位和劳动者

2 最高人民法院劳动争议司法解释的理解与适用

之间的矛盾，依法平等保护双方当事人的合法权益，促进我国劳动力市场的发育和完善，是实现十六大报告提出目标的重要手段，对促进人的全面发展和在全社会形成各尽所能、各得其所而又和谐相处的局面具有积极意义。劳动者的构成纷繁多元，其中很大一部分来自农村，解决好相关劳动争议案件也是推动建设社会主义新农村伟大进程的必然要求。人民法院作为国家的审判机关，如何应对近年来涌现的新情况和新问题，是摆在我们面前的一项重大课题。2005年4月，中央政法委下发了《关于依法及时处理企业劳动纠纷，切实维护社会稳定的通知》，要求抓紧对有关法律作出司法解释，进一步完善处理劳动纠纷的法律制度。

为落实中央政法委的通知要求，进一步贯彻《劳动法》和相关法律规定的精神，适应不断发展的司法实践需要，并为完善劳动法律制度提供经验，2006年8月31日，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（二）》（以下简称《解释（二）》），并将于2006年10月1日起施行。这是人民法院坚持“三个代表”重要思想和科学发展观，进一步落实司法为民工作要求的又一具体举措。《解释（二）》在深入调查研究的基础上，在相关法律规定的框架内严循立法目的，参酌吸收法学理论研究成果和司法实践经验，结合并针对《解释》施行后出现的新情况、新问题，对当前司法实践中突出存在的热点和难点问题作出了较为详尽的解释。《解释（二）》的出台，进一步彰显了司法解释在增强法律规定可操作性方面的独特作用。两部司法解释所构成的内在统一体系，将使《劳动法》等相关法律规定更好地发挥社会生活调协器的功能，在适应劳动争议审判实践需要的同时，必将大大裨益于劳

动关系当事人的权利保护。

劳动争议司法解释的制定，关涉广大劳动者的切身利益，兹事体大。作为一种公共产品，司法解释的制定需要具有相应的民主性，惟如此，方能确保司法解释的实施富有效率，实现良法之治。因此，司法解释的出台，本质上就是在法律架构内，整合、协调和平衡各方利益的结果。有识于此，在《解释》和《解释（二）》的整个起草制定过程中，我们多次召开座谈会；征求了全国人大常委会法工委、国务院法制办、劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会，以及最高人民法院特邀咨询员、法学专家等有关方面人士的意见；同时征求了各高级人民法院和部分中级人民法院、基层人民法院的意见。2004年9月30日，《解释（二）》征求意见稿还通过《人民法院报》、《中国劳动保障报》、中国法院网公布，向社会各界征求意见。相关部门、有关专家、广大法官及各界读者给予了高度关注和积极参与。我们还收到数以千计的网民意见和群众来信。对这些修改意见和建议，我们均作了认真的归纳、整理和吸收，最高人民法院审判委员会对解释送审稿提出了许多重要的修改意见，解释稿前后做了二十次修改，才最终定稿。《解释（二）》的起草工作做到了“广聚民意、汇集民智”，合乎高质量标准所必须的程序要求。

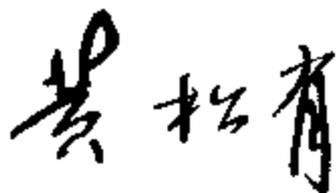
《解释》针对当时的经济社会发展情况，主要从劳动争议案件的受理范围和程序、案件的管辖、诉讼主体、劳动合同无效或者解除的处理、劳动争议仲裁裁决的效力、审理劳动争议案件的依据等方面作出了解释。在此基础上，《解释（二）》的内容涵盖了现阶段劳动争议审判实践中诸多亟待解决的疑难问题。比如，“劳动争议发生之日”的理解、欠薪保护、工资欠条纠纷、社会保险费纠纷案件的受

