



审判要旨系列

# 劳动争议案件审判要旨

LAODONG ZHENGYI ANJIAN

SHENPAN YAOZHI

主 编 谢国伟 杨晓蓉

人民法院出版社

# 劳动争议案件审判要旨

主 编 谢国伟 杨晓蓉

人民法院出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议案件审判要旨/谢国伟 杨晓蓉主编. —北京:  
人民法院出版社, 2006. 9

ISBN 7-80217-288-8

I. 劳… II. ①谢… ②杨… III. 劳动争议-案例-  
分析-中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 073910 号

## 劳动争议案件审判要旨

主编 谢国伟 杨晓蓉

---

责任编辑 杜澎  
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)85250561 (责任编辑) 85250516 (出版部)  
85250558 85250559 (发行部)  
网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>  
E - mail [courtpress@sohu.com](mailto:courtpress@sohu.com)  
印 刷 北京人卫印刷厂  
经 销 新华书店

---

开 本 890 × 1240 毫米 A5  
字 数 509 千字  
印 张 18.875  
版 次 2006 年 9 月第 1 版 2006 年 9 月第 1 次印刷  
书 号 ISBN 7-80217-288-8  
定 价 40.00 元

---

版权所有 侵权必究

# 目 录

## 第一编 劳动争议审判要旨

<b>第一章 劳动争议概述</b> .....	(1)
第一节 劳动争议的特征与类型 .....	(1)
第二节 劳动争议的处理体制 .....	(5)
第三节 处理劳动争议的法律渊源与 基本原则 .....	(9)
<b>第二章 劳动争议诉讼程序中的若干问题</b> .....	(17)
第一节 劳动争议案件的受理 .....	(17)
第二节 劳动争议案件的诉讼管辖 .....	(43)
第三节 劳动争议案件的诉讼当事人 .....	(46)
第四节 劳动争议案件的“仲裁申请期间” 审查 .....	(54)
第五节 劳动争议仲裁裁决的生效与执行 .....	(61)
<b>第三章 劳动合同争议案件的审理</b> .....	(68)
第一节 劳动合同概述 .....	(68)
第二节 劳动合同纠纷的处理 .....	(70)

<b>第四章 劳动条件争议案件的审理</b> .....	(94)
第一节 劳动条件概述 .....	(94)
第二节 工资争议的处理 .....	(101)
第三节 工作时间争议和休息休假 争议的处理 .....	(121)
第四节 劳动安全保障争议的处理 .....	(131)
<b>第五章 工伤保险争议案件的处理</b> .....	(140)
第一节 工伤保险概述 .....	(140)
第二节 工伤认定和劳动能力鉴定 .....	(144)
第三节 工伤保险责任主体的认定 .....	(148)
第四节 工伤保险与民事损害赔偿的关系 .....	(151)
第五节 工伤保险争议的其他热点问题 .....	(159)

## 第二编 劳动争议案件疑难法律问题的理论探究

<b>第一章 劳动关系的法学考察与实务分析</b> .....	(161)
<b>第二章 劳动合同期限的若干问题研究</b> .....	(184)
<b>第三章 劳动合同解除的疑难问题研究</b> .....	(196)
<b>第四章 劳动合同无效制度研究</b> .....	(215)
<b>第五章 竞业禁止法律问题研究</b> .....	(223)
<b>第六章 企业改制过程中劳动权利法律保护     问题的研究</b> .....	(242)
<b>第七章 工伤事故侵权损害赔偿与工伤保险补偿     (赔偿) 的竞合问题的研究</b> .....	(262)

第八章 劳动争议诉讼程序研究 .....	(290)
第九章 劳动争议申请仲裁时效问题的研究 .....	(316)
第十章 劳动争议案件中证明责任分配规则的研究 .....	(338)

