

THE COLLECTION OF JUDICIAL INTERPRETATION AND JUDICIAL
PERSPECTIVE OF LABOR DISPUTES

劳动争议司法解释及 司法观点全编

人民法院出版社法规编辑中心 编

人 民 法 院 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议司法解释及司法观点全编 / 人民法院出版社法规编辑中心编. --北京: 人民法院出版社,

2020. 1

ISBN 978 - 7 - 5109 - 2763 - 8

I. ①劳… II. ①人… III. ①劳动争议 - 法律解释 - 中国 IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2020) 第 006391 号

劳动争议司法解释及司法观点全编

人民法院出版社法规编辑中心 编

责任编辑 王 婷 执行编辑 陈 思

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)

网 址 <http://www.courtbook.com.cn>

印
经 销 新华书店

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数 384 千字

印 张 19.75

版 次 2020 年 1 月第 1 版 2020 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5109 - 2763 - 8

定 价 48.00 元

编写说明

制定司法解释是法律赋予最高人民法院的一项重要职责，它不仅促进了法律的统一适用，而且为法官裁判案件提供更为具体的规则。司法观点则具体反映了最高人民法院对一些法律适用问题的司法态度和倾向性意见，是司法解释的重要补充。司法解释的理解与适用和司法观点的集成汇编，分别是我社两大支柱型实务图书品种——“司法解释理解与适用”和“司法观点集成”的构成内容，为满足读者全面理解最高人民法院司法解释和司法观点的需求，我们对某一类案件的司法解释及其解读文章以及最高人民法院司法观点，进行合理整合、精心编排，推出了《司法解释及司法观点全编》系列丛书。目前，该丛书已出版《建设工程施工合同司法解释及司法观点全编》《公司法诉讼时效司法解释及司法观点全编》《民事诉讼时效司法解释及司法观点全编》等。本书是该系列丛书之一。

本书根据《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》（一）~（四）的规定，针对劳动关系的认定、劳动合同的订立、类型和期限，劳动合同的变更和履行、劳动合同的解除与终止、竞业限制及工伤争议等热点难点问题，对最高人民法院关于劳动争议审判领域中的司法观点进行整合、梳理，为读者正确适用最高人民法院司法解释办理案件，统一公司类案件裁判标准，

提供较为权威的司法观点参考。

本书在编写过程中，引用了最高人民法院有关审判业务庭和法官部分著述的内容，对此表示感谢。

人民法院出版社法规编辑中心

2020年1月

目 录

一、司法解释、司法文件编

(一) 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

(法释[2001]14号 2001年4月16日) (3)

【解读】 解读《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》 (6)

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) (16)

【解读】 解读《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》 (18)

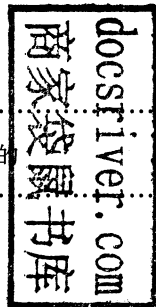
【链接】 保护劳动者合法权益 促进劳动关系和谐稳定
——最高人民法院有关负责人就《关于审理劳动争议
案件适用法律若干问题的解释(二)》答记者问 (33)

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) (42)

【解读】 解读《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》 (44)



- 【链接】** 依法维护劳动者权益 构建和发展和谐稳定的劳动关系
——最高人民法院民一庭负责人就《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 ……（ 53 ）

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） ……（ 60 ）

- 【解读】** 解读《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》 ……（ 62 ）

- 【链接】** 正确审理劳动争议案件 依法构建和谐劳动关系
——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 ……（ 77 ）

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） ……（ 85 ）

- 【解读】** 解读《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》 ……（ 85 ）

最高人民法院

- 关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定
（法释〔2003〕13号 2003年8月27日） ……（ 89 ）

- 【解读】** 解读《关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干
问题的规定》 ……（ 89 ）

- 【链接】** 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） ……（ 100 ）

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） ……（ 101 ）

- 【解读】** 解读《关于人事争议申请仲裁的时效期间如何计算的
批复》 ……（ 101 ）

(二) 司法指导性文件

最高人民法院

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) (105)

【解读】 解读《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》 (108)

【链接】 最高人民法院民一庭负责人就《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》答记者问 (115)

人力资源和社会保障部 中央综治办 最高人民法院 司法部
财产部 中华全国总工会 中华全国工商业联合会
中国企业联合会 中国企业家协会

关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理
机制的意见
(2017年3月21日) (118)

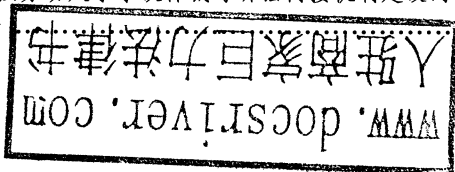
【链接】 人社部调解仲裁管理司负责人就《关于进一步加强劳动人事
争议调解仲裁完善多元处理机制的意见》答记者问 (123)

人力资源社会保障部 最高人民法院

关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见
(2017年11月8日) (129)

【解读】 解读《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的
意见》 (131)

【链接】 形成解决劳动争议合力 更好保障当事人合法权益
——人力资源社会保障部和最高人民法院相关负责人就
《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》
答记者问 (138)



