

最高人民法院 司法政策与指导案例

ZUIGAO RENMIN FAYUAN
SIFA ZHENGCE YU ZHIDAO ANLI

吴庆宝 主编

4

劳动争议卷



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

最高人民法院 司法政策与指导案例

ZUIGAO RENMIN FAYUAN
SIFA ZHENGCE YU ZHIDAO ANLI

吴庆宝 主编

4



法律出版社
LAW PRESS • CHINA

图书在版编目(CIP)数据

最高人民法院司法政策与指导案例. 劳动争议卷 /
吴庆宝主编. —北京: 法律出版社, 2011. 5
ISBN 978 - 7 - 5118 - 2008 - 2

I. ①最… II. ①吴… III. ①劳动争议—劳动法—司
法制度—中国②劳动争议—案例—中国 IV. ①D92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 054449 号

最高人民法院司法政策与指导案例
(劳动争议卷)
吴庆宝 主编

编辑统筹 法律应用出版分社
策划编辑 戴 伟 韦钦平
责任编辑 贺 兰
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 北京北苑印刷有限责任公司
责任印制 陶 松

开本 720 毫米×960 毫米 1/16
印张 16
字数 282 千
版本 2011 年 9 月第 1 版
印次 2011 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-2008-2

定价:38.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编写说明

司法政策是最高人民法院根据国家的政策,结合法院工作实际制定的工作方针、工作重点以及一个时期的审判工作方向,是国家政策在司法领域中的具体体现。为加强审判指导,统一司法标准,最高人民法院除了制定和公布司法解释以外,通常还以其他多种形式表达其适用法律的观点。如最高人民法院答复、通知、最高人民法院院长对审判工作的重要讲话,最高人民法院各主管副院长及庭长在全国性审判工作会议上的讲话,全国性的审判业务会议纪要等。上述司法政策虽然不具有最高人民法院正式公布的司法解释的效力,但在不同程度上代表了最高人民法院的司法观点和立场。最高人民法院的司法政策对司法实务的影响越来越大。

为了让广大法官、律师能够更方便、快捷地了解最高人民法院的司法政策,我们组织审判实务部门从事民商事审判的法官们,将上述司法政策按照不同的专题进行收集、整理。具体设置如下:

——**最高人民法院审判政策与精神** 包括最高人民法院院长、副院长在全国民事审判工作会议上的讲话、最高人民法院负责人就司法解释答记者问、在新闻发布会上的讲话、最高人民法院会议纪要等。

——**最高人民法院司法解释** 是最高人民法院对全国人大及其常委会制定的法律及规范性文件在司法实务领域中具体含义的阐述。

——**最高人民法院请示与批复** 是最高人民法院对地方法院遇到了现有法律解决不了或适用法律冲突等问题的时候,向地方法院发批复函。

——**个案复函** 是最高人民法院就具体案件对下级法院(省高院)就某个个案中定性或存疑点进行答疑。

——**地方人民法院审判政策与精神** 包括地方高级人民法院院长关于民事具体问题的指导意见、地方高级人民法院院长在民事审判工作座谈会上的讲话、地方高级人民法院院长关于法律适用中若干问题的调查报告等。

除司法政策外,本书的另一大特色是收录了指导案例,为办案人员提供较为全面的参考。根据中央政法委关于构建案例指导制度的部署和要求,为总结审判经验,统一法律适用,提高审判质量,维护司法公正,2010年11月26日,最高人民法

院发布了《关于案例指导工作的规定》。该规定明确指出,所称指导性案例,是指裁判已经发生法律效力,并符合以下条件的案例:

- (一)社会广泛关注的;
- (二)法律规定比较原则的;
- (三)具有典型性的;
- (四)疑难复杂或者新类型的;
- (五)其他具有指导作用的案例。

最高人民法院发布的指导性案例,各级人民法院在审判类似案件时应当参照。最高人民法院审判委员会讨论决定的指导性案例,统一在《最高人民法院公报》、最高人民法院网站、《人民法院报》上以公告的形式发布。