### 第三编 劳动争议典型案例评析

#### 劳动合同与承揽、雇佣合同之辨析

——尹某诉朱某人身损害赔偿案 .....	(357)
----------------------	-------

#### 劳动关系的身份属性

——董某与广瑞毛绒公司劳动争议案 .....	(367)
------------------------	-------

#### 对劳动者提前解除劳动合同承担合理限度

##### 违约责任的裁量

——曾某与太平洋印刷有限公司劳动合同争议案 .....	(373)
-----------------------------	-------

#### 过失性解雇的合法性审查

##### ——吴某与扬子纺纱有限公司解除劳动合同

争议案 .....	(382)
-----------	-------

#### 在职职工的竞业禁止义务

##### ——琼花高科技股份有限公司与李某劳动

合同纠纷案 .....	(390)
-------------	-------

#### 内退协议的效力认定

——冯某诉县印刷厂有限公司劳动争议案 .....	(397)
--------------------------	-------

#### 企业改制后劳动者工伤保险待遇的法律保护

——赵某诉某饮料厂劳动合同案 .....	(405)
----------------------	-------

清算组遗漏工伤职工的保险给付应承担赔偿责任

——李某与王某等七人及某街道经济发展总公司

工伤争议案 ..... (413)

双重劳动关系下对工伤劳动者的保护

——刘某与周某工伤保险纠纷案 ..... (420)

工伤争议案件中劳动仲裁时效与诉讼时效的认定

——陈利与凤山木业有限公司工伤争议纠纷案 ..... (428)

用人单位不能单方降低劳动者退休金标准

——冯某诉某师范学院退休金标准案 ..... (434)

## 附录 相关法律、法规、规章和司法解释

### 一 综合 ..... (441)

#### 中华人民共和国劳动法

..... (441)

#### 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 ..... (454)

#### 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 ..... (468)

关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的

解释(二) ..... (472)

## 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 ..... (475)

## 二 劳动合同 ..... (485)

企业职工奖惩条例 ..... (485)

企业经济性裁减人员规定 ..... (489)

违反和解除劳动合同的经济补偿办法 ..... (490)

劳动部

关于发布《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的

赔偿办法》的通知 ..... (492)

劳动部

关于实行劳动合同制度若干问题的通知 ..... (494)

## 三 劳动基准 ..... (497)

中华人民共和国职业病防治法 ..... (497)

中华人民共和国安全生产法 ..... (511)

女职工劳动保护规定 ..... (525)

女职工禁忌劳动范围的规定 ..... (527)

禁止使用童工规定 ..... (528)

劳动部

关于颁发《未成年工特殊保护规定》的

通知 ..... (531)



国务院

- 关于修改《国务院关于职工工作时间的规定》的  
决定 ..... (534)
- 关于职工工作时间的规定 ..... (535)

劳动部

- 关于印发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉  
问题解答》的通知 ..... (536)
- 企业最低工资规定 ..... (539)

劳动部

- 关于印发《关于企业实行不定时工作制和  
综合计算工时工作制的审批办法》的  
通知 ..... (542)
- 工资支付暂行规定 ..... (544)

劳动部

- 关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的  
补充规定》的通知 ..... (546)
- 建设工程安全生产管理条例 ..... (548)

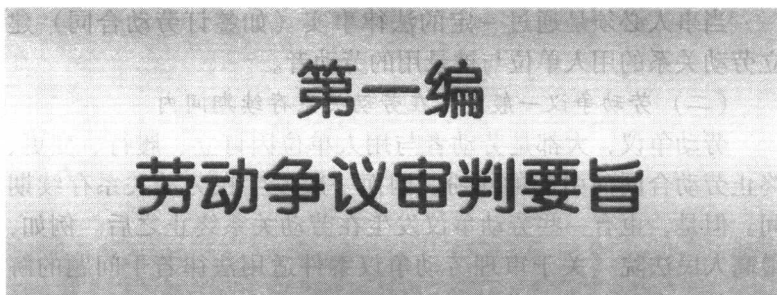
四 工伤保险 ..... (562)

- 工伤保险条例 ..... (562)
- 工伤认定办法 ..... (573)
- 非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法 ..... (576)
- 因工死亡职工供养亲属范围规定 ..... (577)