4 最高人民法院劳动争议司法解释的理解与适用

理、方便劳动者维权的措施、集体合同和劳动争议调解协议效力、工伤赔偿等。《解释（二）》（稿）中曾经对劳动关系认定、劳动合同续签、劳动合同中止履行、劳动合同违约金、竞业限制，以及企业改制相关劳动争议案件的处理、就业权利保护（反对就业歧视）是否纳入司法救济、对《职业病防治法》第五十二条、《安全生产法》第四十八条的理解、人事争议的法律适用等问题作出过解释和规定，考虑到《劳动合同法》制定工作的实际情况以及对相关法律规定的理解尚存较大争议等原因，为慎重起见，《解释（二）》最终删去了相关内容。但对这些问题，我们仍将继续关注 and 深入研究。

《解释》和《解释（二）》调整的社会生活丰富而具体，其内容以社会生活为源泉，亦应以社会生活为其施展的舞台。司法解释的适用过程，是实现其社会功能和价值的过程，效果如何，仰赖于对司法解释制定背景、宗旨以及条文文意的正确理解和对生活实践的精准把握。为帮助各级人民法院的法官系统、准确理解与适用《解释》和《解释（二）》，亦为便于各界了解掌握两部司法解释的精神，最高人民法院民一庭组织有关参与上述司法解释起草和讨论工作的同志撰写了本书，对每一条文所蕴涵的丰富内容作了逐一阐释。这不仅是阶段性成果的提炼，更是俾近于更深之研究的开端。值此书告竣之际，乐作此序。

最高人民法院副院长



2006年8月31日

目 录

序 黄松有 (1)

司法解释理解与适用篇

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)	(3)
《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的 理解与适用.....	(8)
第一条 [劳动争议案件的受理范围]	(8)
第二条 [仲裁事项争议案件的受理]	(22)
第三条 [仲裁申请期限争议案件的受理]	(24)
第四条 [主体资格争议案件的受理]	(33)
第五条 [重新裁决争议案件的受理]	(36)
第六条 [增加诉讼请求争议案件的受理]	(43)
第七条 [仲裁事项不属于受案范围的不予 受理]	(51)
第八条 [劳动争议案件的管辖]	(57)
第九条 [当事人同时起诉的诉讼主体确定]	(65)
第十条 [用人单位分立合并的诉讼主体确定]	(72)
第十一条 [侵害劳动合同的诉讼主体确定]	(78)

第十二条	[用人单位承包经营期间的诉讼主体确定]	(87)
第十三条	[举证责任的承担]	(92)
第十四条	[劳动合同无效的处理]	(101)
第十五条	[支付经济补偿金和赔偿金的情形]	(110)
第十六条	[劳动合同期满后的权利义务确定]	(123)
第十七条	[民事诉讼程序与劳动仲裁裁决的效力一]	(139)
第十八条	[民事诉讼程序与劳动仲裁裁决的效力二]	(147)
第十九条	[用人单位的规章制度与审理依据]	(152)
第二十条	[人民法院裁判权的范围]	(161)
第二十一条	[劳动仲裁裁决不予执行的情形]	(172)

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)	(178)

保护劳动者合法权益 促进劳动关系和谐稳定

——最高人民法院负责人就《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》
答记者问

(2006年8月31日)	(182)
--------------	-------

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》的

理解与适用	(195)
第一条 [劳动争议发生之日]	(195)
第二条 [拖欠工资纠纷]	(205)
第三条 [工资欠条纠纷]	(211)
第四条 [合同解除或者终止的纠纷]	(219)
第五条 [违反合同附随义务的纠纷]	(223)
第六条 [社会保险纠纷]	(232)

第七条 [非劳动争议]	(245)
第八条 [先行部分仲裁的纠纷]	(256)
第九条 [个体工商户的当事人地位]	(258)
第十条 [劳动力派遣]	(265)
第十一条 [双方起诉时的当事人]	(277)
第十二条 [仲裁申请期间的中止]	(285)
第十三条 [仲裁申请期间的中断]	(289)
第十四条 [财产保全的救助]	(295)
第十五条 [申请强制执行期限的告知]	(305)
第十六条 [合同的优先适用]	(310)
第十七条 [劳动争议调解协议的效力]	(316)
第十八条 [生效时间]	(323)

附录篇 相关法律、行政法规、 司法解释和部门规章

《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（续一）》（送审稿）	(333)
《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释 （续一）（送审稿）》起草中若干问题的说明	(336)

