

劳动争议卷

司法解释
理解与适用
全集



人民法院出版社 编

人民法院出版社

谨以此书纪念改革开放四十周年

劳动争议卷

司法解释
理解与适用
全集

人民法院出版社 编

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

司法解释理解与适用全集·劳动争议卷 / 人民法院出版社编.
—北京: 人民法院出版社, 2018. 9
ISBN 978 - 7 - 5109 - 2147 - 6

I. ①司… II. 人… III. ①劳动争议—劳动法—法律
解释—中国 IV. ①D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 085643 号

司法解释理解与适用全集·劳动争议卷

人民法院出版社 编

总策划 陈建德

责任编辑 王婷 执行编辑 高晖

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) 67550673 (执行编辑) 67550558 (发行部查询)
65223677 (读者服务部)

客服 QQ 2092078039

网 址 <http://www.courtbook.com.cn>

E - mail courtpress@sohu.com

印 刷 北京华联印刷有限公司

经 销 新华书店

开 本 787 × 1092 毫米 1/16

字 数 935 千字

印 张 50.75

版 次 2018 年 9 月第 1 版 2018 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5109 - 2147 - 6

定 价 278.00 元

版权所有 侵权必究

ISBN 978-7-5109-2147-6



9 787510 921476 >



人民法院出版社



重法，更重法律人



中国审判杂志

出版前言

在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，最高人民法院坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，忠实履行宪法法律赋予的职责，紧紧围绕“努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义”工作目标，不断提高审判质量效率、队伍素质能力和司法公信力。

司法解释是中国特色社会主义司法制度的重要组成部分，制定司法解释是法律赋予最高人民法院的一项重要职责。司法解释不仅促进了法律的统一适用，而且为法官裁判案件提供了更为具体、明确的规则依据。司法解释在我国整个法律体系的建立和完善过程中发挥了举足轻重的作用。

2014年，最高人民法院按照全国人大常委会的部署和要求，启动了新中国成立以来第一次全面集中清理司法解释工作。对最高人民法院自1949年建院至2011年底单独制定，以及与最高人民检察院等中央有关部门联合制定的司法解释和司法指导性文件进行了全面清理，决定废止司法解释、司法解释性质文件715件，研究决定了继续有效的司法解释、司法指导性文件，清理了不属于司法解释和指导性文件的其他规范性文件。此次清理工作集中解决了司法解释与法律不一致、司法解释之间不协调，以及司法解释内容不准确等突出问题，明确区分了司法解释和参考性的司法指导性文件，为人民法院审判工作提供了准确的裁判依据，有力促进了司法解释工作的科学化、规范化、制度化。充分发挥了统一法律适用、指导审判工作、完善司法政策、促进社会治理的重要作用，对人民法院维护社会大局稳定、促进社会公平正义、保障人民安居乐业作出了重要贡献。

随着中国特色社会主义法律体系的形成，人民群众对司法的要求和期待也越来越高，对人民法院的关注也空前强烈，加强法律实施成为法治建设的重大任务，这必然要求人民法院更加注重依法办案，正确履行宪法和法律赋予的审判职责，真正做到有法必依、执法必严，并积极完善司法工作机制，

全面发挥司法功能，确保中国特色社会主义法律体系得到贯彻落实。司法解释在保证法律统一正确实施中的作用更加凸显，影响更加广泛，社会各界更加关注。

今年是改革开放四十周年。最高人民法院四十年司法解释的实践充分证明，司法解释不仅是贯彻执行法律的基本保障，在填补和完善中国特色社会主义法律体系方面作用突出，成为国家立法必要的先行验证和实践支撑，同时，司法解释也是全国法院几代法官集体智慧的结晶，是法治中国建设的共同财富。多年来，为深入贯彻落实司法解释相关工作，最高人民法院相关业务部门扎实推进司法解释工作，积极参与司法解释理解与适用丛书的研究撰写。各职能部门对相关领域司法解释的内容进行逐条释义，对其内容的要点、修改理由进行重点解读，并从司法实务的角度，详尽阐述条文内容，深入解析审判实践中应注意的问题，对适用过程中可能出现的容易引起混淆和误解的问题进行了尽可能全面和客观的适用指引，帮助各级人民法院的法官系统、准确理解与适用，统一法律适用，便于各界了解掌握司法解释的精神。对于推动我国法律的系统化科学化、提高审判工作质量具有重大意义。

