

立案标准丛书

刘学文◇主编

劳动案件 立案标准

LAODONG ANJIAN LI'AN BIAOZHUN



- 准确把握法院立案的标准，切实掌握立案的关键与技巧，既是推进立案工作专业化、规范化、科学化的必然要求，更是广大群众维护自身合法权益的客观需要。
- 本书旨在帮助立案法官、劳动仲裁员、律师以及当事人掌握劳动案件的立案标准、立案关键以及立案技巧，对劳动案件立案时遇到的案由、管辖、当事人、起诉审查等法律问题进行深入浅出的解读和剖析，具有很强的实用性。

○ 【LI'AN BIAOZHUN CONGSHU】

人民法院出版社

立案标准丛书

刘学文◇主编

劳动案件立案标准

LAODONG ANJIAN LI'AN BIAOZHUN



人民法院出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动案件立案标准/刘学文主编. —北京:人民
法院出版社,2009.7
(立案标准丛书)
ISBN 978-7-5109-0004-4

I. 劳… II. 刘… III. 劳动争议—立案—标准—
中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 074701 号

立案标准丛书

劳动案件立案标准

刘学文 主编

责任编辑 陈燕华
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) 67550583(责任编辑) 67550516(出版部)
67550558 67550551(发行部)
网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>
E - mail 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 349 千字
印 张 12.875
版 次 2009 年 7 月第 1 版 2009 年 7 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5109-0004-4
定 价 30.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

我国正处于全面建设社会主义和谐社会的伟大历史进程中，国际经济交往日趋频繁，竞争不断加剧，国内社会结构调整、新旧体制交替进一步加快，社会经济生活中的深层次矛盾和各种利益冲突也逐渐显现，由此引发的各种矛盾纠纷，呈现出日益复杂、多样化的趋势。通过司法途径，正确运用法律手段，解决这些社会矛盾和冲突，维护社会稳定，保障改革开放，是人民法院所承担的重大使命与光荣职责。立案工作是人民法院审判工作的重要组成部分，是人民法院审理裁决案件的前提和基础，是审判活动的第一关，没有立案工作，就不可能存在案件的审理和裁决。立案庭既是重要的审判业务庭，又是人民法院与群众和社会各界联系的桥梁和纽带，是人民法院的“对外窗口”和“形象工程”。做好立案工作，事关法院工作的全局。

对于广大群众而言，到法院立案是他们将纠纷诉至法院请求司法救济的必由之路。申请手续是否符合程序规定，提供材料是否达到立案标准，选择法院是否符合有关管辖规定等等问题，既直接关系到诉讼申请能否被法院受理，也直接关系到当事人自身合法权益能否得到司法机关的有力维护。

我们认为准确把握法院立案的标准，切实掌握立案的关键与技巧，既是推进立案工作专业化、规范化、科学化的必然要求，更是广大群众维护自身合法权益的客观需要。基于此，根据最高

人民法院 2008 年 2 月 4 日发布的《民事案件案由规定》，我们邀请长期从事立案工作的法官和部分专家学者编辑了这套《立案标准丛书》。本套丛书具有以下特点：

1. 体例新颖、内容全面。丛书在编排上不是按照传统的程序法和实体法的简单分类去构架，而是紧密结合立案实践，以立案时常见纠纷案件类别来进行构思和编排。主体部分按照“起诉状内容”、“立案标准”、“立案关键”、“立案技巧”、“案例举要”的体例编写，独具一格、体例新颖。附录部分汇编了各类纠纷所涉及到的法律法规以及有关管辖、立案的规定和相关的司法解释，并根据司法实践中的实际情况加以整合，内容全面。

2. 实用性强、使用方便。丛书对立案时所遇到的案由、管辖、当事人、起诉审查等法律问题进行深入浅出的解读和剖析，在界定立案标准的同时，指出立案关键与立案技巧，让法官和当事人在立案时开卷即得，具有很强的实用性。

希望本套丛书的出版，能对广大群众快速有效立案带来帮助，也能给广大立案法官、律师等法律工作者带来便利。

本套丛书在撰写过程中广泛参考了现有的研究成果与资料，在此向作者与出版单位一并表示衷心的感谢。同时由于水平有限，不足之处，敬祈读者指正。

编者

2009 年 5 月

说 明

随着我国社会主义市场经济的飞速发展，劳动和社会保障制度改革的不断深化，特别是当前我国企业结构调整和改组、改制工作的全面推进，劳动关系性质也由过去长期在计划经济体制下国家与劳动者构成的以共同利益为出发点的劳动关系，转变为雇主与雇员两个相对独立的利益主体的关系。各种性质的企业得到了蓬勃的发展，伴随着企业的发展 and 雇佣规模的扩大，劳动争议发生的数量、规模也以更快的速度在增长。劳动争议处理日趋成为现代社会热点问题。劳动争议的妥善解决不仅有效保护企业与员工双方的利益，促进生产经营的有序进行，同时还事关改革、发展、稳定大局，亟待认真研究对待。

