



司法解释理解与适用丛书

最高人民法院
新劳动争议司法解释(一)
理解与适用

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



更多法律电子书尽在 docsriver.com 商家巨力书店





司法解释理解与适用丛书

最高人民法院
新劳动争议司法解释(一)
理解与适用

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

图书在版编目 (CIP) 数据

最高人民法院新劳动争议司法解释 (一) 理解与适用 /
最高人民法院民事审判第一庭编著. -- 北京: 人民法院
出版社, 2021. 7

ISBN 978 - 7 - 5109 - 3180 - 2

I. ①最… II. ①最… III. ①劳动争议 - 劳动法 - 法
律解释 - 中国②劳动争议 - 劳动法 - 法律适用 - 中国
IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2021) 第 101378 号

最高人民法院新劳动争议司法解释 (一) 理解与适用
最高人民法院民事审判第一庭 编著

策划编辑 陈建德 李安尼

责任编辑 赵芳慧

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) 67550628 (责任编辑) 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 三河市国英印务有限公司

经 销 新华书店

开 本 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

字 数 657 千字

印 张 44.25

版 次 2021 年 7 月第 1 版 2021 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5109 - 3180 - 2

定 价 158.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

为贯彻落实习近平总书记在中共中央政治局第二十次集体学习时的重要讲话精神，以清理涉及《民法典》相关司法解释为契机，在最高人民法院颁布施行的原有4个劳动争议司法解释基础上，根据《民法典》《劳动法》《劳动合同法》《民事诉讼法》《劳动争议调解仲裁法》以及《劳动合同法实施条例》等法律法规，对涉及劳动争议的司法解释作清理整合。经反复研究论证，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（以下简称本解释）由最高人民法院审判委员会第1825次会议审议通过，于2021年1月1日起施行。

这次重新修改制定本解释，有以下重要意义：

第一，有利于人民法院正确统一实施劳动法律和《民法典》。从《劳动法》到《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》，劳动法律不断发展、完善，为应对劳动争议案件审理中出现的新问题、难问题，最高人民法院曾先后颁布施行4个审理劳动争议案件的司法解释，内容丰富、体系庞大，跨越所谓劳动法时代和劳动合同法时代，因此也出现了2001年《劳动争议司法解释》、2006年《劳动争议司法解释（二）》相关内容与后颁布的《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》内容不协调、不一致的情况。本解释严格依照《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》以及《民法典》等法律制定。需要指出：一是劳动法律与民法关系问题。劳动法律属于社会法范畴，有其特有理念和规则，民法则属于私法范畴，民法与劳动法律对同一问题有不同规定时，应当适用劳动法律有关规定。例如《民法典》对欺诈行为效力的规定与《劳动合同法》规定不同，本解释相关条文并未依照《民法典》规定作修改，而是与《劳动合同法》保持一致。但是劳动法律没有规定时，《民法典》仍有适用余地，劳动法律中的部分概念、

规则，例如主体资格、民事行为能力等，仍然要以《民法典》规定为基础；劳动关系相关规定或者约定不得违背《民法典》强制性规定等。二是《劳动法》与《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》关系问题。可以说，《劳动法》是劳动法律领域的基本法，《劳动合同法》是劳动合同领域的特别法，《劳动争议调解仲裁法》是劳动争议程序领域的特别法，《劳动法》与《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》对同一问题规定不一致时，应当以特别法为准。例如《劳动法》第82条与《劳动争议调解仲裁法》第27条对仲裁时效的起算、中断、中止等规定不一致，本解释制定时就将于2001年《劳动争议司法解释》、2006年《劳动争议司法解释（二）》中有关仲裁时效条文予以废止，相关案件审理可以直接援引《劳动争议调解仲裁法》第27条的规定。