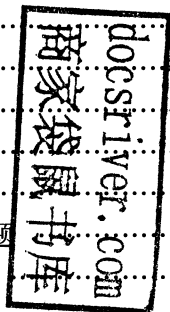
二、司法观点编

1. 贯彻落实《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》要求,进一步做好劳动人事争议仲裁与诉讼衔接工作……………(145)
2. 关于劳动争议案件的审理问题……………(147)
3. 关于审理劳动争议案件的司法政策精神……………(148)
4. 《劳动合同法》的适用……………(151)
5. 审理涉及农民工的劳动争议纠纷的司法原则……………(152)
6. 用人单位拖欠工资,劳动者是否可以作为普通债务直接向人民法院提起诉讼……………(152)
7. 劳动者以用人单位拖欠劳动报酬为由,主张对用人单位动产行使留置权的,不予支持……………(153)
8. 事业单位与其工作人员之间因职级、职称、职务或者岗位调动等产生的争议,人民法院不予受理……………(155)
9. 属于事业编制但未签订聘用合同的事业单位工作人员因被辞退产生的争议是否属于人民法院受理范围……………(156)
10. 因限期调离劳动争议纠纷,当事人对仲裁裁决不服,起诉到人民法院的,人民法院应予受理……………(157)
11. 因执行相关工资规定产生的劳动争议,人民法院应予受理……………(158)
12. 劳务输出合同担保纠纷的受理标准……………(159)
13. 劳动者起诉请求用人单位补缴社会保险金不属于人民法院受案范围……………(161)
14. 用人单位招用劳动者时要求劳动者提供担保人的效力……………(163)
15. 复转军人与安置单位之间就安置问题发生的纠纷不属于劳动争议……………(164)
16. 用人单位能否以劳动者未办理完毕工作交接为由,拒绝为其转移人事档案和社保关系……………(165)
17. 人事档案被原单位丢失后,当事人起诉原用人单位补办人事档案并赔偿经济损失的,人民法院应当作为民事案件受理……………(166)
18. 人事档案纠纷属于劳动争议……………(167)
19. 国家机关、事业单位、社会团体与劳动者之间的事实劳动关系纠纷人民法院应予受理……………(168)
20. 事实劳动关系当事人之间发生的劳动争议,劳动人事争议仲裁委员会是否应当受理……………(169)
21. 事实劳动关系的司法认定……………(170)

22. 车辆实际所有人聘用的司机与挂靠单位之间不形成事实劳动关系 (171)
23. 过去历史条件下形成的临时工与用人单位之间是否成立劳动关系应根据实质要件进行判断 (172)
24. 关于劳务关系与劳动关系的区分 (173)
25. 企业违法发包工程, 与承包方雇佣的雇工之间是否形成事实劳动关系 (175)
26. 即将毕业的大中专院校学生在一定条件下可与用人单位建立劳动关系 (176)
27. 对已达退休年龄但未依法享有基本养老保险待遇人员与用人单位的用人关系的认定 (178)
28. 劳动者同时与不同用人单位建立多个劳动关系所形成的双重劳动关系的法律适用 (179)
29. 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的, 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” (180)
30. 保险代理人与用人单位之间的关系是否属于劳动关系 (181)
31. 邮政局和与其签有委托代办投递合同的邮政代办员之间不构成劳动合同关系 (182)
32. “空挂资质”的个人与单位间的纠纷不属于劳动争议 (183)
33. 未签订劳动合同的劳动者缴纳基本养老保险费的争议如何计算缴费期限 (184)
34. 订立书面劳动合同系人事主管的工作职责, 人事主管有义务提示用人单位与其订立书面劳动合同 (186)
35. 劳动者试用期的起算点应是实际用工之日 (187)
36. 如何认定用人单位与劳动者口头约定的试用期的效力 (188)
37. 在双方未签订劳动合同而又无其他证据证明有试用期的情况下, 应当认定不存在试用期 (188)
38. 如何理解《劳动合同法》有关“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定 (189)
39. 代签劳动合同的纠纷及其处理 (190)
40. 非法解除劳动合同的处理 (192)
41. 用人单位的规章制度超越合理权限对劳动者设定义务, 并据此解除劳动合同, 属于违法解除, 用人单位应当依法支付赔偿金 (195)

42. 用人单位单方解除劳动合同,使用“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式的合法性判定 (196)
43. 在用人单位解除劳动合同的情形下,用人单位仍有义务向工伤职工支付一次性伤残就业补助金 (198)
44. 用人单位不得因劳动者考核末位单方解除劳动合同 (199)
45. 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的,即使用人单位与劳动者已协商一致解除劳动合同,也应认定无效 (204)
46. 用人单位向劳动者支付的补助、补贴等是否应当计入职工工资总额 (205)
47. 劳动者就加班事实的举证责任以及用人单位存在证明妨碍的法律后果 (206)
48. 劳动者主张提成工资的案件中,举证责任应如何分配 (208)
49. 用人单位以法律规定其享有自主确定职工工资权利来抗辩职工关于工资的诉讼请求时,应如何妥善处理 (209)
50. 非全日制用工条件下是否存在加班问题应视具体情况而论 (211)
51. 加班费的计算方式 (211)
52. 劳动者已达法定退休年龄,其与用人单位的劳动关系是否应自动终止 (213)
53. 病退人员受聘其他单位的,原单位不应停发其退休金 (214)
54. 约定工资标准低于最低工资标准的劳动合同条款无效 (215)
55. 劳动合同解除或终止后当事人就加班费作出低于法定标准的约定,在无其他无效情形的前提下,则应认定其有效 (216)
56. 劳动者解除劳动合同时履行通知义务的认定 (217)
57. 辞职行为明显有违诚信原则,且给用人单位造成损失的,用人单位可向劳动者主张赔偿损失 (218)
58. 如何认定劳动者严重违反用人单位规章制度 (219)
59. 应聘者提供虚假学历证明与用人单位签订劳动合同的,用人单位可依据《劳动合同法》39条规定解除该合同 (221)
60. 《劳动合同法》施行后,百分之五十的额外经济补偿金不再适用 (223)
61. 《劳动合同法》第85条规定的加付赔偿金的具体标准 (225)
62. 因拖欠劳动报酬而引发的劳务派遣争议,派遣单位和用工单位为共同被告,对劳动报酬的支付承担连带责任 (227)
63. 用人单位有为离职劳动者办理档案转移手续的后合同义务 (227)