一、综 合

中华人民共和国民法通则（节录） （1986年4月12日）	(346)
中华人民共和国民事诉讼法（节录） （1991年4月9日）	(349)
中华人民共和国劳动法 （1994年7月5日）	(352)
劳动部	

关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知 (1995年8月4日)	(365)
附:关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	(365)
劳动部	
关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明 (1994年9月5日)	(380)
中华人民共和国工会法 (2001年10月27日)	(398)
劳动保障监察条例 (2004年10月26日)	(407)
最高人民法院	
关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释 (2003年6月25日)	(414)
全民所有制企业招用农民合同制工人的规定 (1991年7月25日)	(416)
劳动部	
关于企业职工流动若干问题的通知 (1996年10月31日)	(421)
劳动和社会保障部	
关于非全日制用工若干问题的意见 (2003年5月30日)	(423)
劳动和社会保障部	
关于确立劳动关系有关事项的通知 (2005年5月25日)	(426)
劳动和社会保障部	
关于实施《劳动保障监察条例》若干规定 (2005年2月1日)	(427)

二、劳动合同

国务院

- 关于工人退休、退职的暂行办法
(1978年5月24日) (435)

最高人民法院

- 关于劳动行政部门作出责令用人单位支付劳动者工资
报酬、经济补偿和赔偿金的劳动监察指令书是否
属于可申请法院强制执行的具体行政行为的答复
(1998年5月17日) (438)

集体合同规定

- (2004年1月20日) (439)

劳动部

- 关于实行劳动合同制度若干问题的通知
(1996年10月31日) (447)

劳动部办公厅

- 对《关于实行劳动合同制度若干问题的请示》的复函
(1997年9月15日) (450)

劳动部

- 关于印发《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》
的通知
(1994年12月3日) (451)
附：违反和解除劳动合同的经济补偿办法 (451)

劳动部办公厅

- 关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函
(1997年10月10日) (453)

劳动部办公厅

- 关于用人单位不签订劳动合同，员工要求经济补偿
问题的复函
(1996年9月5日) (454)

劳动部办公厅

- 对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函
(1996年2月15日) (455)

劳动部办公厅

- 关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函
(1996年11月14日) (456)

劳动和社会保障部办公厅

- 关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函
(2001年11月26日) (457)

劳动和社会保障部办公厅

- 关于《国营企业实行劳动合同制暂行规定》废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函
(2001年12月26日) (458)

劳动和社会保障部办公厅

- 关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见
(2002年1月28日) (459)

劳动部

- 关于发布《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的通知
(1995年5月10日) (460)
附：违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 (460)

劳动和社会保障部办公厅

- 关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函
(2001年11月5日) (462)

劳动部办公厅

- 关于职工因岗位变更与企业发生争议等有关问题的

复函	
(1996年5月30日)	(462)

三、工作时间及工资

国务院

关于职工工作时间的规定	
(1995年3月25日)	(464)

劳动部

关于颁发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉 的实施办法》的通知	
(1995年3月25日)	(465)
附：《国务院关于职工工作时间的规定》的 实施办法	(465)

劳动部

贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》 的实施办法	
(1995年3月26日)	(467)

劳动部

关于印发《关于企业实行不定时工作制和综合计算 工时工作制的审批办法》的通知	
(1994年12月14日)	(468)
附：关于企业实行不定时工作制和综合计算工时 工作制的审批办法	(469)

劳动部

关于印发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉 问题解答》的通知	
(1995年4月22日)	(470)
附：《国务院关于职工工作时间的规定》 问题解答	(470)

劳动部

关于职工工作时间有关问题的复函	
(1997年9月10日)	(473)

劳动和社会保障部

关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知	
(2000年3月17日)	(476)
全国年节及纪念日放假办法	
(1999年9月18日)	(477)
劳动部	
关于印发《工资支付暂行规定》的通知	
(1994年12月6日)	(478)
附：工资支付暂行规定	(478)
劳动部	
关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知	
(1995年5月12日)	(481)
附：对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定	(481)
最低工资规定	
(2004年3月1日)	(483)

四、社会保险

(一) 综合

中华人民共和国劳动保险条例	
(1953年1月2日)	(486)
住房公积金管理条例	
(2002年3月24日)	(494)
社会保险行政争议处理办法	
(2001年5月27日)	(501)

