



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(三)的 理解与适用

奚晓明 主编

最高人民法院民事审判第一庭 编著

PDF  
PDF  
PDF

人民法院出版社

THE PEOPLE'S COURT PRESS

[www.docsriver.com](http://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](http://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](http://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>





随着我国劳动用工制度和社会保障制度不断发展，劳动关系不断发生新的变化，产生了许多新情况、新问题。为此，最高人民法院针对《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》制定了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》。该解释主要对劳动争议案件的受案范围、终局裁决和非终局裁决的认定、仲裁遗漏当事人的追加、仲裁机构逾期未受理或仲裁的处理、加班事实的举证责任、劳动关系的认定、终止或解除劳动关系协议的效力等作出了规定。

为帮助各级人民法院民事法官准确把握司法解释的条文文意和制定背景，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了“理解与适用”一书，逐一对条文所蕴含的丰富内容作了翔实的阐释。为使读者深入理解相关理论背景和掌握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，以满足各界人士在适用司法解释中的多样化需求。

—— 最高人民法院副院长 奚晓明

ISBN 978-7-80217-966-0



9 787802 179660 >

定价：58.00元

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(三)的 理解与适用

奚晓明 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 (三) 的理解与适用/奚晓明主编; 最高人民法院民事审判第一庭编著. —北京: 人民法院出版社, 2010. 9

(司法解释理解与适用丛书)

ISBN 978-7-80217-966-0

I. ①最… II. ①奚… ②最… III. ①劳动争议—处理—法规—法律解释—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 179306 号

## 最高人民法院劳动争议司法解释 (三) 的理解与适用

奚晓明 主编

最高人民法院民事审判第一庭 编著

---

责任编辑 稷 合

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) 67550607 (责任编辑) 67550516 (出版部)

67550558 67550551 (发行部)

网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>

E-mail [courtpress@sohu.com](mailto:courtpress@sohu.com)

印 刷 三河市国英印务有限公司

经 销 新华书店

---

开 本 787×1092 毫米 1/16

字 数 439 千字

印 张 24.5

版 次 2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-80217-966-0

定 价 58.00 元

---

版权所有 侵权必究

# 《最高人民法院劳动争议司法解释（三）的 理解与适用》编委会

主 编 奚晓明  
副主编 杜万华 俞宏武 程新文  
撰稿人 (按撰写条文先后为序)  
王林清 刘银春 沈丹丹  
李 琪 孙延平 姜 强  
姚宝华 李明义 仲伟珩  
辛正郁 杨永清  
统稿人 杜万华 俞宏武 王林清



## 序 言

自1995年开始实施《劳动法》的十五年以来，我国已初步形成了建立方式市场化、权利义务契约化、用工形式多样化、争议解决法制化的劳动关系格局。十五年的实践证明，通过制定劳动法律法规确立以劳动合同为核心的各项制度，对于破除传统计划经济体制下行政分配式的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，发挥了十分重要的作用。

近年来，随着工业化、城镇化和经济结构调整进程加快，企业制度改革不断深化，企业形式和劳动关系日趋多样化，劳动用工制度发生了深刻变化，劳动关系领域出现了一些新情况、新问题，劳动者合法权益受到侵害的现象时有发生，甚至在一些地区、行业 and 单位相当严重，影响了劳动关系的和谐稳定。这些问题的存在，导致劳动争议案件和因劳动纠纷引发的群体性事件呈现出不断上升的趋势。据统计，1995~2009年人民法院受理的劳动争议案件从3.3万件增加到35万余件，增加了10.6倍。劳动关系领域出现的这种不和谐态势，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。

劳动关系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。恩格斯曾经指出，资本和劳动的关系，是我们现代全部社会体系的轴心。劳动关系和谐与否，

不仅关系到每个劳动者和其家庭的切身利益，还关系到社会的发展和国家的稳定，因此，构建和谐劳动关系，是社会主义市场经济条件下构建和谐社会的基础之一。正是基于此，党和政府高度重视维护和促进劳动关系的稳定和谐，党的十六届六中全会提出“发展和谐劳动关系”，党的十七大报告要求“规范和协调劳动关系，依法维护劳动者权益”，2010年的《政府工作报告》也对建设和谐劳动关系作出了部署。

从立法层面看，2007年，全国人大常委会先后通过了《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》，并于2008年相继实施。前者特别关注劳动关系问题和劳动合同的订立问题，后者特别关注劳动争议纠纷的处理与化解问题。这两部法律从源头上把对劳动者权益的保护纳入更严格规范的法律架构之中，以更大的力度矫正劳动关系的失衡失范，为人们处理生产生活实践中最普遍、最基本的劳动用工事宜确定了实践行为的方向指引和程序模式，对于规范劳动力市场、稳定用工市场秩序、化解劳资矛盾纠纷、促进劳动关系和谐、推动经济社会发展具有积极的意义。

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。而劳动法律的司法实践，一方面需要审判劳动争议纠纷案件的民事法官不断地更新审判理念，探索审判方式，总结审判经验，另一方面就是要加强和完善法律的解释工作。2008年至今连续三年的全国“两会”上，许多人大代表和政协委员呼吁及时出台新的劳动争议司法解释，全国人大常委会还专门来函，要求我院抓紧时间制定并及时公布司法解释。社会各界希望针对《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》制定配套司法解释的呼声也是相当强烈的。