第二，有利于构建发展和谐稳定的劳动关系。劳动关系是现代社会最重要、最基本的社会经济关系之一，健康和谐的劳动关系是社会稳定、经济发展的基石；维护劳动者合法权益，合理平衡劳动者与用人单位双方利益，有效促进企业生产经营，构建科学、和谐的劳动关系，是人民法院劳动争议审判工作的职责和使命。据统计，近三年来，全国劳动争议纠纷案件一审收案数量每年超过40万件，且呈逐年递增态势。这些案件的处理，既涉及劳动者权益保护和用人单位发展，又涉及我国劳动用工、社会保障制度改革成果的落实。正因为如此，本解释制定中，根据《劳动合同法》关于劳动者权益保护的制度发展，例如经济补偿、赔偿金制度等，以及新形势下对劳动者和用人单位双方利益的平衡，对原解释特别是2001年《劳动争议司法解释》、2006年《劳动争议司法解释（二）》有关条文作相应修改，修改后的条文应当结合这一背景来理解。

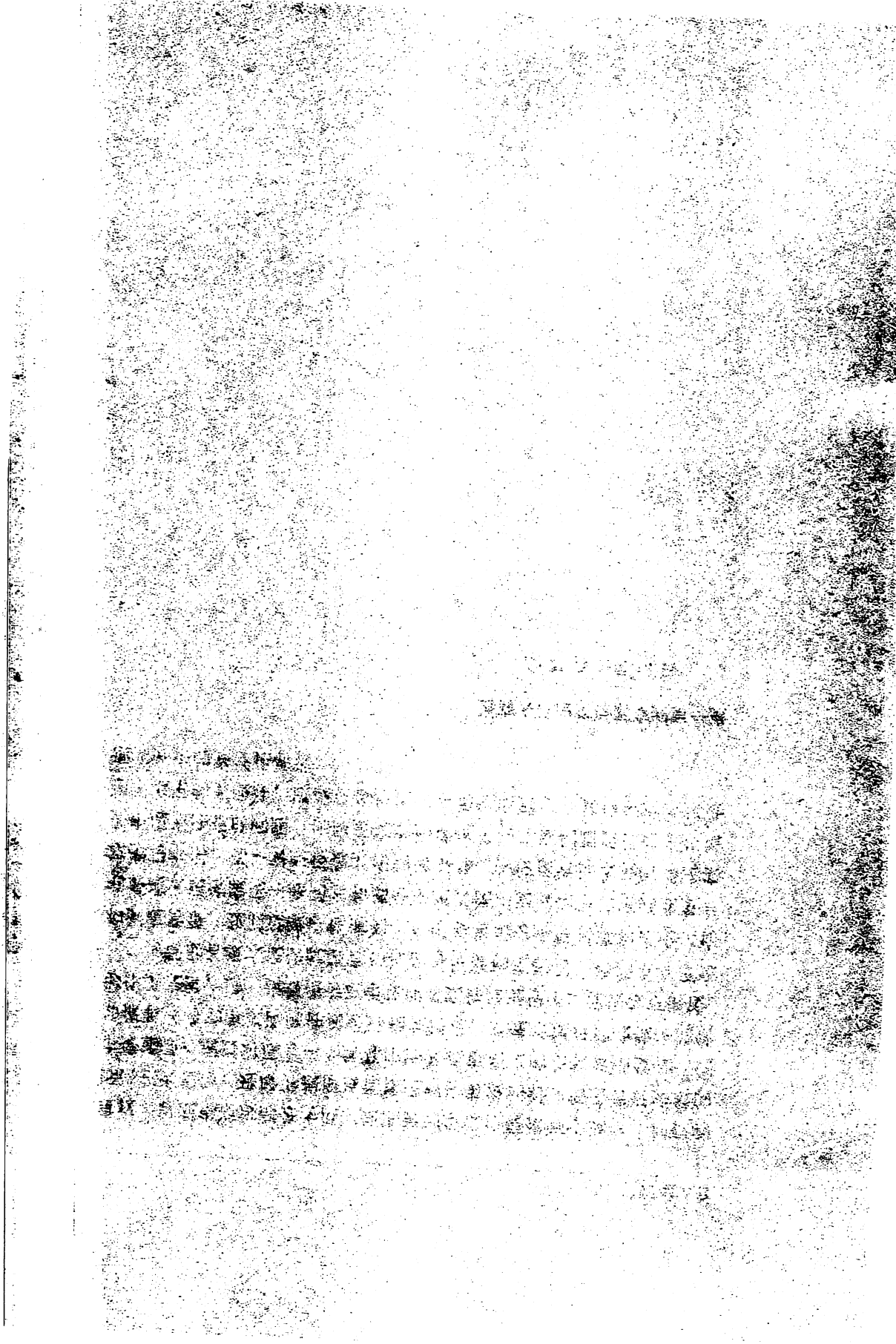
第三，有利于广大劳动者、用人单位准确理解法律。按照诉讼程序进程和劳动关系演变规律，将原解释中的相关内容整合归纳。本解释原则上分为劳动争议案件受理范围、管辖、裁审衔接、当事人、劳动合同的订立、履行和变更、解除和终止、其他事项8个部分。通过归纳整合，更加有利于广大劳动者、用人单位完整、系统地理解《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》等有关法律内容，依法