案例指导制度的出台,是中国法制建设和司法发展进程中一个具有里程碑意义的突破事件,标志着人民法院的案例指导工作进入一个新的阶段。在司法实践中,典型案例一直发挥着重要作用,最高人民法院以案件批复、指导意见、公报等多种形式发布典型案例以指导审判工作,这些案例的发布对于统一人民法院司法尺度,提高办案水平,起了一定作用。《关于案例指导工作的规定》的出台能够进一步发挥指导性案例的作用。

本套丛书中的指导案例汇集了最高人民法院发布过的指导性案例,按照专业领域进行有针对性的划分和收录。力争为统一司法标准提供参考,为审理类似案件提供指引。在编排上,本套丛书罗列了这些案例的裁判主旨、法律适用要点,并注明了案例出处,方便读者进一步研究时查找使用。

针对民商事审判实务中的难点、疑点及热点问题,“最高人民法院司法政策与指导案例”丛书按照纠纷类型分为七册进行出版,分别为:公司金融卷、房地产卷、建设工程卷、劳动争议卷、侵权纠纷卷、婚姻家庭卷、民事诉讼卷。为了便于读者能轻松阅读本书,我们在编辑体例上做了精心设计,每个专题的主题词都力求简明、恰当。

由于我们时间仓促,掌握的资料有限,本书的疏漏、错误之处在所难免,尚请读者批评指正,以便再版时予以修订。本套丛书所整理的司法政策与指导案例仅供在司法实务中参考。

2011年9月

目 录

一、司法政策精神

1. 劳动合同法实施 (1)
2. 劳动争议相关 (5)

二、案件受理问题

1. 劳动争议案件的受理范围 (35)
2. 仲裁机构对劳动争议不受理或不作出受理与否决定、逾期不作出裁决情况下法院是否受理的问题 (42)
3. 因企业职工下岗引发的争议应否受理? (44)
4. 退伍兵安置而产生的纠纷是否属劳动争议案件 (45)
5. 解除劳动关系相关纠纷是否按照劳动争议案件受理 (46)
6. 当事人改变案由直接起诉是否受理 (46)
7. 未签订书面劳动合同的劳动关系(事实劳动关系)的认定问题 (47)
8. 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的受理 (52)
9. 职工退休后与原单位或其他工作单位是否存在劳动关系 (53)
10. 人事争议是否属于劳动争议 (56)
11. “欠条”形式工资给付请求的受理 (60)
12. 起诉未办社保是否受理 (63)
13. 劳动争议案件中,劳动争议仲裁机构以用人单位主体不适格为由作出书面裁决、决定或者通知后,劳动者不服,依法向人民法院起诉,人民法院如何处理? (69)
14. 在人民法院受理的劳动争议案件中,有部分当事人经过了劳动仲裁程序,部分当事人没有经过劳动仲裁程序,此时应怎样处理? (70)
15. 用人单位向员工收取用工保证金、工作服押金等,双方为此发生纠

- 纷,是否属于劳动争议?用人单位应否将上述款项退回员工? (71)
16. 劳动仲裁机构及劳动部门派出机构对劳动争议作出调解书,当事人事后反悔,向法院起诉的,法院应否受理? (73)

三、法律适用

1. 有关事业单位人事争议案件的法律适用 (74)
2. 用人单位制定的规章制度,能否作为审理案件的依据 (75)
3. 有关汶川地震中劳动者损害赔偿请求的法律适用 (80)
4. 新旧工伤保险法规适用问题 (80)

四、劳动争议中纠纷责任主体

1. 派驻或借调用工的责任主体 (81)
2. 挂靠情形下的责任主体 (84)
3. 劳务派遣纠纷责任主体 (85)
4. 承包关系中工伤责任主体 (87)
5. 个体工商户主体资格 (92)

五、涉外劳动关系

1. 外国人国内就业未履行相关程序的处理 (95)
2. 涉外劳动关系的法律适用 (97)
3. 涉外劳动案件的受理 (97)
4. 外企直接招聘法律关系的确认 (98)