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中之重。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（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》。这几个司法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。随着我国劳动用工制度和社会保障制度不断发展，劳动关系不断发生新的变化，产生了许多新情况、新问题，尤其是《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》实施之后，审判实践中出现了大量疑难复杂和亟需解决的问题，这些疑点、难点和热点，恰恰又是劳动争议审判工作的重点。因此，针对《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》制定相关司法解释，既可以对审理劳动争议纠纷案件的实质性标准进行规范、统一裁判尺度，另一方面又可以及时有效化解劳资纠纷，构建和谐劳动关系，这也是最高人民法院充分发挥能动司法的重要体现。

基于以上原因，最高人民法院出台了《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《解释三》）。《解释三》主要对劳动争议案件的受案范围、终局裁决和非终局裁决的认定、仲裁遗漏当事人的追加、仲裁机构逾期未受理或仲裁的处理、加班事实的举证责任、劳动关系的认定、终止或解除劳动合同协议的效力等作出了解释。其内容有的是在前两个司法解释的基础上进行了深化或完善，有的是对前两个司法解释的内容进行了扬弃或修改，有的则是对前两个司法解释从未涉及的领域进行了架构或创建。《解释三》是在长期深入调查研究的基础上，在《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》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，对劳动争

议审判实务中突出存在的，尤其是程序方面的问题作出了较为详尽的解释，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。

正确适用司法解释，离不开准确理解司法解释，而这些又都离不开精确解读司法解释。为帮助各级人民法院民事法官精准把握司法解释的条文文意和制定背景，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“理解与适用”一书，逐一对条文所蕴含的丰富内容作了翔实阐释。为使读者深入理解相关理论背景和掌握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，以满足各界人士在适用司法解释中的多样化需求。值此书告竣之际，乐作此序。

最高人民法院副院长



2010年9月14日



## 目 录

序言 .....	奚晓明 ( 1 )
----------	-----------

## 新闻发布稿及答记者问

关于最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》的新闻发布稿 (2010年9月14日) .....	( 3 )
依法维护劳动者权益 构建和发展和谐稳定的劳动关系 ——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(三)》答记者问 (2010年9月14日) .....	( 8 )

## 司法解释条文

## 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) .....	( 23 )
--	--------

## 司法解释理解与适用

第一条 【社会保险争议的范围】 .....	( 29 )
第二条 【企业改制引发纠纷的处理】 .....	( 42 )
第三条 【加付赔偿金争议的受理】 .....	( 55 )
第四条 【不具备合法经营资格的主体确定】 .....	( 68 )
第五条 【挂靠等借用他人营业执照情形下的主体确定】 .....	( 77 )
第六条 【追加当事人】 .....	( 84 )

第七条 【达到法定退休年龄人员的用工认定】 .....	(90)
第八条 【企业停薪留职人员、内退人员的用工认定】 .....	(100)
第九条 【加班事实的举证责任分配】 .....	(110)
第十条 【处分协议效力的认定】 .....	(124)
第十一条 【当事人签收调解书后又反悔的处理】 .....	(141)
第十二条 【对仲裁机构逾期未受理或仲裁的处理】 .....	(150)
第十三条 【终局裁决的认定】 .....	(161)
第十四条 【对仲裁申请事项同时包含终局裁决事项和 非终局裁决事项的处理】 .....	(171)
第十五条 【对同时起诉与申请撤销仲裁裁决的处理】 .....	(180)
第十六条 【撤销仲裁裁决案件的上诉权】 .....	(191)
第十七条 【支付令失效后的处理】 .....	(203)
第十八条 【撤销期间的执行】 .....	(221)

## 相关法律法规、司法解释和部门规章

一、法律 .....	(235)
中华人民共和国劳动法 (1994年7月5日) .....	(235)
中华人民共和国劳动合同法 (2007年6月29日) .....	(248)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (2007年12月29日) .....	(263)
二、行政法规 .....	(271)
中华人民共和国劳动合同法实施条例 (2008年9月18日) .....	(271)
职工带薪年休假条例 (2007年12月14日) .....	(277)
三、部门规章 .....	(279)
劳动人事争议仲裁办案规则 (2009年1月1日) .....	(279)

劳动人事争议仲裁组织规则 (2010年) .....	(287)
<b>四、司法解释</b> .....	(292)
<b>最高人民法院</b>	
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) .....	(292)
<b>最高人民法院</b>	
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) .....	(296)
<b>五、司法文件</b> .....	(299)
<b>最高人民法院</b>	
印发《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》的通知 (2009年7月6日) .....	(299)
附: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 .....	(299)

## 相 关 案 例

<b>因用人单位未办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办 导致劳动者无法享受社会保险待遇而发生的争议,人民法院 应予受理</b> .....	(305)
吴某与广州市某服饰有限公司社会保险赔偿纠纷案 .....	(305)
姚某与上海某箱包五金有限公司补缴社会保险纠纷案 .....	(307)
宋某与北京某餐饮娱乐有限公司社会保险赔偿纠纷案 .....	(309)
<b>因企业自主改制引发的劳动争议,人民法院应予受理</b> .....	(311)
郭某与江苏某制药有限公司确认劳动关系纠纷案 .....	(311)
李某与重庆市某酒厂有限公司劳动报酬纠纷案 .....	(313)
<b>劳动者依据劳动合同法第八十五条规定,要求用人单位支付加付 赔偿金的纠纷,人民法院应予受理</b> .....	(316)
冉某与重庆市某酒店工资及赔偿金纠纷案 .....	(316)