维权。以裁审衔接部分为例，处理劳动争议主要依赖于调解、仲裁和诉讼三大程序，理顺诉讼衔接程序是解决劳资纠纷、畅通劳资关系的主要途径；通过对原有4个解释中涉及裁审衔接的条文归纳整合，例如依照《劳动争议调解仲裁法》相关规定，对先予执行仲裁裁决的情形作了完善，进一步规范劳动争议纠纷案件处理程序，促进裁审衔接。

为帮助各级人民法院法官和社会各界准确把握司法解释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最高人民法院民一庭同志和部分中级人民法院劳动争议审判业务专家撰写本书，逐一对解释条文作翔实阐释。为使读者深入理解司法实务中应当注意的问题，比照条文顺序精选了相应案例附后，进一步增强了本书的实践性，以满足各界人士在司法实践以及其他劳动争议处理实务中的多样化需求。

最高人民法院民事审判第一庭

2021年6月18日



凡 例

1. 法律文件名称中的“中华人民共和国”省略，其余一般不省略。例如《中华人民共和国民法典》，简称为《民法典》。特别说明：《民法典》自2021年1月1日起施行，《婚姻法》《继承法》《民法通则》《收养法》《担保法》《合同法》《物权法》《侵权责任法》《民法总则》同时废止。

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》，简称为2001年《劳动争议司法解释》，已于2021年1月1日起废止。

3. 《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）》，简称为2006年《劳动争议司法解释（二）》，已于2021年1月1日起废止。

4. 《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）》，简称为2010年《劳动争议司法解释（三）》，已于2021年1月1日起废止。

5. 《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）》，简称为2013年《劳动争议司法解释（四）》，已于2021年1月1日起废止。

6. 《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》，简称为《民事诉讼法司法解释》。

目 录

第一部分 司法解释全文

最高人民法院

关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）
（2020年12月29日） 3

第二部分 重点问题理解与适用

《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》几个重点问题的
理解与适用 17

第三部分 条文释义

第一条 31

[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。

第二条	56
[条文主旨]	
本条是关于哪些纠纷不属于劳动争议的规定。	
第三条	68
[条文主旨]	
本条是关于劳动争议案件管辖的规定。	
第四条	77
[条文主旨]	
本条是关于如何确定双方起诉时的诉讼主体及案件管辖法院的规定。	
第五条	89
[条文主旨]	
本条是关于劳动争议仲裁机构以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人向人民法院提起诉讼的处理规定。	
第六条	106
[条文主旨]	
本条是关于当事人不服劳动争议仲裁机构以当事人申请仲裁事项不属于劳动争议为由不予受理时提起诉讼的处理规定。	
第七条	115
[条文主旨]	
本条是关于当事人不服劳动争议仲裁机构以申请仲裁主体不合格为由不予受理时提起诉讼的处理规定。	
第八条	126
[条文主旨]	
本条是关于劳动争议仲裁机构为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决后的可诉性规定。	

第九条 135

[条文主旨]

本条是关于当事人不服劳动争议仲裁事项不属于人民法院受案范围而提起诉讼的处理规定。

第十条 143

[条文主旨]

本条是关于劳动争议仲裁委员会作出的先予执行裁决不可诉，但可以申请强制执行的规定。

第十一条 151

[条文主旨]

本条是关于劳动争议仲裁机构作出的调解书生效后当事人又反悔的处理规定。

第十二条 159

[条文主旨]

本条是关于劳动争议仲裁机构逾期未作出受理决定或仲裁裁决的处理规定。

第十三条 171

[条文主旨]