64. 当事人一方不履行在劳动争议仲裁程序中自行达成的劳动争议和解协议, 对方可再次申请仲裁 (228)
65. 仲裁机构已经向当事人送达了相关决定书或者裁决书的认定 (229)
66. 仲裁裁决将应当终局的事项认定为非终局, 用人单位向法院提起诉讼的处理 (230)
67. 仲裁裁决书未明确为终局裁决, 导致用人单位没有行使撤销权的处理 (231)
68. 用人单位就终局裁决向基层人民法院起诉的处理 (232)
69. 仲裁裁决不具有终局性而劳动争议仲裁委员会认定为终局裁决的处理 (233)
70. 代通知金是否属于一裁终局的范畴 (234)
71. 因用人单位拖欠或者未足额支付工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金, 劳动者不能申请支付令 (234)
72. 在用人单位解除劳动合同的情形下, 用人单位仍有义务向工伤职工支付一次性伤残就业补助金 (235)
73. 劳动者申请执行仲裁裁决在先、用人单位不申请撤销仲裁裁决而是向法院直接申请不予执行的执行 (237)
74. 对于终局裁决, 劳动者与用人单位一方申请执行、另一方以申请撤销仲裁裁决的方式抗辩的, 受理执行的法院应当中止执行 (237)
75. 仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决, 用人单位认为仲裁裁决为终局裁决, 直接向中级人民法院申请撤销的, 应如何处理 (238)
76. 用人单位对既有终局裁决事项, 又有非终局裁决事项的仲裁裁决申请撤销, 法院该如何处理 (240)
77. 申请撤销仲裁的用人单位应当包括的特殊主体 (241)
78. 用人单位可否申请撤销部分仲裁裁决 (242)
79. 经济补偿金与赔偿金的适用条件与区别 (243)
80. 确定劳动关系起算点的唯一标准是“用工之日” (246)
81. 竞业限制义务是否适用于在职期间的普通劳动者问题 (249)
82. 未约定经济补偿金的离职竞业限制条款的效力问题 (251)
83. 未约定经济补偿金的竞业限制纠纷的具体处理 (254)
84. 经济补偿金的计算标准: 劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 30% 且不低于合同履行地最低工资标准 (256)
85. 约定的竞业限制经济补偿数额过低的, 该竞业限制条款对劳动者不具有约束力 (258)



86. 竞业限制期限约定超过 2 年的效力应如何认定 (260)
87. 双方当事人对劳动者解除竞业限制约定的条件作出与《劳动争议解释(四)》第 8 条不同的规定时,应如何处理..... (262)
88. 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 (263)
89. 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 3 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 (264)
90. 劳动者请求支付额外经济补偿标准的确定 (265)
91. 额外经济补偿的支付方式 (266)
92. 竞业限制协议中约定的违约金过分高于或者低于实际损失,当事人可请求人民法院调整 (267)
93. 劳动者违反竞业限制约定,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 (270)
94. 竞业限制协议的违约金过分高于或者低于实际损失,当事人可请求调整违约金数额 (271)
95. 如何防止劳动者在竞业限制纠纷诉讼过程中造成用人单位损失扩大化 (275)
96. 如何判断劳动合同的“变更”与“履行” (277)
97. 在审判实践中如何把握用人单位合理调整合同的尺度 (278)
98. 用人单位对患难以治疗的特殊疾病的劳动者在医疗期内解除或者终止劳动合同的,人民法院不予支持 (281)
99. 用人单位与劳动者就工伤事故达成的赔偿协议,赔偿金额明显低于劳动者应当享受的工伤保险待遇的,应当认定为显失公平;劳动者请求撤销该赔偿协议的,人民法院应予支持 (283)
100. 《工伤保险条例》施行前已受到事故伤害尚未完成工伤认定,如何确定工伤认定申请期限 (285)
101. 因第三人造成工伤的职工或其亲属在获得民事赔偿后还可以获得工伤保险补偿 (286)
102. 职工外出学习休息期间受到伤害能否认定为工伤 (288)
103. 退休人员与现工作单位之间是否构成劳动关系,其工作时间内受伤是否适用《工伤保险条例》 (289)
104. 车辆挂靠其他单位经营车辆,实际所有人聘用的司机工作中伤亡能否认定为工伤 (290)