为充分发挥司法解释在统一司法标准、确保国家法律贯彻实施、保障司法公正与效率、维护人民群众利益等方面的重要作用，便于全国各级法院和广大法官以及法律工作者、社会各界和人民群众查阅和适用，最高人民法院及周强院长决定，由人民法院出版社将历年来司法解释及相配套的司法解释理解与适用的法律文件、书籍、文章进行合理整合、精心编排，对部分内容进行调整，整理编辑了《司法解释理解与适用全集》。

《司法解释理解与适用全集》一书，全书共17卷，所收图书及文章均为起草相关司法解释的业务庭室的职务作品。共分为：（1）刑事卷；（2）刑事诉讼卷；（3）民事总类卷；（4）家事卷；（5）物权卷；（6）合同卷；（7）侵权责任卷；（8）知识产权卷；（9）劳动争议卷；（10）房地产卷；（11）公司卷；（12）金融卷；（13）企业破产卷；（14）涉外商事海事卷；（15）执行卷；（16）民事诉讼卷；（17）行政诉讼、国家赔偿卷。

本书是指导全国法院法官适用法律，特别是适用司法解释作出裁判的重要工具书，受到了各级法院、当事人、人民群众和社会各界的高度评价，取

得了良好的政治效果、法律效果和社会效果，一定意义上代表了相关领域司法审判的最高水平。它契合人民法院审判实际，具有很强的权威性、操作性、理论性、实用性、资料性，对审判实践和理论研究具有重要指导作用和参考价值。希望本书能为广大法官的工作和学习提供便利，不断创新工作模式，进一步发挥司法解释在司法审判工作中的引领、推动和保障作用，不断推进中国的司法制度向更完备、更全面、更科学方向发展，不断促进新时代人民法院审判工作有新气象新发展。

人民法院出版社
二〇一八年六月

凡 例

一、收录和分类

1. 《司法解释理解与适用全集·劳动争议卷》(以下简称“本卷”)收录了最高人民法院公布的有关劳动争议审判领域现行有效的司法解释、司法解释性文件共9件,收录了各业务庭室发布的理解与适用类职务作品(含图书3部、文章5篇)。

2. 本卷共1册,分为两部分:第一部分劳动争议、第二部分人事争议。

二、编排和注解

1. 本卷各部分编排顺序为:最高人民法院发布的司法解释和司法解释性文件,最高人民法院各业务庭室理解与适用的职务作品。

2. 最高人民法院各业务庭室理解与适用的职务作品,在目录中以黑体字标明。

3. 本卷以脚注的形式,对所收录的最高人民法院各业务庭室的理解与适用的职务作品的原出处和原作者的单位、姓名,作出说明。

4. 本卷中,凡新发布的司法解释对同一问题作了新的规定或修正了以前司法解释部分内容的,囿于本书体例,不一一标明;在这些职务作品中,个别所阐释的条文被废止或所引用的法律文件已经废止,但因其仍有一定指导价值,本卷仍保持原貌。在适用过程中应当注意以法律和司法解释的最新规定为准。

三、文本和编辑

1. 本卷收录的司法解释均根据《中华人民共和国最高人民法院公报》刊登的标准文本排印。

2. 本卷收录的最高人民法院各业务庭室理解与适用的职务作品均根据脚注中原出处的文本排印。

3. 本卷所收录的内容基本保留原貌,但对法律文件的全简称问题作了适当的编辑处理;有个别文字、标点符号有明显错讹的,亦径予纠正。

目 录

第一部分 劳动争议

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4月16日) (3)