(二) 工伤保险

中华人民共和国职业病防治法	
(2002年5月1日)	(507)

工伤保险条例	
(2004年1月1日)	(522)
劳动和社会保障部	
关于实施《工伤保险条例》若干问题的意见	
(2004年11月1日)	(534)
劳动和社会保障部	
关于农民工参加工伤保险有关问题的通知	
(2004年6月1日)	(535)
工伤认定办法	
(2004年1月1日)	(536)
非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法	
(2004年1月1日)	(539)
因工死亡职工供养亲属范围规定	
(2004年1月1日)	(540)
劳动和社会保障部办公厅	
关于受劳动争议仲裁委员会委托进行工伤认定有关问题的复函	
(1999年9月9日)	(542)

(三) 医疗保险

劳动部	
关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知	
(1994年12月1日)	(543)
附：企业职工患病或非因工负伤医疗期规定	(543)
劳动部	
关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知	
(1995年5月23日)	(545)

(四) 失业保险

失业保险条例

(1999年1月22日) (546)

五、特殊群体、场所和行业工作保护

(一) 女职工特殊保护

劳动部

关于发布《企业职工生育保险试行办法》的通知

(1994年12月14日) (551)

附：企业职工生育保险试行办法..... (551)

劳动部

关于女职工生育待遇若干问题的通知

(1988年9月1日) (553)

女职工劳动保护规定

(1988年7月21日) (554)

劳动部

关于《女职工劳动保护规定》问题解答

(1989年1月20日) (556)

(二) 童工、未成年工特殊保护

禁止使用童工规定

(2002年10月1日) (558)

劳动部

关于颁发《未成年工特殊保护规定》的通知

(1994年12月9日) (561)

附：未成年工特殊保护规定..... (561)

(三) 特殊场所、行业工作保护

- 使用有毒物品作业场所劳动保护条例
(2002年5月12日) (565)

六、涉外劳动争议

国务院

- 关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定
(1980年10月30日) (580)

劳动部 公安部 外交部 对外贸易经济合作部

- 关于颁发《外国人在中国就业管理规定》的通知
(1996年1月22日) (582)

- 附：外国人在中国就业管理规定 (583)

劳动部办公厅

- 关于贯彻实施《外国人在中国就业管理规定》有关
问题的通知
(1996年4月19日) (588)

台湾香港澳门居民在内地就业管理规定

- (2005年6月14日) (590)

七、劳动争议处理程序

中华人民共和国企业劳动争议处理条例

- (1993年7月6日) (593)

劳动部

- 关于印发《〈中华人民共和国企业劳动争议处理
条例〉若干问题解释》的通知
(1993年9月23日) (598)

- 附：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》
若干问题解释 (599)

最高人民法院

- 关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限应当
如何起算问题的批复
(2004年7月26日) (603)
- 最高人民法院
关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予
撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起
生效的解释
(2000年7月10日) (604)
- 最高人民法院
关于在劳动争议仲裁程序中能否适用先予执行的函
(1994年8月10日) (605)
- 最高人民法院
关于劳动争议仲裁委员会的复议仲裁决定书可否
作为执行依据问题的批复
(1996年7月21日) (605)
- 最高人民法院
关于审理劳动争议案件诉讼当事人问题的批复
(1988年10月19日) (606)
- 劳动部 财政部 国家物价局
关于印发《劳动合同鉴证和劳动争议仲裁收费及
使用范围暂行办法》的通知
(1989年4月1日) (607)
- 附：劳动合同鉴证和劳动争议仲裁收费及使用范围
暂行办法 (607)
- 劳动部
关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知
(1997年7月8日) (609)
- 劳动部
关于劳动争议仲裁程序问题的复函
(1996年7月25日) (611)

劳动部

关于人民法院驳回劳动争议仲裁第三人起诉有关
问题的复函

(1996年6月4日) (612)

劳动部

关于用人单位不服部分裁决申请复议期限问题的
复函

(1996年7月29日) (612)

劳动部办公厅

关于已撤诉的劳动争议案件劳动争议仲裁委员会
是否可以再受理的复函

(1997年7月8日) (613)

劳动和社会保障部办公厅

关于劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后不再变更
被执行主体的复函

(2003年5月16日) (614)