- 周某与广州市某电梯配件有限公司工资及赔偿金纠纷案…………… (318)
- 于某与上海某环保工程有限公司工资及赔偿金纠纷案…………… (321)
- 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人…………… (324)**
- 张某与广州市某家私厂工资及保险待遇纠纷案…………… (324)
- 段某与程某劳动报酬纠纷案…………… (327)
- 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人…………… (331)**
- 刘某与广州某首饰有限公司、广州某首饰有限公司第七十二分厂解除劳动合同纠纷案…………… (331)
- 人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人，该当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理…………… (335)**
- 叶某与某建设工程股份有限公司、第三人伍某、四川某建筑工程有限公司确认劳动关系纠纷案…………… (335)
- 蒋某与上海某洗衣有限公司、第三人某洗衣服务社劳动合同纠纷案…………… (338)
- 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议的，应当按劳务关系处理…………… (341)**
- 吕某与广州市某实验学校劳务关系纠纷案…………… (341)
- 杨某与某学院洛阳分院劳务报酬纠纷案…………… (344)
- 企业停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员及经营性停产放长假人员，与新的用人单位发生的用工争议，应按劳动关系处理…………… (346)**
- 朱某与上海某物业管理有限公司工资及社会保险纠纷案…………… (346)
- 劳动者应当就所主张的加班事实的存在承担举证责任，有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果…………… (349)**

范某与上海某国际集装箱储运有限公司、上海某人力资源 有限公司加班工资纠纷案·····	(349)
任某与重庆某齿轮制造有限公司加班工资纠纷案·····	(351)
刘某与上海某鞋业有限公司加班工资纠纷案·····	(353)
罗某与北京某物业管理有限公司加班工资纠纷案·····	(355)
姜某与某咨询公司加班工资纠纷案·····	(357)
<b>劳动者与用人单位就解除或终止劳动合同办理相关手续、支付 工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议， 不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、 胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效·····</b>	<b>(360)</b>
何某与重庆市某煤矿赔偿协议纠纷案·····	(360)
庞某与某大学解除劳动合同纠纷案·····	(361)
<b>劳动者依据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定提起的仲裁， 如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低 工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理·····</b>	<b>(363)</b>
卢某与广州市某科技有限公司追索劳动报酬纠纷案·····	(363)
赵某与焦作市某酒店追索劳动报酬纠纷案·····	(364)
张某与某事业发展有限责任公司追索劳动报酬纠纷案·····	(365)
<b>劳动人事争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决 事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院 提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理·····</b>	<b>(367)</b>
潘某与洛阳某机械有限公司追索劳动报酬及社会保险纠纷案·····	(367)
<b>用人单位依照调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院提出 撤销仲裁裁决的申请被裁定驳回的，该裁定为终审裁定·····</b>	<b>(369)</b>
张某与徐州市某路桥工程有限公司撤销仲裁裁决纠纷案·····	(369)
李某与某银行海城市支行撤销仲裁裁决纠纷案·····	(372)
简某与四川某塑胶有限公司撤销仲裁裁决纠纷案·····	(374)
后记·····	(376)





## 关于最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》的 新闻发布稿

最高人民法院新闻发言人、办公厅副主任 孙军工

(2010年9月14日)

各位记者：

大家上午好！今天新闻发布会的主题是向各位通报《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）》〕的有关情况。近年来，劳动争议案件已经成为全国法院民事审判工作中数量增长幅度快、社会敏感程度高、涉及范围广、案结事了压力大的纠纷类型。为更加充分地发挥司法能动作用，统一劳动争议纠纷案件裁判尺度，依法构建和谐稳定的劳动关系，最高人民法院及时制定出台了《劳动争议司法解释（三）》。

### 一、《劳动争议司法解释（三）》的制定背景

《劳动法》于1995年1月1日正式实施后，特别是随着我国劳动用工制度和保障制度的改革，劳动关系不断发生新的变化，人民法院审理的劳动争议案件成为民事审判工作的重点、热点和难点。从全国法院审理劳动争议案件的情况看，2008年新收一审劳动争议案件29.55万件，较2007年增长95.30%；2009年新收31.86万件，同比增长7.82%；2010年1月至8月新收20.74万件。劳动争议案件收案数量的变化，折射出社会形势的深刻变化：

第一，从经济环境看，我国经济发展正进入一个生产要素成本周期性上升的阶段，这给用人单位带来了极大的压力。随着全球经济一体化、国际化

[www.docsriver.com](http://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](http://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](http://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>



程度日益提高，尤其是近两年来国际金融危机的持续扩散和蔓延，导致西方主要发达经济体陷入衰退，我国经济特别是对外贸易也受到了严重冲击，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，难以满足劳动者提高报酬的要求，劳动关系中的各种矛盾日益显现。

第二，从立法层面看，《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》于2008年1月1日和5月1日相继施行。这两部法律不仅从实体法方面为劳动者依法维护自身利益提供了更为周全的保护，而且从程序法方面进一步规范了劳动争议纠纷的解决途径。在立法对劳动者保护力度逐渐加大的背景下，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，维权的能力越来越高，人民法院受理的劳动争议案件随之增多。

第三，从用工情况看，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，往往忽视对劳动者利益的保护，执行国家法律政策的随意性较强，有意甚至恶意规避法律，违法用工、侵害劳动者合法权益的情形时有发生。一些用人单位在原有经营模式的影响下，依然维持着原有的用人观念和人事制度，与《劳动合同法》所倡导的现代劳资关系理念有较大的差距。随着劳动者与用人单位之间利益格局和力量对比的变化，劳资双方相互碰撞日益激烈，导致大量劳动争议纠纷涌入仲裁或诉讼领域。

在劳动争议案件大幅上升的同时，人民法院也面临着适用法律和统一执法难度加大的困境。劳动争议不仅涉及到《劳动法》、《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》，还涉及众多的行政法规、部门规章和地方性法规等。所涉法律法规虽多，但仍有许多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，反映在劳动争议案件中，直接表现为劳动权利义务内容的日益丰富和诉讼请求的日益复杂，社会敏感度较高、法律依据不明确的新类型劳动争议案件日渐增多，案件处理难度越来越大，亟需通过及时制定司法解释加以规范和指引。