105. 工程承包企业在内部承包合同中约定将劳动者工伤风险转给实力有限的自然人承担, 该约定损害劳动者合法权益, 属无效约定 (291)
106. 集团企业的下属控股企业为独立法人, 集团不能因控股地位直接承接下属企业与劳动者之间形成的劳动合同权利义务 (293)
107. 劳动争议案件涉及的部分事实有待刑事案件中查明的, 可以就已经查明部分先行作出裁判 (295)
108. 招聘单位仅以性别原因拒绝录用应聘者构成侵权, 应对给应聘者造成的直接经济损失和精神损害予以赔偿 (296)
109. 人力资源社会保障行政部门未经充分调查核实, 便告知举报人申请劳动仲裁解决争议的, 人民法院应认定其为属于不履行法定职责的行政违法行为 (299)

www.docsriver.com

入驻商家巨力法律书

一、司法解释、司法文件编

(一) 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

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。

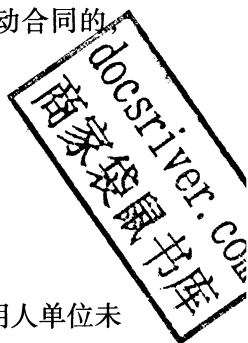
第十八条 劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

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之裁决书、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^①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。

【解 读】

解读《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》

一、问题的提出

改革开放以后，劳动关系主体间的权利之争不可避免并日益增加，而现行的劳动法律、法规又远远滞后于审判实践的发展，审判工作中也存在着大量的疑难问题，亟待解决。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》（以下简称《解释一》），于2001年3月22日经最高人民法院审判委员会第1165次会议讨论通过，2001年4月30日起正式施行。该《解释一》紧密结合审判实践，对劳动争议案件的受理、管辖、诉讼主体、举证责任、劳动合同的效力、劳动争议仲裁的效力等问题给予了明确规定，为审理劳动争议案件如何运用法律提供了依据。

二、理解与适用

（一）关于案件受理

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，《解释一》以占其1/3的七个条款首先对劳动争议案件的受理范围、程序等问题予以明确规定。

^① 本解释引用的《民事诉讼法》第二百一十三条已于2012年8月31日被第二次修正的《民事诉讼法》改为二百三十二条。——编者注

1. 劳动争议案件的受理范围

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第二条的规定，《解释一》第一条明确规定，劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷和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属于《劳动法》规定的劳动争议。这就将人民法院受理劳动争议案件的范围局限于用人单位和与之建立劳动合同关系或形成劳动关系的劳动者之间发生的争议。这也就明确规定了作为劳动争议的案件，应同时具备以下条件：

(1) 争议的主体必须适格。即《劳动法》第二条规定的，劳动争议的主体应是我国境内的企业、个体经济组织（一般雇工在7人以下的个体工商户）、国家机关、事业组织、社会团体及与之形成劳动关系或建立劳动合同关系的劳动者；《中华人民共和国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”；依照《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》（1995年8月4日）第四条的规定：“公务员和比照实行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) 争议的主体之间订立有合法、有效的劳动合同或者双方虽未订立书面劳动合同，但意思表示明确，有口头约定或其他现实表现的。《劳动法》第十六条规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同”；《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》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》”；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。”

(3) 双方履行了劳动权利和义务，劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，为用人单位工作，提供有偿劳动，获得了劳动报酬、劳动保护等权利，同时接受用人单位的管理、遵守用人单位的内部劳动规章制度。

(4) 争议的内容和事项必须属于《劳动法》及其法规调整的范围。另外，结合实际情况，《解释一》还对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，明确规定人民法院应予以受理。这主要是考虑劳动者退休后虽与原用人单位已不存在劳动关系，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费是以过去在劳动岗位上履行的劳动义务为前提条件的，因此，由此发生的争议视为劳动争议。至于原用人单位所以限定为是尚未参加社会保险统筹的，是因社会保险统筹的征缴和管理根据国务院发布的《社会保险费征缴

暂行条例》（1999年1月21日国务院令第259号发布）第二、三、五、六、七条和《劳动法》第七十二条、第一百条等规定，缴费单位和个人是国有企业、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，并由税务机构和劳动保障行政部门设立的社会保险经办机构征收，这属于行政管理行为，由此发生的争议为行政诉讼，争议双方是社会保险征收机构和企业或劳动者，不属于《劳动法》规定的劳动争议范围。但因目前我国尚有少数地区和单位未参加社会统筹保险，因追索社会保险费发生争议的当事人，仍是用人单位和劳动者，属于履行劳动合同关系中发生的劳动争议。所以，将追索社会保险费发生的争议主体限定为尚未参加社会保险统筹的企业和劳动者。