六、劳动合同相关问题

1. 无固定期限劳动合同的确定 (100)
2. 解除劳动合同中额外经济补偿金适用问题 (103)
3. 劳动者解除劳动合同的纠纷处理及其赔偿责任 (104)
4. 用工单位解除劳动合同的纠纷处理及其经济补偿与赔偿 (111)
5. 劳动者被迫解除劳动合同的救济 (120)
6. 因用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费而迫使劳动者解除合

同的补偿问题	(122)
7. 因用人单位拖欠劳动者薪酬而迫使劳动者解除合同的补偿	(124)
8. 入职保证金条款效力	(126)
9. 劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未拒绝 的,如何确定双方的劳动关系	(128)
10. 竞业禁止的经济补偿	(131)
11. 竞业禁止期限的确定	(138)
12. 违反保密协议的责任	(139)
13. 劳动合同条款的效力	(141)
14. 用人单位与即将毕业的应届毕业生签订招工协议,约定该生毕业 后到其单位工作,并收取该生一定金额的押金,在协议中约定如不 报到则没收押金。该生毕业后没有到用人单位工作,押金应否退 回毕业生?	(144)
15. 劳动者在合同期限内依法辞职是否应承担违约责任?	(145)

七、劳动薪酬问题

1. 企业管理层追索劳动报酬是否属于劳动争议?	(146)
2. 薪酬不明的举证责任	(147)
3. 工资低于最低标准是否应赔偿?	(149)
4. 调岗、调职、调薪的效力	(151)

八、工伤问题

1. 非法用工关系的救济	(153)
2. 自然灾害中履行职务认定工伤的法律要件	(156)
3. 工伤认定标准	(157)
4. 未参保工伤险的救济	(164)
5. 工伤认定中关于“上下班途中”的合理释义	(165)
6. 具有潜伏期的事故伤害结果对于工伤认定的影响	(166)
7. 工作中的疏忽过失不影响工伤认定	(171)
8. 职业病救济	(171)
9. 工伤与侵权竞合问题	(173)
10. 工伤赔偿和解的效力	(176)

11. 工伤与他人侵权竞合 (178)
12. 职工外出学习休息期间受到伤害能否认定为工伤 (182)
13. 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 (183)
14. 司机因公外出造成交通事故,未构成交通肇事罪,也不属于自杀、酗酒、蓄意制造交通事故的,应认定为工伤 (184)
15. 劳动行政机关不依法受理事业单位劳动者工伤认定申请的,属于不履行法定职责 (184)
16. 因工致残,用人单位安排留用伤残工人,伤残工人不愿意留用并要求用人单位一次性发给伤残补助金的,人民法院是否应当予以支持? (185)
17. 工伤事故损害赔偿包括哪些项目?计算标准和方法如何确定? (186)
18. 雇主未领取营业执照而雇用工人,发生伤亡事故,是属于工伤还是属于一般的人身损害,是适用劳动法、社保条例确定赔偿标准还是适用其他损害赔偿方面的法律法规处理? (187)
19. 工人上班时从事与其本人分工无关的工作而致伤,是否以工伤事故论? (188)
20. 在审理工伤事故赔偿纠纷案件时,对劳动部门不作出工伤认定或者认定不是工伤的,人民法院能否根据查明的事实直接作出工伤事故的认定? (189)
21. 发生工伤事故后,双方达成赔偿协议,当一方不履行协议,并以超过了仲裁时效作抗辩时,人民法院是否应支持? (190)
22. 在工伤赔偿案件中,原告把雇用他的工程队、工程队所属的公司、工程发包方列为共同被告提起诉讼,案件应如何处理? (191)
23. 房屋装修过程中发生工伤事故后,工程承包方下落不明,受害人起诉承包人和屋主,房主是否应承担责任?责任份额应如何确定? (192)
24. 临时搭建工程,一方提供材料,对方按搭建工程量结算,双方是形成承揽关系,还是雇佣或劳务关系?如施工中发生伤亡起诉到法院,应如何处理? (193)

九、企业破产劳动债权的救济

1. 破产劳动债权的主张 (194)
2. 职工安置费与解除劳动合同经济补偿金的关系问题 (199)