## 二、《劳动争议司法解释（三）》的主要内容

今天公布的这部司法解释是经过两年半时间的调研论证、起草修改和征求意见后，经最高人民法院审判委员会讨论通过的。司法解释的条文虽然仅有十八条，但其蕴含的内容却十分丰富。该司法解释主要包括以下五个方面

的内容：

一是合理界定了劳动争议案件的受案范围。就社会保险引发的争议而言，这是一个在审判实践中争议较大的问题。《劳动争议司法解释（三）》规定，对于因用人单位没有为劳动者办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致劳动者不能享受社会保险待遇，要求用人单位赔偿损失的，人民法院应依法受理。就企业自主改制引发的争议而言，随着我国经济体制改革的逐步深入，不论是国有企业还是民营企业，其改制已越来越呈现出多元化特征，而不局限于政府或相关部门主导。因此，司法解释规定，因企业自主进行改制引发的争议，人民法院应予受理。就加付赔偿金引发的争议而言，《劳动合同法》第八十五条规定，用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者报酬、低于当地最低工资标准支付劳动者工资、安排加班不支付加班费、解除或者终止劳动合同未依照规定向劳动者支付经济补偿的，应当向劳动者加付赔偿金。但由于立法技术的原因，对人民法院是否受理加付赔偿金案件却未规定。为切实维护劳动者合法权益，规范用工秩序，稳定劳动关系，司法解释规定，加付赔偿金案件人民法院应当受理。

二是明确规定了劳动争议案件的诉讼主体。当前市场经济条件下的用工单位类型复杂、形式多样，甚至鱼龙混杂、主体不明，劳动者在纠纷发生后，往往由于用工单位相互推诿或逃之夭夭而陷入维权困境。为加大对劳动者的保护力度，司法解释规定，劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位和其出资人列为当事人。不具备合法经营资格的用人单位借用他人营业执照经营的，还应当将出借营业执照的一方列为当事人。劳动者与挂靠在其他单位名下的用人单位或个人发生争议的，应当将用人单位或个人、被挂靠的单位列为当事人。此外，司法解释还规定，劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决当事人不服向人民法院起诉，发现仲裁裁决遗漏了必须共同参加诉讼的当事人的，人民法院应当依法追加当事人，被追加的当事人应当承担责任的，人民法院直接调解或者判决其承担责任。这些规定为劳动者依法维权提供了便利，避免了因程序纷繁复杂而增加劳动者的讼累。

三是合理分配了加班事实的举证责任。自《劳动争议调解仲裁法》颁布实施以来，劳动者起诉向用人单位追索加班费的案件大幅上升。为督促用人单位规范管理，引导劳动者正确行使权利，司法解释规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任，但劳动者有证据证明用人单位掌握管理加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利

后果。

四是明确细化了终局裁决的认定标准。虽然《劳动争议调解仲裁法》规定了终局裁决制度，但这类裁决的认定标准界限模糊，缺乏可操作性。为了在审判实践中更好地发挥这一制度的特色优势，简化争议处理程序，司法解释规定：劳动者依据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

五是理顺了仲裁与诉讼的相互衔接机制。我国劳动争议处理机制采取的是一调一裁两审制，为严格规范这一制度的运用，防止大量劳动争议案件未经仲裁便径行进入审判程序，司法解释规定，劳动人事争议仲裁委员会作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理。当事人以劳动争议仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交劳动争议仲裁委员会出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证或证明。

### 三、做好下一步工作的几点措施

在可预见的未来，劳动争议仍将是民事纠纷案件中的热点、难点。今后一段时间内，最高人民法院和地方各级人民法院将着重做好以下几个方面的工作，为构建和谐稳定的劳动关系作出应有的贡献：

一是依法维护劳动者合法权益。人民法院将始终坚持能动司法要求，把对劳动权益的保护纳入更为严格规范的制度架构之中，以更大的力度矫正劳动关系中的失衡失范现象，依法促进劳动关系的和谐，推动经济社会健康发展。

二是依法平衡劳资双方利益。在维护劳动者合法权益的同时，人民法院也将通过司法手段注重维护企业的生存发展。互利共赢是审理劳动争议纠纷案件必须坚持的基本原则，这也有利于促使企业将过去以低劳动成本为基本竞争手段的发展模式转变为以构建和谐劳动关系、提高创新能力为基本手段的发展模式。

三是加大对下监督指导力度。最高人民法院和各高级人民法院将着力加大对劳动争议案件审判工作的指导，切实履行监督职能，指导各地法院建立

专业的劳动争议审判组织，努力使劳动争议案件在审判结构、审判方法、审判能力和审判质量等方面实现创新发展。

四是继续推进司法解释制定工作。最高人民法院将继续加强对劳动争议案件审判工作的调研，适时出台相关司法解释，及时解决此类案件法律适用中的疑难问题。

谢谢大家。

## 背景链接：

**1. 一调一裁两审制：**是我国现行法律规定的劳动争议处理机制。一调是指，发生劳动争议，首先应当由依法设立的调解组织或劳动人事争议仲裁委员会调解；一裁是指，在调解不成的情况下，由劳动人事争议仲裁委员会对劳动争议作出仲裁裁决；两审是指，当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，可以向人民法院提起诉讼，人民法院作出一审判决后，当事人还不服的，可以上诉至上一级人民法院。