劳动和社会保障部办公厅

关于劳动争议仲裁委员会对不予受理的劳动争议
案件应制作不予受理通知书的通知

(2000年12月1日) (615)

后记 (616)

司法解釋理解與適用篇

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

法释〔2001〕14号

(2001年3月22日最高人民法院审判委员会
第1165次会议通过 2001年4月16日最高人民
法院公告公布 自2001年4月30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》（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）等相关法律之规定，就适用法律的若干问题，作如下解释。

第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

（三）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

第二条 劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼
更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接
<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



www.docsriver.com 商家 本本书店
内容不排斥 转载、转发、转卖 行为
但请勿去除文件宣传广告页面

若发现去宣传页面转卖行为，后续广告将以上浮于页面形式添加

www.docsriver.com 定制及广告服务 小飞鱼
更多**广告合作及防失联联系方式**在电脑端打开链接
<http://www.docsriver.com/shop.php?id=3665>



(一) 属于劳动争议案件的，应当受理；

(二) 虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

第三条 劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过 60 日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。

第四条 劳动争议仲裁委员会以申请仲裁的主体不合格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不合格的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第五条 劳动争议仲裁委员会为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

第六条 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第七条 劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第八条 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

第九条 当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。

当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉

的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

第十条 用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。

用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。

第十一条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。

原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人。

原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

第十二条 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。

第十三条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十四条 劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

根据《劳动法》第九十七条之规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

第十五条 用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

(一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动

的；

(二) 未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(三) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

(四) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

(五) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

第十六条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，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。

第十七条 劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

第十八条 劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

第二十条 用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。

对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人

民法院可以予以变更。

第二十一条 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》第二百一十七条之规定，裁定不予执行：

（一）裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；

（二）适用法律确有错误的；

（三）仲裁员仲裁该案时，有徇私舞弊、枉法裁决行为的；

（四）人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起 30 日内，可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的理解与适用

第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

（三）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

【条文主旨】

本条是关于人民法院受理的劳动争议案件范围的规定。案件受理范围的界定是人民法院行使审判职权的前提条件，只有属于人民法院主管并符合受理条件的劳动争议纠纷，才能进入民事诉讼程序。对劳动争议案件的范围，现行《劳动法》没有规定，只在1993年7月6日国务院发布的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》有所体现，但此规定具有计划经济时代的色彩，无法全面客观地反映当前劳动争议纠纷的全貌，已不能满足社会发展和司法实践的需求。本条解释根据《劳动法》第2条关于劳动法律关系主体的立法精神，结合相关规定，对人民法院受理的劳

劳动争议案件范围给予了明确界定。

【理解与适用】

劳动争议案件的受理是人民法院审理劳动争议案件的第一步，也是审判实践中的难点之一，因此，《解释》第1条针对人民法院受理劳动争议案件的范围和程序予以解释规定。为便于全面准确地了解和掌握该条款内涵，现从以下三个方面进行阐述。

一、劳动争议概论

（一）劳动争议的概念

由于《劳动法》没有对劳动争议的概念、范围给予明确规定，而在司法实践中，劳动关系又复杂多样。因此，对何为劳动争议以及劳动争议案件的范围和种类包括哪些方面，理论界和实务界有不同认识，这就直接影响了对劳动争议案件的正确、及时处理。

从理论上讲，劳动争议，也称为劳动纠纷，许多国家和地区则称为劳资争议或劳资纠纷，它是劳动法学中的一个重要概念。由于新中国成立以来，随着资本主义工商业社会主义改造的完成和单一计划经济体制的实行，劳动立法处于停滞状态，致使刚刚起步的劳动争议处理制度也相应地于1955年7月中断，劳动法学成为法学研究领域的空白地带。直到1987年7月国务院发布《国营企业劳动争议处理暂行规定》，我国才恢复了中断30多年的劳动争议处理制度。到1993年7月6日国务院发布《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《企业劳动争议处理条例》），劳动争议处理制度开始步入正轨。特别是在我国将建立社会主义市场经济体制确定为经济体制改革的目标后，劳动争议处理制度更成为劳动法学研究领域和实务界的热点课题。与此相适应，对劳动争议的定义，也经历了一个逐步认知的过程。