3. 破产企业劳动者补偿金的受偿范围如何界定? (200)

十、劳动争议和解

- 劳动争议和解的效力 (201)

十一、时效和期间期日问题

1. 超过仲裁时效的认定 (204)
2. 仲裁时效的期日计算 (209)
3. 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? (215)
4. 工人发生工伤后留在原单位工作,后因工作环境等原因不满意想离开工作单位并提出给付伤残补助金,用人单位以已过诉讼时效为由拒不支付,这类案件应如何计算诉讼时效? (216)
5. 如何理解适用劳动争议仲裁申诉时效与诉讼时效? (217)
6. 追索劳动报酬(包括加班报酬)的申请仲裁期限与时效 (218)

十二、诉讼问题

1. 仲裁后诉讼增加诉讼请求的处理 (220)
2. 劳动争议仲裁作出后,用人单位不服仲裁裁决向人民法院起诉,人民法院经审查认为仲裁裁决有理,可否判决驳回原告的诉讼请求? (222)
3. 一方起诉申请撤销仲裁裁决,另一方要求履行仲裁裁决,是否适用反诉的法律规定? (223)
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》第4条规定的劳动仲裁认定的“主体不适格”与法院审查认定的“主体不适格”是否同一概念? (224)
5. 劳动争议案件中的财产保全 (225)
6. 劳动争议案件中的先予执行与先行裁决 (228)
7. 共同诉讼问题 (232)
8. 劳动争议案件的管辖确定 (234)

十三、执行依据

1. 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的问题 (238)
2. 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? (239)
3. 劳动监察决定强制执行问题 (240)
4. 在劳动争议仲裁程序中能否适用先予执行? (241)

十四、指导性案例

1. 劳动者单位变化的工龄计算 (242)
2. 因除名决定发生的劳动争议的举证责任承担 (242)
3. 医疗期的确定与劳动合同的顺延 (243)
4. 部门领导作出的决定可否代表用人单位 (243)
5. 事实劳动关系的认定 (243)
6. 工伤待遇给付后,劳动合同可否解除 (244)
7. 退休返聘合同的法律适用 (244)
8. 雇工受伤的民事责任承担 (244)

一、司法政策精神

1. 劳动合同法实施

主题词

劳动争议 劳动合同法 司法和谐

最高人民法院领导讲话

要明确劳动合同法的调整范围。劳动合同法对劳动合同的主体和调整劳动关系范围做了明确的界定,如用人单位的主体范围增加了民办非企业单位等组织,而调整的劳动合同关系也涵盖了从劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止的全部过程,最大限度地将用人单位和劳动者及所建立的劳动关系纳入劳动合同法的调整范围中。同时,将未订立书面劳动合同的事实劳动关系也明确纳入劳动合同关系的调整范围,这为人民法院依法确定劳资双方的权利义务,平衡当事人合法权益,及时解决劳动争议纠纷提供了统一的司法尺度。

要理解劳动合同法的指导原则。劳动合同法的公布,要求人民法院在今后的劳动争议审判工作应紧紧围绕保护劳动者合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系这个指导思想和基本原则,发挥审判职能,严格依照劳动合同法确立的各项劳动合同的法律规定,确认劳动者和用人单位的权利义务。在注重加大对劳动者合法权益保护的同时,也要切实保障用人单位的用工自主权等各项合法权益的实现,以着力平衡劳资双方的利益,促进和谐稳定的劳动关系的构建。要关注劳动合同法的实施状况。劳动合同法公布实施后,必然会对当前的劳动关系乃至整个社会关系给予适度冲击,也预示着人民法院的劳动争议审判工作即将进入一个更加紧张繁忙的新阶段。因此,各级人民法院在严格依据劳动合同法审理劳动争议案件的同时,还要密切关注劳动合同法实施过程中出现的新情况、新变化,及时收集人

民法院在贯彻执行劳动合同法的审判工作中产生的法律适用上的新问题,并针对新情况、新问题提出相应的解决对策,为下一步制定劳动合同法相关司法解释做好全面、充分的准备。

——杜万华:“加强监督指导促进司法和谐 努力推动民事审判工作新发展——在成都、汕头召开的民事审判专题座谈会上的讲话(节选)”,载《民事审判指导与参考》,法律出版社2007年第3集,总第31集。