**2. 相关司法文件发布时间：**(1) 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)于2001年4月16日公布，当年4月30日正式施行；

(2) 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)》(法释〔2006〕6号)于2006年8月14日公布，当年10月1日正式施行；

(3) 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》(法发〔2009〕41号)于2009年7月12日公布实施。

## 依法维护劳动者权益 构建和发展和谐稳定的劳动关系

——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（三）》答记者问

（2010年9月14日）

为了贯彻党的十七大提出的深入贯彻落实科学发展观、促进国民经济又好又快发展的重大战略部署，着力推进三项重点工作扎实开展，为构建社会主义和谐社会提供坚强有力的司法保障，最高人民法院根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）的相关规定，结合审判实践经验，经审判委员会第1489次会议讨论，通过了最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》（以下简称《解释三》）。值此司法解释公布之际，最高人民法院负责人就《解释三》的有关问题接受了记者的采访。

### 一、以构建和发展和谐稳定的劳动关系为价值取向

问：请您介绍一下最高人民法院制定这一司法解释的背景和意义？

答：随着我国劳动用工制度的深刻变革，社会保障制度的继续发展，劳资双方关系的深入调整，劳动法律制度的不断完善，全国法院审理的劳动争议案件数量突飞猛进的增长。劳动争议案件呈现出数量膨胀化、内容复杂化、区间多样化、诉讼群体化和难度增大化的特点。劳动争议案件已经成为当前全国法院民事审判工作数量增长幅度最快、社会敏感程度最高、涉及范围领域最广、案结事了压力最大的纠纷案件类型。最高人民法院曾先后于2001年4月和2006年8月分别公布了《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）和《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》（法释〔2006〕6号）两个司法解释。2008年，《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》相继实施，这两部法律分别对于劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止以及劳动争议纠纷的处理作了全面、翔实的规定，因此，有必要根据立法的变化，及时制定新的司法解释。本解释在制定过程中认真听取了全国人大法工委、国务院法制办、人力资源和社会保障部、农业部、全国总工会、全国工商联、各级人民法院以及相关专家学者的意见，最高人民法院审判委员会讨论研究该司法解释时，委员们讨论热烈，严格把关，对许多重大疑难问题作了抉择，最终通过了这部司法解释。

还有必要说明的是，2008年下半年以来，受国际金融危机持续蔓延动荡和世界经济衰退的深刻影响，我国国内企业因经营困难、亏损、欠薪和关闭等原因引发的各种劳动争议纠纷案件大幅攀升，为践行“为大局服务、为人民司法”的工作宗旨，最高人民法院曾于2009年出台了《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》，为解决特定时期劳动争议纠纷提出了原则性处理意见。

《解释三》在制定过程中，社会反响强烈，各界热切关注，广大劳动者特别期待。出台这部司法解释具有以下重要的意义：

一是便于广大劳动者准确理解法律规定，促进依法维权。《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》作为劳动关系的重要实体法和劳动争议处理的重要程序法，对于维护劳动者合法权益、切实解决矛盾纠纷具有重要的意义。这两部法律实施后，成为广大劳动者和用人单位化解纠纷、维护权益的有力利器而被广泛应用。尽管这两部法律在实施过程中有着各种各样的激烈非议和热切讨论，但作为已经颁布实施的法律，必须得以准确贯彻和执行。《解释三》主要是从程序上明确了劳动者如何依法维权，用人单位如何依法对待劳动争议处理，为双方当事人能够在现行法律框架下设置较为科学、便捷、合理、有效的司法保护程序。这也是最高人民法院贯彻落实科学发展观，积极推进三项重点工作，坚持“为大局服务、为人民司法”工作主题和践行“人民法官为人民”主题实践活动的重要表现。

二是便于各级人民法院准确把握司法尺度，促进司法公正。司法公正是人民法院永恒追求的主题，是人民法官司法为民的核心动力。由于《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》对于某些内容的规定过于原则和抽象，而司法实践面对的现实问题又难以在立法中寻求到解决的答案，为积极回应广大用人单位对平衡劳资双方利益的新期待、新要求，回应广大劳动人民对依

法维护劳动者合法权益的新期待、新要求，回应社会各界对构建和谐劳动关系的新期待、新要求，我们结合审判实践，就亟须解决的一些重大疑难问题作出了相应规定，以帮助广大民事法官更好地理解 and 掌握立法原意，掌握统一的司法尺度，促进法律适用的规范和统一。

三是便于规范劳动争议纠纷案件处理程序，促进裁审衔接。劳动争议主要依赖于调解、仲裁和诉讼三大程序，是解决劳资纠纷、畅通劳资关系的主要途径。《劳动争议调解仲裁法》在总结我国劳动争议审判和仲裁实践的基础上，对于劳动争议纠纷的程序作了统一的规定，避免了各地做法不一，影响法律权威的情形。但是，由于该法条文较少，内容简短，不能满足丰富多彩的审判实践和复杂多样的仲裁需要。对于《劳动争议调解仲裁法》规定的“一裁终局”这一重要制度，实践中掌握的尺度和适用的标准也不尽相同，一定程度上造成了司法适用的混乱。本司法解释的制定，对于明确《劳动争议调解仲裁法》中若干制度和规定的本意，促进仲裁与诉讼的有序衔接和有机协调，无疑具有重要的意义。

四是便于构建和发展和谐稳定的劳动关系，促进社会和谐。在这个司法解释中，突出解决了当前劳动争议审判实践中遇到的一些重大、疑难、复杂的审判问题，突出了劳动者依法维权的正当程序，明确了人民法院处理劳动争议的职责范围，肯定了对建立多元化劳动争议处理机制的积极尝试。这一司法解释的制定，必将有利于促进劳动争议得到及时、有效、公正的解决，消除劳资矛盾，减少劳资对抗，促进劳资关系和谐发展，构建和发展和谐稳定的劳动关系，加快社会主义和谐社会的建设。

