



法信智慧办案助手系列

劳动合同纠纷 司法观点 ⑤ 办案规范

人民法院出版社法信编辑部 · 编

人民法院出版社



法 信 智 慧 办 案 助 手 系 列

劳动合同纠纷 司法观点 ⑤ 办案规范

人民法院出版社法信编辑部 · 编

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同纠纷司法观点与办案规范 / 人民法院出版社法信编辑部编 .

— 北京 : 人民法院出版社, 2017.11

(法信智慧办案助手系列)

ISBN 978-7-5109-1855-1

I . ①劳… II . ①人… III . ①劳动合同—经济纠纷—处理—研究—中国

IV . ① D922.524

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 173673 号

劳动合同纠纷司法观点与办案规范

人民法院出版社法信编辑部 编

责任编辑 : 兰丽专

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) 67550626 (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](http://www.courtbook.com.cn)

E - mail : courtpress@sohu.com

印 刷 : 保定彩虹印刷有限公司

经 销 : 新华书店

开 本 : 787 × 1092 毫米 1/16

字 数 : 590 千字

印 张 : 32.75

版 次 : 2017 年 11 月第 1 版 2017 年 11 月第 1 次印刷

书 号 : ISBN 978-7-5109-1855-1

定 价 : 98.00 元

版权所有 侵权必究

出版说明

在习近平新时代中国特色社会主义思想的引领下，面对人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾所呈现出的各种纠纷，中国法律应用数字网络服务平台（简称“法信”）建设团队依托“法信”这一中国最大的法律知识案例资源库，把脉法律实务中的热点纠纷与实际办案需要，通过系统梳理针对各种纠纷形成的法律观点、处理纠纷的法律依据、裁判纠纷形成的案例要旨，采取线上线下相融合的内容呈现方式，将“法信”精选内容与法律知识服务数据库支持相结合，编辑了“法信智慧办案助手系列”丛书，为法律人办理案件提供法律知识服务，为人民群众防范纠纷、化解矛盾、预见纠纷处理结果提供参考。



扫描二维码
即可延伸阅读

本套丛书具有以下特色：

第一，融合司法观点、法律规范、裁判要旨等法律知识元，为纠纷化解提供全方位法律知识支持。本套丛书收录了从最高人民法院编著的实务指导类图书、最高人民法

院法官撰写的法律适用与纠纷解决思路阐释性文章中梳理出的关于争议难点问题的权威司法观点；汇集了相关法律、司法解释、司法文件、行政法规、部门规章、部门规范性文件以及地方高级人民法院出台的纠纷处理指导意见等纠纷处理法律依据与政策参考；精选了从最高人民法院指导案例、各级法院参阅上报案例、各地法院公布的疑难案例中提炼出的裁判要旨。在法律没有规定或对于法律的适用有争议时，法律人可以通过查阅司法观点，明晰司法机关对争议问题的意见，通过比照同种类型案例的裁判结果，对争议的处理进行有效预判。由司法观点、法律规范、裁判要旨所形成的法律知识网，将为法律人办理纠纷案件提供全面精准的参照和切实有效的指引。

第二，融合传统图书出版与数据库资源支持，从有限向无限延伸提供法律知识服务。传统图书出版囿于篇幅所限，所提供的法律知识也是有限的，社会生活中的纠纷千差万别，无法通过一本书对所有纠纷提供解决方案。本套丛书在对纠纷按类别精选汇聚核心法律知识内容的同时，为读者提供增值服务。读者可扫描书中的二维码对图书未收录的司法观点、法律规范、案例资源进行延伸阅读，并可在体验期内享受“法信”平台为用户提供的高效、精准的一站式法律解决方案和案例大数据智推服务，体验从传统图书的有限知识获取到数据库资源实时更新形成的无限法律知识服务。

希望本套丛书的出版能为读者提供更好的法律知识服务与阅读体验，书中存在的不当之处，望广大读者批评指正。

编 者

2017年11月

目录

CONTENTS

第一部分 司法观点

一、一般规定 / 003

(一) 相关概念 / 003

1. 劳动合同纠纷的概念 / 003
2. 劳动合同的概念 / 003

(二) 劳动合同纠纷主体的认定 / 005

1. 自然人不能成为《劳动合同法》上的用人单位 / 005
2. 农民工可以适用《劳动合同法》/ 006
3. 用人单位是个体工商户、个人独资企业的劳动争议纠纷中诉讼主体的确定 / 007