2. 受理劳动争议案件的程序

《解释一》第一条在规定劳动争议案件范围时，也明确规定了人民法院受理劳动争议案件，应以劳动仲裁为前置程序，即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，人民法院才予以受理。《解释一》所确立的劳动仲裁为人民法院受理劳动争议案件的前置程序的原则，是根据《劳动法》第七十九条关于“劳动争议发生后，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，可以向人民法院提起诉讼”的规定而确定的。它不仅要求人民法院在受理劳动争议案件时，要执行劳动仲裁为诉讼的前置程序的规定，而且还要符合第一百零八条规定的四个起诉条件，即原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；有明确的被告；有具体的诉讼请求和事实、理由；属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。因此，《解释一》从第一条开始，对凡是向人民法院起诉的，全部规定了“依法向人民法院起诉”，这其中就包含了劳动争议案件的受理，既要符合《劳动法》关于劳动仲裁为诉讼前置程序的规定，也要符合《民事诉讼法》关于起诉条件的规定。审判实践中，人民法院受理劳动争议案件也一般将劳动仲裁作为前置条件，对未经劳动争议委员会仲裁的劳动争议案件，不能直接受理。但对劳动争议委员会未作出实质性处理的劳动争议案件，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院是否应当受理的问题，因无明确规定，所以，对此有不同意见，各地人民法院也有不同做法。许多法院在审判工作中，对未经劳动争议委员会实体仲裁而向人民法院起诉的劳动争议案件，均不予受理。认为既然《劳动法》确立了劳动仲裁程序为诉讼程序的前置条件，就要严格执行，否则《劳动法》的法律规定形同虚设。我们认为，这是对劳动仲裁为劳动争议案件诉讼前置程序规定的片面理解，这虽减轻了人民法院的工作量，但对保护劳动者利益不利。如劳动争议委员会在收到劳动者仲裁申请后，未作实质处理仅作出不予受理的裁决、决定或通知，而人民法院又以劳动争议仲裁委员会未作实质处理为由，也不予受理，将会形成当事人特别是劳动者告状无

门，其合法利益无以保障的情况。这与《劳动法》的立法宗旨和人民法院审理劳动争议案件以保护劳动者利益为原则的精神是相悖的。因此，最高人民法院唐德华副院长1999年10月在武汉召开的全国民事案件审判质量工作座谈会上，针对劳动争议案件的受理问题提出：“为了使劳动争议能够及时有效得到解决，对于劳动争议仲裁委员会作出不予受理的通知或决定、裁决的，可视为劳动争议仲裁机构已对该劳动争议作出处理，当事人对该不予受理的通知不服，向人民法院起诉的，人民法院应予受理。”明确了人民法院受理劳动争议案件的原则，并形成会议纪要下发全国。李国光副院长在2000年10月26日召开的全国民事审判工作会议上再次提出：“在一般情况下，人民法院受理劳动争议案件应当将仲裁作为前置条件，未经仲裁机构仲裁的，人民法院不能直接受理。但是，对当事人提出申请后，仲裁机构以某种理由不予受理的，为了及时保障当事人的权利，人民法院可以受理当事人的起诉。”据此原则，在《解释一》的第二、三、四条中，针对实践中劳动争议仲裁委员会对当事人的仲裁申请作出的不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服向人民法院起诉的三种情况分别予以了规定；同时，为便于严格执行劳动仲裁为诉讼前置程序的原则和对是否确已先行申请劳动仲裁事实的查证，《解释一》规定了当事人向人民法院起诉时，必须持有劳动争议仲裁委员会作出的书面裁决、决定或者通知。

此外，由于用人单位和劳动者法律意识的提高及企业改制、用工制度的改革，在劳动过程中出现了虽经劳动争议仲裁委员会仲裁但不属于人民法院受理的劳动争议。例如，用人单位对职工进行劳动行政管理而与劳动者发生的争议和因职工下岗引发的争议，不是因履行劳动合同发生的争议，不属于人民法院受理的劳动争议案件。李国光副院长在全国民事审判工作会议上的讲话中，也曾提到：“企业职工下岗、整体拖欠职工工资是在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，不应以民事案件立案审理。”因此，《解释一》第七条规定了：“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。”

（二）关于案件的管辖

对劳动争议案件的管辖，在起草中曾拟规定：“当事人对劳动争议委员会所作的仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，由该劳动争议委员会所在地的人民法院按照本地级别管辖的规定，由基层人民法院或中级人民法院受理。”后经调研发现有不妥之处，首先，劳动争议的当事人为用人单位和劳动者，不是劳动争议委员会，不能以劳动争议委员会所在地作为确定人民法院地域管辖的根据。依据《民事诉讼法》关于地域管辖所确立的“原告就被告”的规定，

应由劳动争议一方当事人住所地的人民法院管辖；又因劳动争议双方当事人之间所具有的特殊劳动关系，用人单位的地址相对固定，且《企业劳动争议处理条例》第十八条有“发生劳动争议的企业与职工不在同一个仲裁委员会管辖地区的，由职工当事人工资关系所在地的仲裁委员会处理”的规定，所以，确定由用人单位所在地的人民法院管辖较为适当。其次，由于劳动仲裁委员会的组织设置不统一，与法院的设置也不同，有许多市辖区一级尚未设立劳动仲裁委员会，甚至在某些直辖市只有一个市级劳动仲裁委员会，而法院却有两个以上中级法院，如果规定由劳动仲裁委员会所在地确定案件的管辖，将会导致案件过度集中于劳动仲裁委员会所在地的中级法院，增加中级法院的工作负担，而劳动仲裁委员会所在地管辖之外的中级法院却无权管辖劳动争议，这对人民法院的工作极为不利。鉴于上述两点，《解释一》第八条规定，劳动争议案件由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