《最高人民法院关于劳动争议司法解释的理解与

适用》 最高人民法院民事审判第一庭 (7)

第一条 [劳动争议案件的受理范围] (7)

第二条 [仲裁事项争议案件的受理] (18)

第三条 [仲裁申请期限争议案件的受理] (19)

第四条 [主体资格争议案件的受理] (26)

第五条 [重新裁决争议案件的受理] (28)

第六条 [增加诉讼请求争议案件的受理] (33)

第七条 [仲裁事项不属于受案范围的不予受理] (39)

第八条 [劳动争议案件的管辖] (44)

第九条 [当事人同时起诉的诉讼主体确定] (50)

第十条 [用人单位分立合并的诉讼主体确定] (55)

第十一条 [侵害劳动合同的诉讼主体确定] (59)

第十二条 [用人单位承包经营期间的诉讼主体确定] (66)

第十三条 [举证责任的承担] (70)

第十四条 [劳动合同无效的处理]	(77)
第十五条 [支付经济补偿金和赔偿金的情形]	(84)
第十六条 [劳动合同期满后的权利义务确定]	(93)
第十七条 [民事诉讼程序与劳动仲裁裁决的效力一]	(105)
第十八条 [民事诉讼程序与劳动仲裁裁决的效力二]	(112)
第十九条 [用人单位的规章制度与审理依据]	(115)
第二十条 [人民法院裁判权的范围]	(122)
第二十一条 [劳动仲裁裁决不予执行的情形]	(130)
《〈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》	(135)

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 2006年8月14日） (146)

《最高人民法院劳动争议司法解释的理解与适用》

[劳动争议（二）部分]	最高人民法院民事审判第一庭 (149)
第一条 [劳动争议发生之日]	(149)
第二条 [拖欠工资纠纷]	(157)
第三条 [工资欠条纠纷]	(161)
第四条 [合同解除或者终止的纠纷]	(167)
第五条 [违反合同附随义务的纠纷]	(171)
第六条 [社会保险纠纷]	(177)
第七条 [非劳动争议]	(187)
第八条 [先行部分仲裁的纠纷]	(195)
第九条 [个体工商户的当事人地位]	(197)
第十条 [劳动力派遣]	(202)
第十一条 [双方起诉时的当事人]	(211)
第十二条 [仲裁申请期间的中止]	(216)
第十三条 [仲裁申请期间的中断]	(220)
第十四条 [财产保全的救助]	(224)
第十五条 [申请强制执行期限的告知]	(232)

第十六条 [合同的优先适用]	(236)
第十七条 [劳动争议调解协议的效力]	(240)
第十八条 [生效时间]	(246)
《〈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	胡仕浩 (251)
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) (法释[2010]12号 2010年9月13日)	(266)
《最高人民法院劳动争议司法解释(三)的理解与 适用》	最高人民法院民事审判第一庭 (269)
第一条 [社会保险争议的范围]	(269)
第二条 [企业改制引发纠纷的处理]	(282)
第三条 [加付赔偿金争议的受理]	(294)
第四条 [不具备合法经营资格的主体确定]	(307)
第五条 [挂靠等借用他人营业执照情形下的主体确定]	(315)
第六条 [追加当事人]	(322)
第七条 [达到法定退休年龄人员的用工认定]	(327)
第八条 [企业停薪留职人员、内退人员的用工认定]	(337)
第九条 [加班事实的举证责任分配]	(347)
第十条 [处分协议效力的认定]	(360)
第十一条 [当事人签收调解书后又反悔的处理]	(377)
第十二条 [对仲裁机构逾期未受理或仲裁的处理]	(385)
第十三条 [终局裁决的认定]	(396)
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]	(405)
第十五条 [对同时起诉与申请撤销仲裁裁决的处理]	(414)
第十六条 [撤销仲裁裁决案件的上诉权]	(425)
第十七条 [支付令失效后的处理]	(436)
第十八条 [撤裁期间的执行]	(454)