二、劳动合同的订立 / 008

(一) 劳动关系的认定 / 008

1. 不具备合法经营资格的用人单位与其受雇人员之间的关系认定 / 008
2. 公司董事等高级管理人员与公司之间的关系认定 / 010
3. 破产清算组与其聘用人员之间所建立的是劳务关系，而非劳动关系 / 011
4. “长期两不找”案件中劳动关系的认定 / 013

5. 关联公司间只存在一层劳动关系, 只有实际的用人单位才与劳动者之间存在劳动法意义上的劳动关系 / 014
6. 快递员与快递公司之间成立的是劳动关系 / 015
7. 用人单位将工程或业务发包或转包给不具备用工主体资格的组织或自然人的情况下, 不具备用工主体资格的人或组织雇佣的劳动者与用人单位之间不存在劳动关系 / 016
8. 区分“自带车辆”的司机和物流公司、运输公司之间是劳动关系还是承揽关系的关键在于一方是否接受另一方的管理与指挥 / 019
9. 目前而言, 业主委员会与其受雇人员之间应认定为劳务关系 / 020
10. 邮政企业与邮政业务代办员之间形成的应是委托合同关系, 不是劳动合同关系 / 021
11. 已经依法享受社会保险待遇或领取退休金的人员再与其他用人单位建立劳动关系的认定 / 023
12. 已达退休年龄但未依法享有基本养老保险待遇或领取退休金的人员与用人单位之间应是劳动关系 / 024
13. 劳动合同期满后临近退休年龄的劳动者可以与单位协商继续订立劳动合同 / 025
14. 外国人在中国就业, 台湾、香港和澳门居民在内地就业的劳动关系认定 / 026
15. 劳动关系的建立应以用工之日为准 / 027
16. 人事档案纠纷是否属于劳动争议范畴, 应具体分析 / 028
17. 外派劳务企业与劳务人员发生的争议属于劳动争议 / 030
18. 保险代理人与保险公司之间不属于劳动关系 / 032
19. 出租汽车司机和出租汽车公司之间构成劳动关系 / 033
20. 因设立中的公司用工行为发生的争议属于劳动争议 / 034
21. 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 / 036

(二) 事实劳动关系的认定 / 037

1. 事实劳动关系的含义和特征 / 037
2. 事实劳动关系与劳动法律关系的区别 / 038
3. 事实劳动关系当事人之间发生的争议, 劳动人事争议仲裁委员会应当受理 / 039

4. 司法实践中事实劳动关系的认定 / 040
5. 双重劳动关系的含义和特征 / 041
6. 实践中由双重劳动关系而形成的事实劳动关系的认定 / 042
7. 冒名劳动者与用人单位之间的事实劳动关系的认定 / 043
8. 企业停薪留职人员、内退人员、下岗待业人员等与新的用人单位之间建立的用工关系应认定为劳动关系 / 044
9. 《劳动合同签收备案表》可作为签订劳动合同的初步证据, 如劳动者无法提供反证推翻, 应认定双方已签订书面劳动合同 / 047

(三) 劳动合同的效力 / 048

1. 代签劳动合同的效力认定 / 048
2. 用人单位不得雇佣童工, 但 16 周岁以上的未成年人与用人单位签订的劳动合同应是合法有效的 / 049
3. 用人单位与未毕业的大学生签订的劳动合同在意思表示真实、明确的情况下应认定为有效 / 050
4. 用人单位的招聘广告不具有法律约束力 / 052
5. 《高校毕业生就业协议书》不具有劳动合同的效力 / 053
6. 劳动合同约定用人单位在劳动合同履行过程中从劳动者工资中提取风险抵押金的行为无效 / 055
7. 劳动者在应聘过程中未履行如实说明义务构成欺诈 / 056
8. 劳动者入职时隐瞒婚姻状况不构成欺诈 / 059