## 二、从合法、务实的角度界定社会保险争议的范围

问：社会保险尤其是养老保险争议，一直是劳动者普遍关注的话题，这部司法解释对此规定了哪些新的举措？

答：随着社会经济的发展，劳动用工关系进一步朝多元化方向发展，反映在劳动争议纠纷案件中，直接表现为劳动权利义务内容的日益丰富和诉讼请求的日益复杂，给人民法院审理劳动争议案件带来了难度和挑战，社会保险争议就是最好的例证。虽然《劳动争议调解仲裁法》确定了社会保险争议属于劳动争议，但是否应把所有的社会保险争议不加区别的纳入人民法院受案范围，确是一个在实践中争议广泛的问题，需要司法解释进一步明确。鉴于《社会保险费征缴暂行条例》和《劳动保障监察条例》及一些地方法规都

赋予了劳动行政部门对用人单位为劳动者办理社会保险的专属管理权、监察权或处罚权，因此，在界定社会保险争议范围和管辖分工上，人民法院既不能越俎代庖，又不能敷衍塞责，必须从合法、务实的角度加以明确和界定。我们研究认为，用人单位、劳动者和社保机构就欠费等发生争议，是征收与缴纳之间的纠纷，属于行政管理的范畴，带有社会管理的性质，不是单一的劳动者与用人单位之间的社保争议。因此，对于那些已经由用人单位办理了社保手续，但因用人单位欠缴、拒缴社会保险费或者因缴费年限、缴费基数等发生的争议，应由社保管理部门解决处理，不应纳入人民法院受案范围。对于因用人单位没有为劳动者办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致劳动者不能享受社会保险待遇，要求用人单位赔偿损失的，则属于典型的社保争议纠纷，人民法院应依法受理。

### 三、企业自主改制引发的争议人民法院予以受理

问：当前，因企业改制引发的诸如下岗、买断工龄、提前退休等问题，由于没有明确法律规定，人民法院往往不予受理此类案件。《解释三》是否有新的突破？

答：企业改制是社会主义市场经济发展的必然要求与必然选择，就其本质而言，是运营机制的转变和企业制度的创新。因企业改制引发的纠纷特点鲜明，有明显的弱势群体性、较强的利益追索性、突出的社会矛盾性和立法的相对滞后性等典型特征。针对企业改制过程中出现的特殊情况，特别是政府及其相关部门行为主导的企业改制，我们一直认为，企业职工下岗、整体拖欠职工工资是企业制度改革和劳动用工制度改革中出现的特殊现象，不是履行劳动合同中的问题，由此引发的纠纷，应当由政府有关部门按照企业改制的政策规定统筹解决，不属于劳动争议案件，不应以民事案件立案审理。这是因为，政府主导下的企业改制引发的劳动争议纠纷在实务中处理难度大，所涉及的劳动争议法律性规范文件往往与政府的相关政策相冲突，难以取得较好的社会效果。随着我国经济体制改革的逐步深入，不论是国有企业还是民营企业，其改制已越来越呈现出多元化特征，而不局限于政府或相关部门主导。对于企业自主改制引发的争议处理，完全是在法律规定的层面上进行，因此，对于这部分劳动争议案件，人民法院责无旁贷，应依法予以受理，这也与最高人民法院《关于审理与企业改制相关的民事纠纷案件若干问题的规定》有关内容相吻合。

#### 四、不具备合法经营资格的用人单位的 出资人要承担责任

问：实践中，劳动者付出劳动后，用人单位往往以自己不具备合法经营资格为借口逃避责任，司法解释有无规定相应的保护措施？

答：不具备合法经营资格主要包括未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营这三种情况。非法用工主体由于违反工商登记的规定，理应受到行政处罚，但行政违法行为不应影响到其民事行为的效力和民事责任的承担。劳动者作为非法用工关系中的相对方，并不存在任何过错，不应因非法用工主体的违法行为而导致他们不受劳动法律的保护。

在审判实践中，主要是考虑《劳动法》给予了劳动者更多的权益保障，如果仅仅因为用人单位形式上的差别导致适用不同的法律，会产生诸多的不公平。2004年1月1日起实施的《工伤保险条例》第六十三条规定，无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或职业病的，按劳动争议案件处理。即对于非法用工关系中所涉工伤已由行政法规明确规定按劳动争议处理。《劳动合同法》第九十三、九十四条也明确将非法用工关系纳入该法的调整范围。可见，只要非法用人单位与劳动者之间签订的不是违反法律强制性规定、违背社会善良风俗和社会公共道德的劳动合同，即便存在非法用工，也应当承认其劳动关系的存在。这样，当纠纷发生时，就可按照法律倾斜于劳动者的原则，由用人单位承担相应的责任，并且，在用人单位不存在或者无力承担责任时，则应由出资人依法承担责任。

具体来讲，第一，不具备合法经营资格的用人单位的劳动者已经付出劳动的，用人单位不能以自己不具备合法经营资格而免责，劳动者仍有权依照有关规定向用人单位索取相应劳动报酬、经济补偿或赔偿金。第二，由于用人单位不具备合法经营资格，其雇用劳动者的行为本身是错误的，而该行为主要是由用人单位的出资人决定的，且有的不具备合法经营资格的用人单位无力支付劳动者的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。因此，由出资人承担民事责任，有利于对劳动者权益的保护。第三，如果不具备合法经营资格的用人单位被依法取缔或不存在，则应由出资人向劳动者承担相应的劳动报酬、经济补偿或赔偿金。