劳动关系作为社会关系的重要组成部分,它的和谐稳定关系到我国构建和谐社会的总体发展战略目标的实现。劳动合同法作为调整劳资双方权利义务关系、保障公民劳动权的重要法律,就是要在充分保护公民劳动权益的基础上,平衡劳资双方利益,建立和维护稳定和谐的劳动关系。

2007年6月29日公布的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)总则第1条即明确提出构建和发展和谐稳定的劳动关系的立法宗旨。这标志着我国劳动合同制度步入了一个全新的发展完善阶段,是全面推进劳动合同制度进程中的里程碑。劳动争议案件审判工作现状 1995年劳动法颁布实施后,人民法院作为司法审判机关,依法及时公正地审理了大量的劳动争议案件,切实维护了当事人特别是广大劳动者的合法权益。但随着我国经济结构调整和劳动用工制度的改革,劳动关系发生了深刻的变化,劳动争议案件大幅度增加,劳资矛盾不仅成为我国社会矛盾的焦点,也成为人民法院民事审判工作中的热点和难点。据我院司法统计表明,自1995年劳动法实施以来,全国各级人民法院审理的劳动争议数量呈明显上升趋势,其中群体性劳动争议案件数量也大幅度攀升。各级地方人民法院在审理劳动争议案件中,始终遵循保护劳动者弱势群体利益,注意维护社会稳定的指导思想,将劳动争议案件特别是群体性劳动争议案件的审理作为民事审判工作的重点,严格执行劳动法的各项规定,注重调解,加强与劳动和社会保障行政主管部门以及其他相关单位的沟通,不断提高审理劳动争议案件的效率,取得了良好的法律效果和社会效果。针对劳动争议案件的特殊性和出现的新情况,最高人民法院陆续制定出台了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》等司法解释。从程序和实体方面就劳动争议案件的受理、审理、执行工作中的一些疑难问题作出明确具体的规定,为各级人民法院及时、正确审理劳动争议案件提供了更为明确、具体的法律依据。在通过制定司法解释、加强审判工作指导的同时,最高人民法院根据中央有关政策精神,还制定公布了《关于落实23项司法为民具体措施的指导意见》,明确要求各级人民法院对劳动争议案件,要依法快立案、快审判、快执行,及时保护劳动者的合法权益,并依照有关规定,实行减、缓、免诉讼费用,扩大司法救助范围,确保经

济困难的劳动者及时得到司法救助。在做好指导各级人民法院审判工作的同时,为了进一步妥善解决劳动争议,充分发挥司法审判职能,最高人民法院与劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会、全国工商联等部门建立了不定期的联系制度,建立劳动争议案件的协商调解机制,运用多种手段化解劳资纠纷,创新劳动争议案件的解决机制。对人民法院审判工作的影响和提出的任务,1995年实施的劳动法虽然从全方位对劳动关系的各个方面加以调整,并设专章对劳动合同和集体合同的订立、履行、变更、解除、终止等问题予以明确,但由于对劳动合同制度的相关规定过于原则、简单,导致目前我国劳动合同的签订率极其低下,造成人民法院在审理劳动争议纠纷的司法审判工作中,遇到不少难题,使许多劳动者的劳动权利难以得到保障。如劳动法调整的主体范围和法律关系过窄也不明确,致使事实劳动关系、劳务派遣合同权利义务关系难以界定,因劳动合同签订率低和劳动合同期限短期化严重,导致劳资双方权利义务关系不清和劳动关系不稳定等,特别是随着经济体制改革的深入和劳动用工形式的多元化,现有的劳动合同法律、行政法规已经无法很好地适应社会发展的需要,极大地妨碍着人民法院及时公正地解决不断上升的劳资纠纷,严重影响了劳动关系乃至整个社会关系的稳定。司法审判工作迫切需要立法机关从法律层面对涉及劳动合同的各项规定予以完善细化。劳动合同法的适时公布,弥补了现行劳动合同法律和行政法规的不足,为人民法院依法及时、公正审理劳动合同纠纷,保障、促进和谐稳定的劳动关系提供了法律依据。劳动争议就是劳动者与用人单位基于劳动权利义务关系产生的纠纷,而劳动合同又是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务协议。因此,人民法院审理的劳动争议纠纷案件,就是劳动合同纠纷。针对劳动关系和劳动用工形式的活跃多变、类型复杂等特性,劳动合同法运用列举和概括相结合的方式,不仅在用人单位的主体范围上增加了民办非企业单位等组织,而且对劳动合同关系的调整也扩大到劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止的全部过程,最大限度地将用人单位和劳动者及所建立的劳动关系纳入劳动合同法的调整范围中。同时,通过对劳动关系建立时间的认定,将未订立书面劳动合同的事实劳动关系也明确纳入劳动合同关系的调整范围,如用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。对劳动合同的期限和订立无固定期限劳动合同等问题,也分别就各种情况做出了明确具体的认定。此外,劳动合同法设专章对集体合同和劳务派遣、非全日制用工等特殊形式的用工方式作出特别规定,明确了劳动者和用人单位的权利义务关系。劳动合同法律制度的诸多变化,昭示着我国劳动合同制度的日渐完善,司法尺度的明确统一。这一方面有利于人民法院依法及时公正地解决各类劳动合同纠纷,全面、充分地保护劳动者的合法权益;另一方面也向人民法院提出了新的要求和新的任务。