(四) 劳动合同的期限 / 060

1. 司法实践中, 当事人在合同中没有约定合同期限的处理 / 060
2. 用人单位延长合同期限后与劳动者就续订合同协商不一致的处理 / 061
3. 劳动合同期限届满的时间不因法定休息日而顺延 / 062

(五) 无固定期限劳动合同 / 063

1. 在用人单位连续工作满 10 年可以订立无固定期限合同中“连续”的认定 / 063
2. 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年可以订立无固定期限合同中“该用人单位”的认定 / 064
3. 符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同, 用人单位不予签订, 劳动者起诉的, 法院应依法判决用人单位承担赔偿责任 / 065

4. 劳务派遣关系中,也可以签订无固定期限劳动合同 / 066
5. 来华就业的外国人、无国籍人也可以与用人单位签订无固定期限劳动合同 / 067
6. 法定顺延事由,致劳动者工作时间超过 10 年,除用人单位同意外,劳动者不能要求签订无固定期限劳动合同 / 068
7. 本应订立无固定期限劳动合同而订立了固定期限劳动合同的,如果意思表示明确、真实,该固定期限劳动合同应有效 / 068
8. 对于劳动者与用人单位续签了固定期限劳动合同后,劳动者要求变更为无固定期限劳动合同的,一般不予支持 / 070
9. 如果双方已经订立了二次固定期限合同,第二次合同到期后,用人单位没有终止合同的权利 / 071

(六) 劳动合同试用期 / 072

1. 《劳动合同法》中有关“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的认定 / 072
2. 劳动合同的试用期应书面约定,口头约定的无效 / 073
3. 试用期条款的无效情形 / 073
4. 培训期和试用期的关系 / 075
5. 劳动者在试用期间同时进入医疗期的,用人单位可以解除劳动合同,但必须按照法定程序进行 / 076
6. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期,未达到试用期法定最高限的也不得延长试用期 / 077
7. 试用期内的服务协议不生效力,劳动者可以在试用期内辞职并无需支付违约金 / 077
8. 劳动者试用期怀孕,如果其行为符合某些法定情形,用人单位同样可以解除劳动合同 / 079
9. 续订劳动合同时劳动者岗位发生变化可以约定试用期 / 079
10. 用人单位经济性裁员属于试用期不得解除劳动合同的情形之列 / 080
11. 试用期内用人单位同样需缴纳社会保险费 / 080
12. 试用期满后,用人单位不得以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同 / 081