劳动和社会保障部

- 关于农民工参加工伤保险有关问题的通知 ..... (578)

<b>五 劳动争议</b> .....	(580)
<b>中华人民共和国企业劳动争议处理条例</b> .....	(580)
<b>劳动部</b>	
关于印发《〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉 若干问题解释》的通知 .....	(585)
<b>最高人民法院</b>	
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 .....	(589)
<b>最高人民法院</b>	
关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》 若干问题的解释 .....	(590)
<b>最高人民法院</b>	
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 .....	(592)
<b>最高人民法院</b>	
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 .....	(593)
<b>后 记</b> .....	(594)



## 第一章 劳动争议概述

### 第一节 劳动争议的特征与类型

#### 一、劳动争议的概念及特征

劳动争议，也称之为劳动纠纷，是指具有劳动关系的当事人之间因劳动的权利和义务而发生的纠纷。劳动关系，包括劳动合同关系和集体劳动关系两个方面，因此，劳动争议既包括劳动者个体与用人单位之间发生的争议，也包括劳动者团体与用人单位或用人单位团体之间发生的争议。劳动争议与一般民事纠纷相比，有着显著的特点：

(一) 劳动争议的主体是特定的

当事人必须是通过一定的法律事实（如签订劳动合同）建立劳动关系的用人单位与被录用的劳动者。

(二) 劳动争议一般发生在劳动关系存续期间内

劳动争议，大都是劳动者与用人单位因订立、履行、变更、终止劳动合同而引起的纠纷，因而一般发生在劳动关系存续期间。但是，也有一些劳动争议发生在劳动关系终止之后。例如，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1条的规定，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；又如，由于劳动关系中，除了劳动者提供劳动，用人单位给付劳动报酬的主合同义务外，还存在许多附属性的义务，如劳动关系终止后，劳动者必须根据合同约定履行竞业限制的义务，用人单位必须承担为劳动者办理解除或终止劳动关系证明等义务，双方当事人因此发生的争议也属于劳动争议。

(三) 劳动争议的范围是特定的

劳动争议的范围，仅限于国家劳动法律和行政法规规定的范围。1993年8月1日实施的国务院《企业劳动争议处理条例》第2条对我国劳动争议的范围作了界定：

1. 因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议。“辞退职工”既包括因违纪被企业辞退的职工，也包括国家和地方劳动法规规定的因其他原因予以辞退的职工。

2. 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议。这项规定主要是针对当时我国职工中还存在大量的固定职工的现状而制定的。这些固定职工与所在单位没有签订劳动合同，他们的劳动权利和义务主要体现在国家的有关工资、保险、福利等方面的法律、法规等规范性文件之中。

3. 因履行劳动合同发生的争议。此处对履行应作广义理解，包括因履行、变更、解除、终止劳动合同所发生的争议。如果劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成事实劳动

关系后发生的纠纷，亦属此类争议。

4. 法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

#### （四）劳动争议的处理受劳动法的专门调整

这是劳动争议区别于民事纠纷与行政纠纷之处。在劳动法产生之前，劳动争议一直被划定在私法领域之内，作为一般的民事雇佣纠纷受民法调整。当社会发展到一定阶段，人们对劳动关系有了深刻认识后，劳动法开始逐渐步出传统民法成为一个独立的法律领域。当调整劳动争议的法律从民法中分离出来后，劳动争议也作为区别于民事纠纷的一个概念而独立存在了。

在我国，由于劳动争议案件由人民法院民事审判庭负责审理，且适用民事诉讼法的相关规定，因此，相当一部分人将劳动争议混同于一般的民事纠纷。这种认识对劳动争议案件的处理是非常不利的，尤其是对于劳动者的权利保护极为不利。我们必须树立这样的观念：劳动争议不是民事纠纷，尽管其调整方法与民法的原则有一定的共通性，但其只受劳动法的专门调整；劳动争议的处理程序虽然可适用民事诉讼法，但这仅是因为我国尚未制定专门的劳动争议诉讼程序法，事实上，劳动争议的处理体制与民事诉讼法处理民事纠纷的体制并不完全一样，其突出表现即在于我国劳动争议的处理实行“一裁二审、裁审并轨”的体制。