此外，在审判实践中，有的用人单位与履行劳动合同地不在同一地，如用人单位在广州，而劳动合同履行地却在西安，若仅以用人单位所在地确定管辖，这对当事人诉讼也是极为不便的。因此，为便于当事人诉讼和案件事实的查实，《解释一》第八条在由用人单位所在地的基层人民法院管辖的同时，又规定了或由劳动合同履行地的基层人民法院管辖。这是符合《民事诉讼法》第二十四条关于因合同纠纷提起的诉讼，由合同履行地人民法院管辖的规定的。尽管劳动合同不同于民事合同，但也可参照适用。

（三）关于诉讼主体

因劳动争议案件的诉讼不同于一般的民事诉讼，而且我国尚无关于劳动案件诉讼的相关规定，因此在审判实践中，对诉讼主体的确定，主要有以下几种情况：

1. 因在劳动争议案件中，虽然双方当事人向人民法院起诉时是因不服劳动争议仲裁委员会所作的劳动争议仲裁裁决，但依据《劳动法》的规定，劳动争议案件的双方当事人是用人单位和劳动者，劳动仲裁委员会不能作为当事人，所以，在双方当事人向人民法院起诉时，诉讼主体仍是用人单位和劳动者。如果仅是一方当事人不服劳动仲裁裁决而向人民法院起诉的，依据《民事诉讼法》的规定，起诉的一方当事人为原告，被起诉的一方当事人为被告。但如果劳动争议的双方当事人均不服劳动仲裁委员会的裁决，特别是对劳动仲裁委员会作出的同一仲裁裁决不服，依法向同一人民法院起诉时，诉讼主体如何确定。对此问题，我们在起草过程中，结合审判工作经验，草稿曾拟定为双方当事人可互为原告和被告，如果被告的诉讼请求与原告的诉讼请求形成反诉，就列为反诉原告和反诉被告，或依照《民事诉讼法》的规定，将先行起诉的一方当事人列为原告，后起诉的一方当事人列为被告。后经反复研究讨论，鉴于劳动争议案件的特殊性，我们认为，在劳动争议案件中，双方当事人提起的诉

讼请求在多数情况下是不一致的，形成反诉的仅是为数较少的一种情况，如将双方当事人互相列为原、被告，或将先行起诉的一方当事人列为原告，后起诉的一方当事人列为被告，这既不利于诉讼，也不利于保护被告一方当事人的诉讼权利和实体权利。但若要对此情况下的诉讼主体作出明确具体的规定，仅靠有限的条文是难以穷尽实践中的种种情况的，而且难免有挂一漏万之弊。因此，为便于诉讼和保护当事人的合法权益，依据《民事诉讼法》的规定，《解释一》第九条作出了旨在充分保护劳动争议案件双方当事人合法权益的原则性规定，至于在每个具体案件中如何列诉讼主体，可视当事人的诉讼请求来确定。

2. 人民法院在审理劳动者因用人单位与其他单位合并或分立而发生的劳动争议案件时，诉讼主体如何确定的问题。根据民事权利义务相一致的原则，《解释一》第十条规定，用人单位与其他单位合并的，合并前与劳动者发生的劳动争议，由合并后的单位和劳动者为诉讼当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前与劳动者发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位和劳动者为诉讼当事人。但在劳动者因用人单位分立为若干单位，而使其承受劳动合同权利义务的单位不明确的情况下，即劳动者因用人单位分立为若干单位，而没有了实际用人单位时，为有效保护劳动者的合法权益，《解释一》第十条规定，以分立后的各个单位和劳动者为劳动争议案件的诉讼当事人。

3. 因用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，而使得与原用人单位及劳动者发生诉讼时，诉讼当事人的确定问题。针对审判实践中出现的不同情况，依据《民法通则》和《民事诉讼法》的有关规定，《解释一》分三种情况对诉讼主体问题作出了相应规定：（1）对用人单位因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，根据《劳动法》的规定，原用人单位与劳动者应为劳动争议案件的当事人，新的用人单位与原用人单位因不具有劳动合同关系和其他法律关系，所以，原则上不应列为劳动争议案件的当事人。但基于原用人单位与劳动者之间的劳动争议是因新的用人单位招聘该劳动者而发生，所以，为便于诉讼和劳动争议案件的审理，人民法院可以将新的用人单位列为第三人。（2）如果原用人单位以新的用人单位侵权为由而向人民法院起诉的，原用人单位和新的用人单位为当事人，但因该侵权之诉是因新的用人单位招用与原用人单位尚未解除劳动合同关系的劳动者而引起，劳动者为该侵权诉讼的诉因，所以，人民法院为便于审理案件，可以列劳动者为第三人。（3）如果原用人单位以新用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，根据《民法通则》和《民事诉讼法》之规定，新的用人单位和劳动者列为共同被告。前述的原用人单位与新的用人单位发生的两个侵权诉讼，本属于民事侵权案件，不应在该《解释一》中规定，但因《劳动法》第九十九条规定了“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成

经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任”；而《民法通则》第一百三十条规定：“二人以上共同侵权造成他人损害的，应当承担连带责任”；同时，因上述的侵权之诉讼是由新的用人单位招用与原用人单位尚未解除劳动合同的劳动者而引起的，与劳动争议案件具有密切的关联性，而且审判实践中有许多此类案件，因此，为便于此类案件的审理，就将上述两种侵权案件也在《解释一》中一并作出了规定，实际上也是分三种情况对《劳动法》第九十九条的规定予以解释。