(七) 劳动合同服务期 / 081

1. 用人单位可以对享有住房、户口、专车等特殊待遇的劳动者

约定服务期和违约金 / 081

2. 劳动者因享受用人单位提供的出资培训等特殊待遇后违约辞职, 则用人单位可以依法要求劳动者赔偿培训费用等, 而没有必要规定违约责任 / 083

3. 用人单位提供专项培训的可以约定服务期, 职业培训不属于专项培训, 不得约定服务期和违约金 / 084

4. 用人单位放弃服务期的不能再要求劳动者承担赔偿责任 / 085

(八) 用人单位劳动规章制度 / 085

1. 用人单位规章制度的含义及制作要求 / 085

2. 对未经民主程序制定的内部规章制度的效力认定 / 088

3. 企业可以根据规章制度对职工的违纪行为实施罚款 / 089

4. 司法实践中应根据用人单位规章制度的规定来判断劳动者的行为是否属于严重违纪, 并结合用人单位的行业特点和劳动者的具体工作岗位进行合理性判断 / 090

三、劳动合同的履行和变更 / 092

(一) 劳动报酬的认定 / 092

1. 司法实践中提成式报酬的效力认定 / 092

2. 提成式报酬的核算 / 092

3. 实践中提成式报酬的给付条件 / 093

4. 劳动合同被确认无效, 应参照用人单位同类岗位工资标准向劳动者支付报酬, 导致合同无效有过错的一方还应向对方进行损害赔偿 / 094

5. 未依法取得就业证件的外国人、无国籍人在华就业, 如果过错在用人单位, 则其可以获得相应的劳动报酬 / 095

6. 劳动者未完成规定的劳动任务, 用人单位也不能向其支付低于最低工资标准的工资 / 096

7. “加班”的判断标准 / 097

8. 加班工资基数的确定 / 098

9. 加班事实的举证责任上仍适用“谁主张、谁举证”的原则 / 099

10. 公司经理等高级管理人员加班是否应支付加班费, 应视用人单位采取哪种工时制而定, 如果采取不定时工作时间的, 便不应支付加班费 / 099

11. 劳动者双休日出差, 如果进行了正常的工作, 则用人单位

应支付其加班工资 / 100

12. “值班”与“加班”的区别 / 101

13. 公司保安等特殊岗位的值班人员超过正常时间的工作不应认定为加班 / 102

14. 计件工资制度下, 劳动者在 8 小时之外所付出的劳动应按照《劳动法》有关规定, 支付额外的加班工资 / 103

15. 用人单位实行月薪制的情况下加班工资的认定 / 105

16. 综合计时工作制下也可主张加班工资 / 106

17. 职工自愿加班的不能索要加班费 / 107

18. 休息日加班后是否补休的决定权在于劳动者, 用人单位安排劳动者补休, 劳动者有权拒绝并要求用人单位支付加班费 / 108

19. 劳动者作为证人出庭作证的, 用人单位不得扣发工资 / 109

20. 产假工资的发放 / 110

21. 职工死亡后, 其亲属可向用人单位追偿未签订劳动合同的双倍工资差额 / 111

22. 劳动者造成用人单位损失, 用人单位可以扣发工资 / 112

23. 用人单位参加了基本医疗保险仍应支付患病职工的病假工资 / 113

24. 违法解除劳动合同决定被撤销后, 违法解除劳动合同期间劳动者工资的确定 / 114

25. 劳动者享受带薪年假并非必须在同一单位连续工作 12 个月以上 / 115

26. 劳动者主动提出解除劳动合同, 用人单位需支付其应休未休年假工资 / 117

27. 劳动者违法解除劳动合同时, 用人单位无需支付其应休未休年假工资 / 118

(二) 劳动合同的变更 / 119

1. 企业被租赁或者承包后, 签订劳动合同的用人单位仍是企业 / 119

2. 劳动合同内容的变更需经双方协商一致认可, 用人单位以规章制度单方变更劳动合同内容是无效的 / 119

3. 用人单位可以以劳动者拒绝调动工作为由解除劳动合同 / 120

4. 劳动合同具有很强的人身属性, 建立在双方的信任基础之上,

不能转让给第三方，但可以在征得劳动者同意的前提下采取变通方式 / 122

5. 劳动者不能请人代为履行劳动合同 / 123

6. “三期”女工不胜任工作，用人单位可以调整工作岗位 / 124

7. 变更劳动合同未采用书面形式的，并不因此而无效 / 125

8. 用人单位单方进行工作岗位调动（调职）的合法性认定 / 126

四、劳动合同的解除和终止 / 133

（一）劳动合同的解除 / 133

1. 若劳动者违法行使辞职权而给用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任 / 133

2. 女职工在劳动合同解除后发现合同解除前已经怀孕，如果是因特殊原因解除劳动合同的，不能要求用人单位继续履行劳动合同 / 134

3. 高温津贴是用人单位给予的福利，用人单位未发或未及时足额发放高温津贴的，劳动者不得以此解除劳动合同 / 135

4. 用人单位单方面解除劳动合同的尺度 / 136

5. 用人单位未依法定期预告解除劳动合同的，仅不发生即时解除劳动合同的效力，但至预告期间届满后生效 / 138

6. 如果劳动者的兼职行为对本单位工作的完成并无影响，用人单位不应解除劳动合同 / 139

7. 如果劳动者在入职之前即患有精神病的，即便在医疗期内，用人单位也可解除劳动合同 / 140

8. 劳动者继续在被吊销营业执照的用人单位工作，双方继续存续劳动关系 / 141

9. 劳动者不配合缴纳社会保险的，用人单位可以解除劳动合同 / 143

10. 过错性解除，用人单位应在一定期限内作出 / 144

11. 用人单位不当解除事实劳动关系，劳动者要求恢复劳动关系的，一般不予支持 / 145

12. 用人单位不能以女职工违反计划生育政策为由解除劳动合同 / 146

13. 用人单位可以在规章制度中规定女职工违反计划生育政策为解除劳动合同的事由，但是在女职工“三期”期间内，用人单位不得解除劳动合同 / 147

14. 女职工在“三期”期间违纪,用人单位可以解除劳动合同 / 148
15. 以“末位淘汰”而解除劳动合同缺乏法律依据,是违法的 / 149
16. 违法解除劳动合同的通知可以撤销 / 150
17. 在直接送达有困难且不能邮寄送达的前提下,用人单位可公告解除劳动合同 / 151
18. 劳动者被判无罪释放后与用人单位之间的关系认定 / 152