《〈关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）〉的理解与适用》 杜万华 王林清 (466)

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 2013年1月18日） (476)

《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 (479)

第一条 [仲裁不予受理后又起诉的处理] (479)

第二条 [仲裁裁决类型的认定] (499)

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] (514)

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] (539)

第五条 [计算经济补偿时工作年限的确定] (557)

第六条 [未约定竞业限制经济补偿的处理] (582)

第七条 [劳动合同的解除对竞业限制条款效力的影响] (601)

第八条 [劳动者对竞业限制约定的解除] (614)

第九条 [用人单位对竞业限制约定的解除] (635)

第十条 [劳动者违反竞业限制约定的法律责任] (647)

第十一条 [劳动合同变更的形式] (668)

第十二条 [解除劳动合同未提前通知工会的后果] (685)

第十三条 [经营期限届满经济补偿金的支付] (708)

第十四条 [涉外劳动关系的认定] (724)

第十五条 [本司法解释的时间效力] (742)

《〈关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）〉的理解与适用》 张勇健 王林清 (748)

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
（法释〔2000〕18号 2000年7月10日） (764)

《〈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〉的理解与适用》 …… 陈现杰 (765)

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
(法释〔2004〕8号 2004年7月26日) …… (769)

《〈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〉的理解与适用》 …… 汪治平 (770)

第二部分 人事争议

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定
(法释〔2003〕13号 2003年8月27日) …… (777)

《〈关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干
问题的规定〉的理解与适用》 …… 汪治平 (778)

最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复
(2004年4月30日 法函〔2004〕30号) …… (790)

《〈关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的
答复〉的理解与适用》 …… 汪治平 (791)

最高人民法院关于人事争议申请仲裁的时效期间如何计算的批复
(法释〔2013〕23号 2013年9月12日) …… (795)

《〈关于人事争议申请仲裁的时效期间如何计算的批复〉的
理解与适用》 …… 陈龙业 (796)

第一部分 劳动争议

第 一 章 緒 論

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：

- (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适格为由，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，确属主体不适格的，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》第二百一十三条之规定，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。

《最高人民法院劳动争议司法解释的理解与适用》*

第一条 [劳动争议案件的受理范围]

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》第二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动争议案件范围给予了明确界定。

* 纪敏、俞宏武、程新文主编，最高人民法院民事审判第一庭编著，人民法院出版社2015年版，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。

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，《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（以下简称《解释》）第一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。如，1988年法学教材编辑部编审的高等学校法学教材《劳动法学》将劳动争议定义为“劳动争议是指劳动关系当事人因劳动问题引起的纠纷”。1991年8月，中国劳动出版社出版的《劳动立法学概论》认为，“劳动争议，亦称劳动纠纷，在私营企业与外资企业以及资本主义国家亦称劳资争议（纠纷）。它是指劳动关系的当事人即用人单位行政与职工之间因执行劳动合同或劳动法规所发生的一切争议。”1991年11月中国劳动出版社出版的《劳动行政管理知识大全》则把劳动争议定义为“劳动关系双方当事人之间因执行劳动法规和国家有关劳动方面的政策而发生的争议”。由于理论研究和实践的局限性，上述对劳动争议的定义，虽然从