4. 劳动者在用人单位与其他平等主体的承包经营期间，与发包方或承包方发生劳动争议后诉讼当事人的确定问题。这里所说的承包是仅指用人单位与其他平等民事主体之间形成的承包合同关系。在实践中，因企业承包形成的劳动合同关系有三种情况：一是劳动者与发包方有劳动合同关系，与承包方没有；二是劳动者与发包方和承包方都有劳动合同关系；三是劳动者与发包方解除了劳动合同，而与承包方单独重新订立劳动合同。在第一种情况下，劳动者与承包方和发包方一方或双方发生的劳动争议，发包方作为劳动合同的相对人，当然对劳动争议的当事人，而承包方虽未与劳动者订立劳动合同，但其作为实际用工主体和受益人也应列为案件的当事人；在第二种情况下，劳动者与承包方和发包方一方或双方发生的劳动争议，无论发包方是否为实际用人单位，承包方与发包方均要作为当事人参加诉讼。因在实践中，发生了许多承包方在侵害劳动者利益，如长期拖欠劳动者工资和福利后逃匿的现象，发包方作为承包合同的当事人一方，且与劳动者也存在劳动合同关系，在此情况下应当作为当事人参加诉讼，而承包方作为劳动合同的相对人和实际用人单位更应列为当事人，这也是为保护劳动者合法利益而作出的特别规定；在第三种情况下发生的劳动争议，因劳动者与发包方解除了劳动合同关系，而与承包方重新签订了劳动合同，此时发生的劳动争议，承包方与劳动者为当事人，发包方不再列为当事人。因此，《解释一》第十二条所规定的内容，不包括第三种情况，即劳动者与发包方解除了劳动合同而与承包方重新签订劳动合同的情况。

（四）关于举证责任

劳动争议案件从性质上看，属于平等主体的劳动者与用人单位基于劳动合同关系而发生的纠纷，应当适用《民事诉讼法》第六十四条规定的“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据”的原则。但劳动合同因不同于一般的民事合同，作为劳动合同关系主体的用人单位和劳动者，形式上地位是平等的，实质上是不平等的，在他们之间还有一种管理和被管理的行政隶属关系。特别是在涉及用人单位作出开除、除名、辞退和因其他原因解除劳动关系及减少劳动工资收入、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议中，用人单位所作的决定是以一定的事实和理由为前提而作出的，具有积极、主动和权利干预的性质，而劳动者对此决定提出的争议具有消极、抗辩和权利防卫的性质。

因此,《解释一》对此类案件采取了举证责任倒置的方式,第十三条规定:“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。”这也是从民法的公平原则出发,充分考虑了当事人之间举证责任的公平负担,同时有利于人民法院对案件事实的调查取证和及时处理。

(五) 关于劳动合同

《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。”第十七条第一款规定:“订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。”如果用人单位和劳动者订立的劳动合同是违反法律、行政法规和采取欺诈、威胁等手段而订立的,则为无效合同(《劳动法》第十八条)。对无效劳动合同如何处理就成为审判实践中的一个问题,《解释一》依照民法等价有偿、权利义务相一致的原则,从保护劳动者的利益出发,规定在劳动合同无效的情况下,无论劳动者对劳动合同的无效是否有过错,对劳动者付出的劳动,均应由用人单位按照订立劳动合同时所约定的劳动报酬或参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。用人单位对劳动合同的无效有过错并给劳动者造成损害的,还应根据《劳动法》第九十七条之规定,承担赔偿责任。赔偿的标准应当按照劳动部1994年12月3日发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》和劳动部1995年5月10日发布的《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》所确定的经济补偿金和赔偿金的支付标准,赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

另外,根据《劳动法》第二十八条之规定,“用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的,应当依照国家有关规定给予经济补偿。”对劳动者依据《劳动法》第三十二条之规定解除劳动合同的,《劳动法》没有规定用人单位向劳动者支付经济补偿。但在社会现实生活中,有许多用人单位为逃避因解除劳动合同而应支付的经济补偿,往往采取一些非法手段,侵犯劳动者的合法权益,迫使劳动者自行提出解除劳动合同。劳动者本来在劳动关系中就处于弱势地位,再加上我国目前劳动力供给大于需求,就业形势严峻,因此,多数劳动者在其合法权益受到侵害时,往往是能忍则忍,不能忍受的提出解除劳动合同后,则既失去了工作,也得不到相应的经济补偿。基于此种情况,为了有效保障劳动者的合法权益,依据《劳动法》第三十二条、第九十一条的有关规定,《解释一》第十五条明确规定劳动者被迫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。