首先,在劳动合同法有关劳动合同的一系列完整系统的法律规定中,都全面体现着在全力保护劳动者合法权益的前提下,着力平衡劳动者和用人单位之间的利益关系,建立和发展稳定劳动关系的立法指导思想。这就为人民法院今后的审判工作指出了明确的司法原则和最高目标,完全符合我国构建和谐社会的战略发展。同时,为保证劳动合同制度各项规定的落实执行,促进和谐劳动关系的构建,针对我国当前劳动法律和政策规章中劳动监察和法律责任制度不明确导致的执法主动性不强、力度不够、执法不严、违法不究的现实情况,劳动合同法专设监督检查和法律责任章节,对劳动合同制度的各项内容、监督检查及法律责任都作出了全面详尽具体的规定,为人民法院确定劳资双方的权利义务,平衡当事人利益,及时解决劳动争议纠纷提供了统一的司法尺度。其次,劳动合同法的公布,要求人民法院今后的劳动争议审判工作应紧紧围绕保护劳动者合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系这个指导思想,发挥审判职能,严格依照劳动合同法确立的各项劳动合同的法律规定,确认劳动者和用人单位的权利义务,在注重加大对劳动者合法权益保护的同时,也要切实保障用人单位的用工自主权等各项合法权益的实现,着力平衡劳资双方的利益,促进和谐稳定的劳动关系的构建。最后,劳动合同法公布实施后,必然会对当前的劳动关系乃至整个社会关系给予适度冲击,也预示着人民法院的劳动争议审判工作即将进入一个更加紧张繁忙的新阶段。最高人民法院民事审判第一庭已责成相关合议庭专门负责对劳动争议案件的审判工作进行监督指导和调研,并下发通知明确要求各级人民法院在严格依据劳动合同法审理劳动争议案件的同时,还要密切关注劳动合同法实施过程中出现的新情况、新变化,加强调研,及时收集人民法院在贯彻执行劳动合同法的审判工作中产生的法律适用上的新问题,并针对新情况、新问题提出相应的解决对策,为下一步劳动合同法相关司法解释的制定工作做好全面充分的准备。