不同角度揭示了劳动争议的内涵，但尚不能完整诠释劳动争议的本质属性。如，把劳动争议定义为因“劳动问题”引起的纠纷，就会扩大劳动争议的范围，因“劳动问题”涉及的范围广泛，不仅有人的因素，还有物的因素，如劳动生产资料，而由劳动生产资料引起的纠纷显然不是劳动争议。若把劳动争议定义为因执行劳动法规、劳动政策和劳动合同发生的纠纷，又将会缩小劳动争议的范围，因这只是解释了执法过程中的劳动争议，而劳动争议是贯穿整个劳动生产过程的；再加上我国劳动立法不健全，各地经济发展失衡，多种所有制经济关系并存等情况，在许多企业、事业单位，尤其是乡镇企业、私营企业、外资企业和一些经济落后地区的各类企业，劳动合同制度执行不力，当事人劳动合同意识淡薄，双方在建立劳动关系时，根本不订立劳动合同，而在实践中又确实存在大量的因事实劳动关系发生的争议。若按上述定义解释，在因事实劳动关系发生的争议就不是劳动争议，这显然不利于保护劳动关系当事人特别是劳动者的合法权益。通过近几年对劳动争议处理的实践和理论研究，特别是随着1994年7月《劳动法》及相应法规、政策的相继出台，理论界和实务界对劳动争议概念形成了较为统一的认识。如，1995年6月中国劳动出版社出版的《劳动争议处理概论》认为“劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷”。1997年10月，法律出版社出版的司法部法学教材编辑部编审的“九五”规划高等学校法学教材《劳动法》，将劳动争议定义为“劳动关系双方当事人之间关于劳动权利和劳动义务的争议。”这就把贯穿整个劳动生产过程中发生的所有劳动争议的标的，抽象概括为具体的劳动权利和劳动义务，把握住了劳动争议的本质属性，与其他民事争议、劳动行政争议、人事争议从根本上给予区别。对此观点，笔者持赞同意见。

根据《劳动法》第二条和《企业劳动争议处理条例》第二条、第三条的规定，劳动争议的当事人为在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，以及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，争议的内容为双方当事人因履行劳动合同和执行国家有关工资、保险福利、培训、劳动保护以及因企业开除、除名、辞退职工、职工辞职、离职等发生的争议，而这些争议的内容都体现为双方当事人所建立的劳动关系的权利和义务。据此认为，劳动争议是劳动关系主体之间因实现劳动合同权利和履行劳动合同义务而发生的纠纷。

（二）劳动争议的构成要素

从法学理论的角度出发，任何一种法律关系都是由主体、内容、客体三要素构成的。劳动争议作为一种法律关系，其构成也必然具备主体、内容、客体三个要

素。从劳动争议的产生过程看，劳动争议的主体是建立劳动关系的用人单位和劳动者；内容是劳动权利和劳动义务；客体是双方当事人之间因劳动权利的实现和劳动义务的履行而提出的不同主张。

1. 劳动争议的主体

劳动争议的主体也即劳动争议的当事人，根据《劳动法》第二条的规定，劳动争议的主体是指在中国境内的企业、个体经济组织和与之建立劳动关系的劳动者，以及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。《企业劳动争议处理条例》第三条规定，企业与职工为劳动争议案件的当事人。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（以下简称《若干问题的意见》）第五条规定：“中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。”可见，劳动争议的主体是用人单位和劳动者。

根据《劳动法》第二条规定，用人单位包括中国境内的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体。劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（以下简称《若干条文的说明》）第二条规定：“企业是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位。”这里所称企业，强调该组织的营利性，并不以其是否具有法人资格为必要。严格讲，企业并不是一个法律概念，就我国目前经济生活中出现的企业形态而言，企业包括各种所有制类型的企业，如全民所有制企业、集体所有制企业、私营企业、中外合资经营企业、中外合作经营企业、外商独资企业等。根据《若干问题的意见》的理解，个体经济组织是指一般雇工在7人以下的个体工商户。

劳动者是指在劳动关系中受雇于他人，以劳动工资收入为基本生活来源的体力或脑力劳动者。包括与企业、个体经济组织形成劳动关系的劳动者，国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员，实行企业化管理的事业组织的非工勤人员，其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。根据《劳动法》规定，作为劳动争议主体的劳动者还必须具有劳动权利能力和劳动行为能力。劳动权利能力是指能够依法享有劳动权利和承担劳动义务的能力和资格。劳动行为能力是指能够以自己的行为行使依法取得的劳动权利和承担劳动义务的能力和资格。《劳动法》第十五条和《禁止使用童工规定》（1991年4月15日国务院发布）均明确禁止用人单位和个人招用、使用未满16周岁的未成年人。可见，劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力从年满16周岁开始。