(二) 劳动合同的终止 / 153

1. 用人单位与劳动者不能约定劳动合同的终止条件 / 153
2. 达到退休年龄但无法享受基本养老保险待遇的劳动者可与用人单位继续保持劳动关系 / 154
3. 达到法定退休年龄劳动合同终止,如果终止时劳动者开始依法享受基本养老保险待遇,用人单位无需支付经济补偿金;如果劳动者并未享受养老保险待遇,用人单位需支付经济补偿金 / 156
4. 劳动关系终止证明书不能对劳动者的职业能力、品行等其他情况进行描述 / 157
5. 用人单位经营期限届满不再继续经营并依法办理清算的,属于《劳动合同法》规定的其他劳动合同终止情形,需要给予劳动者经济补偿 / 158
6. 《劳动合同法》实施后“内退”应予取消 / 159

五、法律责任 / 160

(一) 用人单位的法律责任 / 160

1. 法定代表人未与公司签订劳动合同,公司无需支付二倍工资 / 160
2. 劳动者入职时只签订了入职申请表等文书,用人单位无需支付二倍工资 / 161
3. 用人单位“双方劳动合同期满未续签的,原劳动合同继续有效至员工离职时止”的规章制度无效,合同期满未续签的,仍需支付二倍工资 / 162
4. 因劳动者的原因未签订书面劳动合同的,用人单位无需支付二倍工资 / 163
5. 人力资源经理未签订书面劳动合同,应适用双倍工资罚则 / 164
6. 劳动合同无效,用人单位不需要支付二倍工资,但应承担支

付劳动报酬以及赔偿责任 / 166

7. 劳动合同期满后继续工作而未续签劳动合同的, 因用人单位的原因提出终止劳动关系的, 用人单位应当支付经济补偿金 / 167
8. 劳动合同期满后没有续签劳动合同, 应当从合同到期未续订满 1 个月的次日起计算双倍工资 / 168
9. 合同期满存在法定顺延情形, 至顺延情形结束之日, 用人单位不必支付二倍工资 / 169
10. 用人单位“补签”劳动合同不必支付二倍工资, 而“倒签”劳动合同应支付二倍工资 / 171
11. 无固定期限劳动合同条件下, 劳动者提出解除劳动合同的, 不应获得经济补偿 / 173
12. 符合条件的劳动者向人民法院提起与用人单位存在无固定期限劳动合同关系的确认之诉, 但未诉求用人单位支付二倍的月工资, 法院不能直接判决用人单位支付二倍工资 / 173
13. 劳动者符合订立无固定期限劳动合同的条件, 用人单位与劳动者只是续订固定期限劳动合同, 劳动者事后反悔的, 不能要求用人单位支付双倍工资 / 174
14. 司法实践中, 向劳动者每月支付二倍工资的起算点的认定 / 175
15. 用人单位试用期内解除劳动合同是否需要向劳动者支付经济补偿应根据解除合同所依据的法律条款具体分析 / 176
16. 用人单位违法解除与“三期”女职工的劳动合同的责任承担 / 178

(二) 劳动者的法律责任 / 180

1. 试用期内确诊劳动者患精神病影响工作的, 用人单位可以解除劳动合同 / 180
2. 试用期内劳动者解除劳动合同的, 无需赔偿用人单位的招录费用 / 181
3. 用人单位在对劳动者进行专业培训后没有具体约定服务期限, 劳动者提前解除合同的, 仍应当向用人单位赔偿相应的培训费 / 182