## 二、劳动争议的种类

### （一）权利争议与利益争议

按照争议标的不同，可以将劳动争议分为权利争议与利益争议，或者称为法律争议与事实争议。所谓权利争议，是劳动关系双方基于法律、集体合同、劳动合同中规定的权利义务所发生的争议，比如，用人单位未依约发给工资，不给付解除劳动关系的经济补偿金等。简而言之，权利争议的实质是个“履约”问题。所谓利益争议，是劳动关系双方对于劳动条件主张继续维持或变更所发生的争议，比如提高工资、减少工时等。简而言之，利益争议的实质就是“换约”或“缔约”问题。区分权利争议和利

益争议的意义在于两者适用的程序和解决争议的机构不同。一般而言，权利争议以诉讼为最后解决手段，当事人可以向法院直接起诉，或者经过仲裁程序之后可以向法院起诉；但是，利益争议不能通过诉讼解决，当事人只能申请调解或者仲裁程序解决，调解或者仲裁的结果是终局的，不得起诉。

## （二）个别争议与集体争议

按照劳动者一方参加人数的不同，劳动争议又可以分为个别争议和集体争议两种。所谓个别争议，是劳动者个人与用人单位之间所发生的劳动争议。个别争议只能是对合同约定或法律规定的既存权利的争议，因此只能是权利争议。所谓集体争议，是指多数的劳动者或者劳动者团体与用人单位之间所发生的争议。集体争议既包括权利争议，也包括利益争议，前者是因为制定或变更劳动条件而产生的争议，后者则是因为履行劳动合同或集体合同发生的争议。

将劳动争议划分为权利争议与利益争议、个别争议与集体争议，这是世界各国就劳动争议的解决进行机构设置和程序设计的基点。我国劳动争议的类型与国外有所不同。根据我国劳动法，劳动争议分为两类：个别劳动争议和集体劳动争议。个别劳动争议，是指劳动者一方不足法定的集体争议人数，争议标的不同并由劳动者直接提出申诉的劳动争议；集体劳动争议，是指劳动者一方当事人在3人以上，并有共同理由的劳动争议。我国的集体劳动争议又分为集体权利争议和集体利益争议。对于集体权利争议，依照劳动法第84条的规定，因履行集体合同发生争议，当事人可以协商解决；协商不成，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。可见集体权利争议的处理程序与个别争议基本相同，只是不适用调解程序而已。而对于集体利益争议，第84条规定，因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。因此，集体利益争议只能通过政府协调解决，而不能提起诉讼。

## 第二节 劳动争议的处理体制

《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动争议处理条例》（以下简称《条例》），对劳动争议处理作了专章规定。这两部法律、法规基本上构建起了我国劳动争议的处理机制。

### 一、劳动争议的处理方式

根据《条例》规定，我国处理劳动争议的方式包括协商、调解、仲裁和诉讼。这四种争议处理方式各具不同的法律特征和法律效力。

#### （一）协商

协商，是指争议双方当事人，在法律允许的范围内，通过商量相互让步，协调双方的关系，消除矛盾，从而求得争议解决的方法。其特征是：（1）无第三者参与；（2）不受程序约束，完全由争议双方自愿、自由协商；（3）协商一致，协议成立之后，具有实体法上效力（等同于当事人之间订立的合同），即双方争议的处于不确定状态的权利归于确定；（4）双方达成的协议无程序法上的意义和效力（即不适用强制执行），当事人仍然保有申请仲裁的权利。

#### （二）调解

调解，是第三者居间调和，通过疏导、说服，促使当事人互谅互让，从而解决纠纷的方法。它可分为诉讼或仲裁中调解与诉讼或仲裁外调解两种，此两种具有不同的性质和法律特征。劳动法上所称劳动争议的调解属于诉讼或仲裁外的调解，特指企业调解委员会对企业单位行政与劳动者发生的劳动争议，以国家的劳动法律、法规为准绳，以民主协商的方式，使双方当事人达成协议，解决纷争。