另外，根据《若干问题的意见》第四条和《若干条文的说明》第二条的理解，公务员和比照公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

2. 劳动争议的内容

用人单位和劳动者依据法律或劳动合同而各自享有的劳动权利和应承担的劳动义务构成了劳动争议的内容。因劳动争议就是基于劳动权利和劳动义务而产生的纠纷，没有劳动权利和劳动义务也就无所谓争议。我国《宪法》《劳动法》《全民所有制工业企业转换经营机制条例》等对用人单位和劳动者的基本劳动权利和劳动义务已作明确规定。如，用人单位享有用工自主权、工资奖金分配权，同时应依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有权利和履行义务；劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享有社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利及法律规定的其他权利，劳动者的义务包括完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程、遵守劳动纪律和职业道德。

3. 劳动争议的客体

劳动争议主体的权利义务所指向的对象，根据劳动法律规定，劳动争议的客体主要包括行为、物和与人身相联系的非物质财富。如企业开除、辞退劳动者、劳动者辞职、自动离职等行为，具体的工资、奖金、福利、劳动保护用品、劳动设施等，都可以成为劳动争议的客体。

（三）劳动争议的特征

根据劳动争议的构成要素，劳动争议具有以下特征：

1. 劳动争议的主体是特定的，即劳动争议的主体是相互存在劳动关系的用人单位和劳动者。

2. 劳动争议的主体之间不仅是一种平等关系，而且还存在着一种管理和被管理的行政隶属关系。

3. 劳动争议的内容是限定的，只能是基于劳动权利和劳动义务而发生的纠纷。

（四）劳动争议与其他争议的区别

如前所述，劳动争议是劳动关系双方主体因劳动权利和劳动义务产生的纠纷，是一种社会关系不协调的表现形式，体现了该类社会关系当事人之间的利益冲突。基于人类社会关系的复杂多样，也就相应地会产生各种各样的利益冲突和争议。为深入理解和掌握劳动争议的本质特征，现将劳动争议与下列三种较为相近的争议做

一区别：

1. 劳动争议与民事争议

民事争议是公民之间、法人之间、公民和法人之间因民事权利和民事义务而产生的纠纷。它与劳动争议的区别如下：

(1) 争议的主体不同。劳动争议的主体是特定的，即劳动争议只能发生在用人单位和劳动者之间；民事争议的主体则是不特定的，它既可以发生在公民与公民，也可以发生在公民与法人之间、法人和法人之间。劳动争议的主体之间存在着两种法律关系，即用人单位和劳动者在劳动合同关系中既是平等的法律主体，同时，在劳动生产过程中又存在着一种管理与被管理的单向隶属关系。民事争议的主体是相互独立平等的，不存在任何隶属关系。

(2) 争议的内容不同。劳动争议的内容是用人单位和劳动者之间在劳动过程中的劳动权利和义务。具体体现为支付工资、提供劳动保护条件、给付保险福利待遇、遵守劳动纪律等，这都是双方当事人劳动领域内的权利义务。民事争议的内容则是当事人之间民事权利和民事义务，是关于财产利益和人身利益的纠纷，具体体现为物权、债权、人身权等，多是当事人生活领域和经济活动范围内的权利义务，较劳动争议具有相对的广泛性。