六、集体合同 / 183

1. 集体合同的含义 / 183

2. 集体合同与劳动合同的区别 / 183
3. 集体合同与个人劳动合同部分条款内容发生冲突的适用 / 184
4. 用人单位制定规章制度和集体合同在程序上有所不同 / 186
5. 劳动合同中约定的劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同的, 应为无效 / 187
6. 为切实维护劳动者权益, 应同时将诉权赋予用人单位的工会 / 188
7. 职工违反集体合同, 工会虽不承担责任, 但劳动者申请仲裁或提起诉讼时, 应当给予支持和帮助 / 189

七、劳务派遣 / 191

1. 劳务派遣中, 派遣单位和用工单位都是劳动报酬的支付主体 / 191
2. 劳务派遣中, 用工单位可以与劳务派遣单位在派遣协议中约定试用期 / 193
3. 司法实践中劳务派遣单位和用工单位的责任分配 / 194
4. 劳务派遣中被派遣劳动者享有同工同酬的权利 / 195
5. 劳务派遣中也可以约定竞业限制和服务期 / 196
6. 劳务派遣中被派遣劳动者也享有预告辞职的权利 / 197
7. 被派遣劳动者擅自离职, 给用工单位造成损失的, 派遣单位应承担连带责任 / 198
8. 用工单位因经济性裁员, 将派遣员工退回, 劳务派遣单位不能因此与员工解除劳动合同 / 199
9. 劳务派遣期间劳动者怀孕, 用工单位不能将其退回派遣单位 / 200
10. 用工单位可以与劳务派遣单位约定法律规定之外的退回权 / 201
11. 被派遣劳动者患病或非因工负伤, 在医疗期内用工单位不能将劳动者退回 / 202
12. 劳务派遣中派遣单位必须有相应资质, 否则应承担相应行政责任和民事责任 / 203
13. 用工单位违法退回被派遣劳动者, 因此而给劳动者造成损害的, 应与派遣单位一起承担连带责任 / 205
14. 只有在派遣单位、用工单位以及被派遣劳动者三方一致同

意的情况下，派遣单位才能召回被派遣劳动者 / 207

15. 劳务派遣单位与被派遣劳动者只能约定一次试用期，但该
试用期可以分开使用 / 208

16. 被派遣劳动者的年休假安排 / 209

八、非全日制用工 / 210

1. 非全日制用工如果发生工伤的，应当按照劳动关系处理，适用《侵权责任法》的有关规定 / 210

2. 非全日制用工劳动报酬的认定 / 211

3. 非全日制用工的优点 / 213

4. 劳务派遣单位不得以非全日制用工方式招用劳动者，但劳务派遣单位派遣劳动者到其他用人单位从事非全日制工作，应予以允许 / 214

5. 非全日制用工的劳动者也有享受婚假、产假、医疗期待遇的权利 / 215

6. 非全日制用工转为全日制用工的，工龄不连续计算，不能以小时数折算 / 216



第二部分 办案规范

一、相关法律 / 221

1. 中华人民共和国民法总则

(2017年3月15日) / 221

2. 中华人民共和国劳动合同法

(2012年12月28日修正) / 243

3. 中华人民共和国劳动法

(2009年8月27日修正) / 257

4. 中华人民共和国职业病防治法

(2017年11月4日修正) / 268

5. 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

(2007年12月29日) / 285

6. 中华人民共和国侵权责任法(节录)

(2009年12月26日) / 292

7. 中华人民共和国社会保险法（节录）

（2010年10月28日）/295

8. 中华人民共和国工会法

（2009年8月27日修正）/299

9. 中华人民共和国公司法（节录）

（2013年12月28日修正）/307

10. 中华人民共和国刑法（节录）

（2017年11月4日修正）/308

二、相关司法解释和司法指导性文件 / 310

1. 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

（2001年4月16日）/310

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（二）

（2006年8月14日）/313

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（三）

（2010年9月13日）/316

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（四）

（2013年1月18日）/318

5. 最高人民法院

关于劳务输出合同的担保纠纷人民法院应否受理问题的复函

（1990年10月9日）/321

6. 最高人民法院

关于安徽省高级人民法院关于李向阳等十人与亳州市烟草专卖局劳动争议纠纷一案的请示的复函

（2004年7月21日）/322

7. 最高人民法院

关于仰海水与北京市鑫裕盛船舶管理有限公司之间是否为劳动合同关系的请示的复函

（2011年5月3日）/323

8. 最高人民法院