(六) 关于劳动仲裁裁决

在审判实践中,存在着劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后,当事人对劳

劳动仲裁裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉，劳动争议仲裁裁决效力的确定问题。根据《劳动法》和《民事诉讼法》的规定，劳动争议仲裁是劳动争议案件进入诉讼的前置程序，如果当事人不服劳动仲裁裁决依法起诉到人民法院的，劳动仲裁裁决不应发生法律效力。但在劳动争议案件进入诉讼程序后，因劳动争议案件和劳动仲裁裁决的特殊性，人民法院如何对劳动争议案件进行审理就又面临着新的问题。依据民事诉讼“不告不理”的原则，人民法院只可对当事人就劳动仲裁裁决部分事项不服而提出的请求进行审理，而不能对劳动争议案件进行全面审理。同时，根据《最高人民法院对劳动部〈关于人民法院审理劳动争议案件几个问题的函〉的答复》（1989年8月10日，法〔经〕函〔1989〕53号）中关于“劳动争议当事人对仲裁决定不服，向人民法院起诉的，人民法院仍应以争议的双方为诉讼当事人，不应将劳动争议仲裁委员会列为被告或第三人。在判决书、裁定书、调解书中不应含有撤销或者维持仲裁决定的内容”的规定，人民法院也不能在对劳动争议案件处理的判决书、裁定书、调解书中，对当事人未提起诉讼的部分劳动仲裁裁决事项作出维持仲裁裁决的内容。据此，当事人对没有提起诉讼的部分劳动仲裁裁决的事项，将失去向人民法院申请执行的依据。如果人民法院对劳动仲裁裁决的全部内容逐一审理，虽解决了当事人就未提起诉讼的部分劳动仲裁裁决事项向人民法院申请执行的问题，但又违反了民事诉讼“不告不理”的原则。因此，出现了审理劳动争议案件的诉讼程序与民事案件诉讼程序的冲突和如何衔接的问题。鉴于我国目前尚无劳动诉讼方面的立法，为便于审判工作实务操作的需要，综合各级法院的建议和审判实际经验，《解释一》第十七条规定，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，而不是部分不生效。但在审判实际工作中，同时应对劳动仲裁裁决的全部内容进行审理，并作出处理。对劳动仲裁裁决中符合《民事诉讼法》第九十七条规定了“（一）追索赡养费、扶养费、抚育费、抚恤金、医疗费用的；（二）追索劳动报酬的；（三）因情况紧急需要先予执行的”内容的，人民法院根据当事人的申请，可以裁定先予执行。

（七）审理劳动争议案件的依据问题

人民法院在审判实践中，对劳动争议案件的审理，首先应适用《劳动法》等有关法律、法规，也可参照国家有关劳动政策、行政规章等规范性文件。但对用人单位制定的规章制度能否适用的问题，有不同意见。依据《劳动法》第四条“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务”之规定，用人单位有权根据法律、法规的规定，结合本单位的实际情况制定一些规章制度，如操作程序、劳动纪律、奖惩规定，以保障本单位生产经营活动的正常进行。所谓用人单位制定的规章制度，就是指用人单位依照法律和民主程序制定的、在本单位范围内实行的组织生产经营和进行

劳动管理的规则。一种意见认为，用人单位制定的规章制度不规范、不统一，不能作为人民法院审理劳动争议案件的依据；另一种意见认为，对用人单位制定的规章制度应当分别情况，区别对待，可以有选择地适用，对于违反法律、法规规定或没有明确告知劳动者的，不予适用；对于不违反国家法律、法规及有关政策规定并已告知劳动者的，可以作为审理劳动争议案件的参考依据。实践中，确实存在着用人单位制定的规章制度比较混乱、复杂，甚至有的还同国家法律、法规相抵触，有的制定程序不规范，有的没有明确告知劳动者。对此问题，李国光副院长在全国民事审判工作会议上的讲话中特别指出，用人单位制定的规章制度，如不违反国家法律、法规及有关政策规定，并已告知劳动者的，也可以作为审理劳动争议案件的依据。我们认为，用人单位制定的规章制度能否作为审理劳动争议的依据，有三个条件：第一，必须是由用人单位的行政管理机关依法制定，内容必须符合《劳动法》及有关法律、法规；第二，必须经过职工代表大会或其他民主程序通过，未设职工代表大会制度的用人单位，由股东大会、董事会等权力机构或者依相应的民主程序通过制定；第三，必须要明确告知劳动者，用人单位未尽告知义务的，不能作为处理劳动争议案件的依据。因此，《解释一》第十九条作出了明确规定。

(审稿人：邵文虹)

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7月10日最高人民法院审判委员会
第1393次会议通过 2006年8月14日最高人民
法院公告公布 自2006年10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》、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，对人民法院审理劳动争议案件适用法律的若干问题补充解释如下：

第一条 人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”：

（一）在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

（二）因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

（三）劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

第二条 拖欠工资争议，劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续，用人单位以劳动者申请仲裁超过六十日为由主张不再支付的，人民法院不予支持。但用人单位能够证明劳动者已经收到拒付工资的书面通知的除外。

第三条 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，按照普通民事纠纷受理。

第四条 用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第五条 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第六条 劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第七条 下列纠纷不属于劳动争议：

- (一) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- (二) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；
- (三) 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；
- (四) 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；
- (五) 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；
- (六) 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

第八条 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人民法院起诉的，人民法院不予受理。

用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法向人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。

第九条 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况。

第十条 劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。

第十一条 劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。

第十二条 当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲裁的，人民法院应当认定申请仲裁期间中止，从中止的原因消灭之次日起，申请仲裁期间连续计算。

第十三条 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：

- (一) 向对方当事人主张权利；
- (二) 向有关部门请求权利救济；
- (三) 对方当事人同意履行义务。