劳动争议的调解具有以下特征：

1. 劳动争议的调解机构是特定的。劳动争议调解委员会是

企业内基层群众性组织，它所作的调解，既不同于人民调解委员会的调解，也不同于企业主管机关所进行的行政调解，与劳动争议仲裁程序和诉讼程序中的调解也有所不同。

2. 遵循自愿和民主说服的原则。劳动争议调解委员会在调解劳动争议时，主要是运用国家的法律、采取民主讨论的方法、说服教育的方法，在双方认识一致的前提下，动员其自愿协商后达成协议。

3. 调解不是必经的程序。劳动者与用人单位发生劳动争议之后，任何一方都可以向本单位的劳动争议调解委员会提出申请，要求劳动争议调解委员会解决劳动争议，也可以向劳动争议仲裁委员会提出申请，要求以仲裁方式解决劳动争议。

4. 调解协议不具有强制执行效力。经劳动争议调解委员会达成的协议，依靠当事人的自觉履行，没有强制执行的法律效力。

### （三）仲裁

劳动争议的仲裁是劳动争议当事人向劳动争议仲裁委员会提出申请，由劳动争议仲裁委员会作为中立第三方对双方的争议进行裁决的一种争议处理方式。劳动争议仲裁不同于一般的民事仲裁，因此不适用《中华人民共和国仲裁法》，而是按照劳动法、《企业劳动争议处理条例》以及中央劳动行政部门的一些规章进行。劳动争议仲裁具有以下几个突出的特点：

1. 劳动争议仲裁属于强制仲裁，而一般民事仲裁属于自愿仲裁。这是二者之间的根本区别。劳动争议仲裁不需要争议双方签订仲裁协议，法律强制性规定劳动争议必须通过仲裁解决，劳动争议一方向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请，另一方不得以无仲裁协议为由进行抗辩。强制劳动争议仲裁源于1890年的新西兰，现在澳大利亚、加拿大等国和我国台湾地区都采用强制仲裁。但是，美国、德国、英国是以任意仲裁为主，部分地采用强制仲裁制度。

2. 劳动争议仲裁在组织上实行“三方原则”，即仲裁机构是



由雇主、工会与政府三方的代表共同组成的。我国劳动法第 81 条规定：“劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议委员会主任由劳动行政部门代表担任。”根据 1993 年 11 月 5 日劳动部发布的《劳动争议仲裁委员会组织规则》第 7 条的规定，用人单位方面的代表是由“政府的经济综合管理部门的代表”担任，目前，国家贸易部下设的“中国企业家协会”是官方指定的雇主代表组织。

我国台湾地区劳动争议仲裁委员会的组成包括主管官署代表二人，地方法院代表一人，与争议无直接利害关系之劳方及资方代表各一人。<sup>①</sup>与大陆的区别在于：第一，其仲裁委员会相当于我国的仲裁庭，直接负责具体案件的仲裁。第二，其仲裁的受理范围只限于集体利益争议，个别争议、权利争议均不通过仲裁途径解决。<sup>②</sup>

3. 劳动争议仲裁是诉讼的前置程序。在我国，劳动争议仲裁裁决不是终局裁决，当事人对裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。因此，劳动争议仲裁是起诉的前提条件，不经过仲裁程序直接向人民法院起诉的，人民法院不予受理。如果劳动争议仲裁委员会对当事人的仲裁申请未予实质性的处理，而仅作出不予受理的书面裁决、决定或通知的，根据最高人民法院法释〔2001〕14 号《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的规定，人民法院仍应予以受理。

4. 劳动争议的仲裁程序具有简便、快捷的特点。劳动争议仲裁的时效和审理期限都比较短，而且仲裁程序比民事仲裁和诉讼程序更加简便灵活。这是因为劳动争议往往关系到劳动者生活

---

① 台湾地区“劳动争议处理法”（1943 年 5 月 31 日国民政府修正公布）第 15 条。

② 黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社 2003 年版，第 324 页。