(3) 产生的基础不同。劳动争议是基于当事人之间的劳动法律关系而产生的；民事争议的产生则是建立在当事人之间的民事法律关系基础之上。

(4) 解决争议的法律依据和程序不同。处理劳动争议的法律依据是劳动法，包括劳动实体法和劳动程序法；解决民事争议的法律依据则是民法通则等实体法和民事诉讼法。劳动争议发生后，当事人可以协商解决，不愿协商或协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解，调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。民事纠纷发生后，当事人既可以进行协商和解，也可由居民委员会、村民委员会予以调解，同时，当事人还可依法直接向人民法院起诉，请求人民法院裁决。虽然协商、调解都可在处理劳动争议和民事纠纷时适用，也不是解决争议的必经程序，但劳动争议当事人在向人民法院起诉时，必须经过劳动争议仲裁委员会仲裁裁决，不服仲裁裁决的，才可以向人民法院起诉，否则人民法院不予受理。可见，仲裁是请求人民法院解决劳动争议的法定必经程序，而民事纠纷的处理则没有法定必经的前置程序，只要当事人的起诉符合《民事诉讼法》第一百零八条规定的四个起诉条件，人民法院就应予以受理。

2. 劳动争议与劳动行政争议

劳动行政争议是劳动行政机关因实施国家劳动行政管理活动与管理相对人发生的一种行政法律关系中的权利、义务纠纷。它与劳动争议有以下区别：

(1) 争议的主体不同。劳动行政争议的主体是劳动行政机关和公民、法人及其他组织。劳动争议的主体是用人单位和劳动者，用人单位包括企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经营者等。

(2) 争议的内容不同。劳动行政争议的内容表现在劳动行政机关主体的职权、职责和相对人的权利、义务方面，即劳动行政机关的具体行政行为是否侵犯了相对人的合法权益。劳动争议的内容是主体之间劳动权利义务的纠纷。

(3) 争议的客体不同。劳动行政争议的客体包括行为、物和人身，而劳动争议的客体只是行为和物。

(4) 发生争议的原因不同。劳动行政争议是为实现管理而产生的争议，劳动争议是为实现劳动而产生的争议。

(5) 争议引起的诉讼程序不同。劳动行政争议引起劳动行政复议或劳动行政诉讼程序，被告只能是劳动行政机关；劳动争议引起仲裁程序，当事人不服仲裁裁决的，才可提起诉讼，劳动争议的双方当事人均可能成为原告或被告。

(6) 处理争议的依据不同。处理劳动行政争议依据的是《行政复议条例》和《行政诉讼法》；处理劳动争议依据的是《劳动法》《企业劳动争议处理条例》和《民事诉讼法》。

3. 劳动争议和人事争议

根据人事部《人事争议处理暂行规定》（1997年8月8日发）的第二条规定，人事争议包括国家行政机关与工作人员之间因录用、调动、履行聘任合同发生的争议、事业单位与工作人员之间因辞职、辞退以及履行聘任合同或聘用合同发生的争议、企业单位与管理人员和专业技术人员之间因履行聘任合同或聘用合同发生的争议、依照法律、法规、规章规定可以仲裁的人才流动争议和其他人事争议。它与劳动争议有以下区别：