## 五、以挂靠等形式借用资质的，出借方要承担责任

问：实践中，经常会有不具备合法经营资格的用人单位以挂靠等形式借用他人营业执照经营这一现象，当与劳动者发生劳动争议后，应当如何确定诉讼主体？

答：不具备合法经营资格的用人单位应当对劳动者承担相应的责任，在上一个问题中已有述及，且《劳动合同法》第九十三条亦有相应规定。但就出借营业执照一方而言，由于其出借行为导致了劳动者有理由相信招用他的用人单位具备合法经营资格，甚至认为出借营业执照一方即是用人单位。正是基于这些足以使其产生合理认识的表象，劳动者才付出了劳动。因此，当劳动者因追索劳动报酬、经济补偿或者赔偿金与用人单位发生争议时，亦应当把出借营业执照一方列为当事人，并且要承担相应的责任。实践中还需要注意的是，不论以挂靠等形式出借营业执照是否为有偿，均不影响其作为当事人的地位。这是因为有偿或无偿只是发生在借用方与出借方之间，劳动者的合法权益不应因出借营业执照系有偿或无偿发生变化。

## 六、仲裁遗漏当事人的，不必重新仲裁

问：劳动争议仲裁机构作出的仲裁裁决遗漏了必须共同参加诉讼的当事人的，是否需要再次仲裁？

答：仲裁作为典型的“准司法”程序，与诉讼相比具有程序灵活、成本低廉、迅速快捷的优点。对于已经作出的仲裁裁决遗漏了必须共同参加诉讼的当事人的，仲裁机构不能自行追加或经当事人申请追加后再次重新仲裁。当事人可依照《劳动争议调解仲裁法》的规定，直接向人民法院提起诉讼后，经当事人申请或者依职权追加后一并参加诉讼。

人民法院有权追加必须共同参加诉讼的当事人，是人民法院在审理劳动争议纠纷案件中行使司法审查权的重要表现。司法审查可以最大限度地保障仲裁裁决的公正性，体现程序公正价值。劳动争议仲裁尽管具有及时、简便、灵活等特点，使劳动争议能在较短时间内解决，促进劳动关系和社会关系的稳定，但是，仲裁机构无权采取强制措施，无权强制执行，无权自行纠错，其与诉讼程序相比，公正性和法律权威性受到颇多的限制。因此，通过

法院的司法审查，一方面能够弥补当事人对仲裁裁决公正性期待的心理要求，另一方面也可以在其权利得不到充分保护时给予及时的法律救济。所以，对于被追加的当事人应当承担责任的，人民法院就应当直接作出调解或依法判决其承担责任，以最大限度、最广泛度和最深程度地促进劳动争议纠纷及时公正地解决。

## 七、企业停薪留职人员、内退人员等可与新的用人单位建立劳动关系

问：企业停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员重新就业的，可否与新的用人单位建立劳动关系，本司法解释如何保护这类人员的权益？

答：随着我国改革开放程度的不断深入，产业升级换代不断推进，相当多的企业在优胜劣汰的过程中或者发生经营困难，或者科技创新大大提高了生产效率，从而导致企业的人力资源相对过剩。为了安置相对过剩的劳动者，企业根据不同情况，对不同的劳动者采取停薪留职、或者提前退休、或者下岗待岗，甚至因经营性困难直接放长假等方式，以期达到分流过剩人员的目的。

这些人员是社会的弱势群体，他们的生活水平较低，生产技能落后，生存环境恶劣，更应得到社会的理解和法律的保护。因此，被分流的停薪留职人员、提前内退人员、下岗待岗人员以及因企业经营性困难放长假人员，一般会自行另谋出路，到其他用人单位工作并获取劳动报酬。法律理所当然地应当为这些人员的再次创业提供强有力的保障，以体现人文关怀。

正是基于上述原因，我们在制定司法解释时，结合法律法规，规定了停薪留职人员、内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员与新用人单位之间的用工关系应认定为劳动关系。相应地，劳动者与新用人单位之间因劳动关系产生的争议也应当适用劳动法律法规，包括《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》以及其他行政法规、司法解释的相关规定。具体来说，第一，新的用人单位有缴纳社会保险的义务。在停薪留职、提前退休、下岗待岗、企业经营性停产放长假等情形下，劳动者与新用人单位建立用工关系的，应当由新用人单位与劳动者按照相关规定缴纳社会保险费用。第二，发生工伤事故时新的用人单位有赔偿的义务。根据相关政策、法规依据可知，在劳动者于新用人单位工作期间发生工伤事故的，应当由新

用人单位承担工伤待遇的各项义务。第三，在劳动合同解除或终止后新的用人单位有补偿的义务。在劳动者与新用人单位解除或终止劳动合同的，有关解除权的产生、行使以及解除或终止后的法律后果包括经济补偿金、赔偿金等事项，都应当适用《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。通过这些规定，试图对上述弱势群体以更加有力、细致的法律保护，以彰显法的人民性特征。

## 八、加班费举证责任的分配更加科学、合理

**问：**《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》颁布实施后，涉及加班费的劳动争议案件占了很大一部分。新的司法解释如何分配加班费的举证责任？

**答：**在如何处理加班费责任分配问题上，不同的劳动争议仲裁委员会和不同的仲裁员、不同的法院和不同的法官有着不尽相同的看法，从而成为司法实践中的难点。

举证责任就是当事人有义务提供证据证明其所主张的事实存在，否则就要承担对自己不利的法律后果。由于劳动者所能提供的加班证据极其有限，这类证据大都由用人单位持有，劳动者很难取得。在这种情况下，由劳动者举证证明其加班天数及加班费数额的多少，将置劳动者于不利境地。反之，若将加班费列入举证责任倒置的范围，由用人单位举证，当用人单位不提供加班证据或提供不出否认加班事实的证据，则推定劳动者所称的加班事实成立，这样即缺乏法律依据，也会诱使劳动者不顾客观实际随意主张加班费。