——“以和谐司法促进劳动关系的和谐稳定”,载《民事审判指导与参考》,法律出版社2007年第3集,总第31集。

法律法规链接

劳动合同法

2. 劳动争议相关

主题词

劳动争议 公正司法 和谐司法

最高人民法院领导讲话

妥善处理劳动争议案件,切实保护劳动者合法权益审理好劳动争议案件对于构建和谐劳动关系举足轻重。在审理劳动争议案件过程中,我认为要注意这样几个问题:一是正确界定“劳动争议发生之日”。最高人民法院《劳动争议司法解释(二)》分三种情形对劳动法中“劳动争议发生之日”作出了解释。实践中的情况肯定不止这几种,如果遇到司法解释没有明确规定的情况,应该从着重保护劳动者的角度对“劳动争议发生之日”作出符合劳动法规定精神的认定。二是工伤赔偿和民事赔偿的关系问题。我认为按照《人身损害赔偿司法解释》第12条的规定,并不能简单地得出工伤赔偿和民事赔偿互相排斥的结论。如果用人单位出于故意或者重大过失,明显违反安全生产管理法规,对劳动者的人身安全和健康置若罔闻,给劳动者造成的损害明显无法通过工伤赔偿获得较为充分的救济,可以根据具体案情判决用人单位承担相应的民事赔偿责任。三是正确理解《劳动争议司法解释(二)》有关不作为劳动争议案件,应按照普通民事案件处理的规定精神。实践中应当注意,即使用人单位与劳动者之间的纠纷不属于工资欠条纠纷或者并非因用人单位不履行劳动争议调解协议规定的给付义务而引起,只要争议性质不属于劳动争议,就应当按照普通民事案件受理和审理,以更加及时地为劳动者维权提供司法保障。

一裁两审不利于对劳动者合法权益的及时保护,但这是立法解决的问题。诉讼费的降低有利于劳动者诉讼,但用工单位也可以用来拖延时间,依法恶意诉讼,应引起我们的高度重视,必要时,可以采取裁定先行给付的办法,充分利用法律手段来保护劳动者的合法权益。

——最高人民法院审判委员会委员民事审判第一庭庭长纪敏:“公正司法一心为民 廉洁自律一生平安——在全国民事审判工作座谈会上的总结讲话(节

选)”,载《民事审判指导与参考》,法律出版社2007年第2集,总第30集。

审理好劳动争议和社会保障案件,促进劳动力市场的规范发育,维护社会稳定。随着企业改制、农村劳动力向非农产业和城镇转移、企业投资主体多元化以及劳动用工制度的重大变化,用人单位与劳动者之间的劳动争议案件数量急剧增加。这类案件具有政策性强、涉及面广、与社会稳定关系密切等特点,人民法院在处理这类案件时,要注意以下问题:

加强对劳动者合法权益的保护。有的用人单位违反《劳动法》和安全生产、职业卫生等方面的法律法规,严重侵犯劳动者取得劳动报酬、获得劳动安全、卫生保护、休息休假、享受社会保险和福利等权利。人民法院在审理损害劳动者劳动权益纠纷,特别是拖欠进城农民工工资纠纷等案件时,要依据劳动法及相关法律法规的规定,充分保护劳动者的合法权益,为建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度提供有力的司法保障。

处理群体性劳动纠纷,要充分依靠党委、政府的支持。当前,我国的社会保障制度还不健全,对于因国家产业政策调整或者企业改制等原因引起的国有企业整体拖欠工资而引发的群体性纠纷,可以暂不受理,要在党委的统一领导下,与政府有关部门共同做好疏导工作,化解矛盾,平息纠纷。

——最高人民法院副院长:“努力工作开拓创新继续推进现代民事审判制度建设为全面建设小康社会提供司法保障——在全国民事审判工作座谈会上的讲话(节选)”,载《民事审判指导与参考》,法律出版社2003年第2集,总第14集。

最高人民法院答记者问

为了贯彻党的十六大提出的以人为本、科学发展、和谐发展的战略思想,为构建社会主义和谐社会提供有力的司法保障,最高人民法院根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民事诉讼法》的相关规定,结合审判实践经验,经审判委员会第1393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(二)》(以下简称《解释二》)。值此司法解释公布之际,最高人民法院负责人就《解释二》的有关问题接受了记者的采访。

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:劳动法颁布实施以后,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,全国法院审理的劳动争议案件每年约以20%的速度递增,成为民事审判中的热点和难点。为了适应劳动争议审判工作的需要,最高人民法院曾于2001年4月16日颁布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》。