(1) 争议的主体不同。人事争议的主体是国家行政机关、事业单位、企业单位与其工作人员、管理人员和专业技术人员；劳动争议的主体是用人单位和劳动者。

(2) 争议的内容不同。人事争议是因录用、调动、辞职、辞退、履行聘任合同或聘用合同发生的争议；劳动争议是因劳动权利和劳动义务而发生的争议。

(3) 受理机关和处理程序不同。劳动争议由劳动行政部门设立的劳动仲裁委员会处理，当事人不服仲裁裁决，还可向人民法院起诉；人事争议由人事行政部门设

立的人事仲裁委员会处理，裁决书一经送达即发生法律效力，当事人不服可申请复议，不能向人民法院起诉。

二、劳动争议案件的受案范围

根据《劳动法》第二条和《企业劳动争议处理条例》第二条的规定，《解释》第一条将人民法院受理的劳动争议案件范围明确规定为以下三类：

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷

该项是基于当前劳动关系纷繁复杂，公民权利意识和法律意识的逐步提高，为充分保护当事人特别是劳动者的利益，在《企业劳动争议处理条例》第二条规定的基础之上所作的扩大性解释规定。《劳动法》第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”第二条规定，用人单位和与之建立劳动合同关系的劳动者，适用本法。据此，解释规定，劳动争议案件必须是建立有劳动合同关系的用人单位和劳动者，在履行劳动合同过程中发生的纠纷。这就将用人单位和劳动者在履行劳动合同过程中，因劳动权利和劳动义务发生的所有纠纷，全部纳入人民法院受理的案件范围之内，同时也将《企业劳动争议处理条例》第二条规定的四项劳动争议涵盖在履行劳动合同过程之中，有利于保护劳动者利益。

（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

《劳动法》在明确规定建立劳动关系应当订立劳动合同的同时，考虑到我国现实社会中尚存在着较多的事实劳动关系状况，为保护广大劳动者的合法权益，将用人单位与劳动者虽未订立劳动合同但形成劳动关系的，也纳入劳动法的调整范围，即第二条规定“中国境内企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法”，以加大对劳动者利益的保护。《若干问题的意见》第二条规定：“中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。”《若干问题的意见》第八十二条规定：“用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，并符合劳动法的适用范围和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的受案范围，劳动争议仲裁委员会均应受理。”据此，《解释》将劳动者与用人单位没有订立劳动合同，但已形成事实劳动关系，并因事实劳动关系发生的劳动权利和劳动义务纠纷，也明确界定为劳动争议案件。这也是符合国际立法

趋势和惯例的。

（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

结合我国社会实际情况和审判工作的需要，依据最高人民法院1993年4月15日给四川省高级人民法院《关于人民法院对集体企业退休职工为追索退休金而提起的诉讼应否受理问题的复函》的精神，《解释》将劳动者退休后，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争议，明确规定为劳动争议。这主要是考虑劳动者退休后，虽与原用人单位不存在劳动关系，但他们所享有的养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇，是基于过去在劳动岗位上履行劳动义务为前提条件的，因此，由此发生的争议可视为劳动争议。至于将用人单位限定为是尚未参加社会保险统筹的，是因为按照《劳动法》、国务院发布的《社会保险费征缴暂行条例》等规定，我国实行社会统筹保险制度，保险费统一由税务机关和劳动保障行政部门设立的社会保险经办机构向国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业等单位及其职工征收、征缴和管理。这就将劳动合同中关于社会保险待遇的劳动权利义务转化为一种行政管理的权力内容，此时因社会保险待遇发生的纠纷应属于行政诉讼，争议双方为社会保险管理机构与企业或劳动者，不属于《劳动法》规定的劳动争议范围。但由于目前我国还有一些地区和单位尚未参加社会统筹保险，有关社会保险待遇的问题仍是劳动合同关系中的权利义务内容，因追索社会保险待遇而发生争议的主体，仍是用人单位和劳动者，属于《劳动法》规定的劳动争议。因此，《解释》将因社会保险待遇发生争议的主体限定为尚未参加社会保险统筹的企业和劳动者。参加了社会统筹保险的，因社会保险费的征收、发放、领取发生的纠纷，属于行政诉讼。如在实际社会生活中，许多社会保险管理机构，不积极履行自身管理职责，致使社会保险金额不足，因发放和领取社会保险费问题而引发大量的纠纷，就属于行政诉讼，不是劳动争议。

此外，根据《企业劳动争议处理条例》第三十九条规定：“国家机关、事业组织、社会团体与本单位工人及其他与之建立劳动合同关系的劳动者之间，个体工商户与帮工、学徒之间，发生的劳动争议，参照本条例执行。”《若干问题的意见》第八十四条规定：“国家机关、事业组织、社会团体与本单位工人及其他与之建立劳动合同关系的劳动者之间，个体工商户与帮工、学徒之间，以及军队、武警部队的事业组织和企业与其无军籍的职工之间发生的劳动争议，只要符合劳动争议的受案范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。”