因《劳动争议调解仲裁法》第六条规定了劳动争议适用“谁主张，谁举证”的原则，追索加班费案件也不应例外。劳动者主张加班费应当就加班事实举证，考虑到劳动者举证的实际困难，对劳动者的举证不能过于苛求，可适当减轻劳动者的举证责任，只要劳动者一方提出的基本证据或者说初步证据可以证明有加班的事实，即可视为其举证责任已经完成。劳动者提供的加班证据既可以是考勤表、交接班记录、加班通知；也可以是工资条、证人证言等等，凡是能够证明其加班的证据都可以提供。同样，对于劳动者主张加班事实的证据由用人单位掌握管理的，劳动者仍然要对这一主张负有举证责任，当劳动者举证证明了加班事实的证据属于用人单位掌握管理后，用人单位即应当提供；用人单位不提供的，就应当承担不利后果。只有这样，才能避免劳动者滥用举证责任分配从而导致对用人单位极其不公正的后果。

## 九、加付赔偿金可由人民法院一并审理

问：《劳动合同法》第八十五条规定了加付赔偿金，这一规定是否意味着只能由劳动行政部门作出处理？新的司法解释对此是否有所创新？

答：加付赔偿金问题规定在《劳动合同法》第八十五条，该条规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。”但对于加付赔偿金纠纷，司法实践中处于主流地位的观点却是加付赔偿金问题应当去司法化，即不属于人民法院受案范围。

对于《劳动合同法》第八十五条正确的理解应当是：对于用人单位拖欠劳动者劳动报酬、加班费或者经济补偿的，劳动者可以向法院起诉，要求用人单位支付劳动报酬、加班费或者经济补偿，同时也可以主张加付赔偿金。但其加付的赔偿金如果想要获得法院的支持，必须有一个前提，即劳动者必须就用人单位拖欠其劳动报酬、加班费或者经济补偿的违法行为先向劳动行政部门投诉，劳动行政部门在责令用人单位限期支付后，用人单位仍未支付的情况下才存在加付赔偿金，如果未经过这一前提程序，劳动者直接主张加付赔偿金，人民法院是不予支持的。

## 十、仲裁机构有正当理由逾期作出受理决定或仲裁裁决，当事人不能直接向法院起诉

问：《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议仲裁机构应当在45日内作出仲裁裁决，最迟可再延长15天。这是否意味着超过60日未作出裁决的，当事人可以直接向人民法院起诉？

答：仲裁权是仲裁庭的法定职责，也是进行仲裁程序、迅速解决当事人之间纠纷的关键。如果仲裁庭迟迟不履行其职责，或者不严格遵守期限，有

意或无意拖延仲裁程序，不仅影响仲裁程序的顺利进行，也不利于当事人合法权益的整体保护。因此，根据《劳动争议调解仲裁法》第二十九条、第四十三条规定，仲裁机构逾期未作出受理或者仲裁裁决的，当事人可以直接向人民法院提起诉讼。

但是，我国目前的劳动争议处理实行的是一调一裁两审制度。仲裁是诉讼前置程序，不经仲裁，当事人不能直接向人民法院提起诉讼。案件通过调解和仲裁，有利于劳动争议能够尽可能在比较平和的气氛中得到解决，尽量减少打官司。所以，如果仲裁机构因为有正当事由而不能在法定期限内作出处理决定的，应当尽可能从时间上给予一定宽限，使劳动争议能够在最初阶段予以化解，而不必继续漫长的诉讼程序。这种做法有利于维护一调一裁两审制度的稳定，避免了该制度流于形式，从而防止大量劳动争议案件未经仲裁便径行进入审判程序。总结审判经验，本司法解释规定仲裁程序存在下列事由即为正当事由，即使逾期当事人也不能直接向法院起诉：（一）移送管辖的；（二）正在送达或送达延误的；（三）等待诉讼、评残结论的；（四）启动鉴定程序，或委托其他部门调查取证的；（五）因正当理由，案件正在劳动人事争议仲裁委员会等待仲裁的；（六）其他正当事由。

需要特别说明的是，不论申请人基于不予受理决定还是逾期未作出决定或逾期作出仲裁裁决向人民法院提起诉讼，均应当自收到不予受理的决定或者逾期之日起15日向人民法院提起诉讼。这是《劳动法》第八十三条的要求。除此之外，还须符合人民法院受理劳动争议案件的其他条件，比如《民事诉讼法》第一百零八条第（四）项属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。当然，对于不存在上述事由的，当事人向人民法院直接起诉，人民法院应当受理。人民法院决定受理劳动者申请的，应当在受理之日起5日内书面通知劳动争议仲裁委员会终结有关案件的仲裁，以免产生冲突。

## 十一、一裁终局的认定标准更加明确、合理、科学

问：司法实践中各地对一裁终局的认定比较混乱，标准非常不统一。这部司法解释是否对此进行了相应规范？

答：一裁终局制度是《劳动争议调解仲裁法》的最大亮点。遗憾的是，该条第（一）项是以“不超过当地月最低工资标准十二个月金额”作为认定一裁终局标准的限制条件，但是，这一金额是以劳动者仲裁请求数额还是以