本条是关于劳动者依法申请支付令的处理规定。

第十四条 182

[条文主旨]

本条是关于当事人提出超出原来仲裁申请事项的诉讼请求时的处理规定。

第十五条 190

[条文主旨]

本条是关于劳动者以工资欠条为证据直接提起诉讼，人民法院

按照普通民事纠纷受理的处理规定。

第十六条 201

[条文主旨]

本条是关于当事人对仲裁裁决中的部分事项不服提起诉讼时，劳动争议仲裁裁决不发生效力的规定。

第十七条 209

[条文主旨]

本条是关于集体仲裁中部分劳动者对仲裁裁决不服提起诉讼时，劳动争议仲裁裁决的效力规定。

第十八条 215

[条文主旨]

本条是关于用人单位不服未载明仲裁裁决类型的裁决书向基层人民法院起诉如何处理的规定。

第十九条 230

[条文主旨]

本条是关于《劳动争议调解仲裁法》第 47 条第 1 项规定的一裁终局裁决认定标准的规定。

第二十条 244

[条文主旨]

本条是关于当事人不服劳动争议仲裁机构作出的同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项的仲裁裁决提起诉讼时的处理规定。

第二十一条 253

[条文主旨]

本条是关于劳动争议仲裁机构作出终局裁决后，劳动者提起诉讼，同时用人单位申请撤销仲裁裁决时的处理规定。

第二十二條 261

[条文主旨]

本条是关于中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终审裁定的规定。

第二十三條 273

[条文主旨]

本条是关于中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决案件程序的规定。

第二十四條 282

[条文主旨]

本条是关于人民法院对生效劳动争议仲裁裁决、调解书裁定不予执行情形的规定。

第二十五條 298

[条文主旨]

本条是关于劳动争议仲裁机构作出终局裁决后，劳动者申请执行，用人单位申请撤销时的处理规定。

第二十六條 308

[条文主旨]

本条是关于劳动争议发生后，用人单位合并、分立时如何确定用人单位一方诉讼主体的规定。

第二十七條 315

[条文主旨]

本条是关于因用人单位招用尚未解除劳动关系的劳动者引发的劳动争议案件或者侵权纠纷案件如何确定诉讼主体地位的规定。

第二十八条 320

〔条文主旨〕

本条是关于劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方或承包方发生劳动争议后诉讼主体如何确定的规定。

第二十九条 325

〔条文主旨〕

本条是关于不具备合法经营资格的用人单位的诉讼主体确定的规定。

第三十条 332

〔条文主旨〕

本条是关于不具备合法经营资格但以挂靠等形式借用他人营业执照的诉讼主体确定的规定。

第三十一条 342

〔条文主旨〕

本条是关于人民法院审查认为仲裁裁决遗漏必须共同参加仲裁的当事人时的处理规定。

第三十二条 352

〔条文主旨〕

本条是关于具有特殊身份的人员与用人单位发生用工争议时的处理规定。

第三十三条 369

〔条文主旨〕

本条是关于涉外用工关系法律性质认定的规定。

第三十四条 383

〔条文主旨〕

本条是关于劳动合同期满后未签订新的书面劳动合同情形下，双方之间形成的事实劳动关系权利义务如何确定的规定。

第三十五条	403
[条文主旨]	
本条是关于劳动者和用人单位解除或终止劳动合同时达成协议的效力规定。	
第三十六条	418
[条文主旨]	
本条是关于劳动合同未约定竞业限制的经济补偿，劳动者履行相关竞业限制义务后，经济补偿如何计算的规定。	
第三十七条	433
[条文主旨]	
本条是关于当事人约定了竞业限制和经济补偿解除劳动合同后，除另有约定外，当事人应当如何履行的规定。	
第三十八条	450
[条文主旨]	
本条是关于劳动者可以请求解除竞业限制约定的规定。	
第三十九条	472
[条文主旨]	
本条是关于用人单位对竞业限制解除的规定。	
第四十条	489
[条文主旨]	
本条是关于劳动者违反竞业限制约定并支付违约金后，用人单位有权要求劳动者继续履行竞业限制义务的规定。	
第四十一条	506
[条文主旨]	
本条是关于劳动合同被确认为无效后的处理规定。	