在处理劳动争议过程中，立案工作作为解决其争议的首要环节，立案标准、立案关键与立案技巧无疑对整个案件的顺利解决起到至关重要的作用。为使广大读者准确理解我国劳动争议法律在立案过程中的具体内容和司法适用，便于司法工作者准确理解法律、法规和司法解释的立法意旨，我们编写了此书。本书旨在帮助广大基层立案法官、劳动仲裁员、律师以及当事人掌握有关劳动案件的立案标准、立案关键以及立案技巧，系统地介绍了劳动合同的订立、履行、变更、解除，集体合同的签订与履行，违约责任处理，事实劳动关系的确认，劳动报酬、劳动保险、工伤事故等发生劳动争议的过程中经常遇到的问题。读者将

从中掌握劳动争议处理的法律知识，妥善处理已出现的劳动纠纷，最大限度地保护企业与员工的合法权益，必定受益匪浅。纵观全书，有以下特点：

一、实践性、指导性强。本书无论是劳动争议的立案标准、立案关键与立案技巧以及案例分析，大多来源于实践、来源于基层，把劳动争议立案实践工作中遇到的问题，提出并进行理论升华，反过来又指导实践，内容全面、事例典型，实践性、指导性较强。

二、理论性、可读性强。本书对处理劳动争议立案工作中带有普遍性的问题进行专题研究，不仅是提出问题，更注重进行分析、评说，既适合于立案专职人员阅读，又能满足广大立案人员、律师、法律工作者以及广大劳动争议当事人的需要。

三、权威性、实用性强。本书的作者大多是劳动法学理论界、司法界的有关专家、各级法院立案庭的工作人员及资深劳动律师，他们有丰富的立案工作经验，加上扎实的文字功底，叙述详尽、评解独到，是立案工作权威性、实用性强的佳作。

四、选题的合理性与独创性。目前，我国颁布的劳动法律法规多且复杂，给立案工作带来了极大的不便。本书主要选择那些影响大、覆盖面广、具有代表意义，与广大公民生产、生活息息相关的典型经典劳动争议案例进行逐一详细的解说，能让广大读者在较短的时间内很好地掌握劳动争议立案法律知识。本书体例分为纠纷概述、立案标准、立案关键、立案技巧、案例评析五个层次，用实例说明理论，用理论剖析实例，将两者有机统一，相得益彰，是理论分析与经典案例的完美结合。

由于编者水平有限，书中错误在所难免，敬请广大读者不吝赐教。

作者

2009年5月

目 录

第一章 劳动纠纷及其处理程序概述	(1)
第一节 劳动纠纷概述.....	(1)
第二节 我国劳动纠纷处理制度概况及其法律适用.....	(16)
第二章 劳动合同纠纷的立案标准	(27)
第一节 劳动合同纠纷概述.....	(27)
第二节 劳动合同纠纷立案的标准与关键.....	(45)
第三节 劳动合同纠纷立案的技巧.....	(54)
第四节 劳动合同纠纷立案典型案例.....	(62)
第三章 集体合同纠纷的立案标准	(102)
第一节 集体合同纠纷概述.....	(102)
第二节 集体合同纠纷立案的标准与关键.....	(108)
第三节 集体合同纠纷立案的技巧.....	(112)
第四节 集体合同纠纷立案典型案例.....	(115)
第四章 劳动报酬纠纷的立案标准	(127)
第一节 劳动报酬纠纷概述.....	(127)
第二节 劳动报酬纠纷立案的标准与关键.....	(138)
第三节 劳动报酬纠纷立案的技巧.....	(141)

第四节	劳动报酬纠纷立案典型案例	(145)
第五章	劳动保险纠纷的立案标准	(170)
第一节	劳动保险纠纷概述	(170)
第二节	劳动保险纠纷立案的标准与关键	(187)
第三节	劳动保险纠纷立案的技巧	(192)
第四节	劳动保险纠纷立案典型案例	(199)
第六章	事实劳动关系纠纷的立案标准	(210)
第一节	事实劳动关系纠纷概述	(210)
第二节	事实劳动关系纠纷立案的标准与关键	(220)
第三节	事实劳动关系纠纷立案技巧	(225)
第四节	事实劳动纠纷立案典型案例	(230)
第七章	劳务合同纠纷的立案标准	(248)
第一节	劳务合同纠纷概述	(248)
第二节	劳务合同纠纷立案标准与关键	(253)
第三节	劳务合同纠纷立案技巧	(258)
第四节	劳务合同纠纷立案典型案例	(263)
第八章	工伤事故纠纷的立案标准	(270)
第一节	工伤事故纠纷概述	(270)
第二节	工伤事故纠纷立案的标准与关键	(287)
第三节	工伤事故纠纷立案的技巧	(291)
第四节	工伤事故纠纷立案典型案例	(299)
附录		(325)
最高人民法院		
印发《关于人民法院立案工作的暂行规定》的通知		
(1997年4月21日)		(325)

附：最高人民法院	
关于人民法院立案工作的暂行规定·····	(325)
诉讼费用交纳办法	
(2006年12月19日)·····	(330)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	
(1993年7月6日)·····	(342)
劳动部	
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	
(1993年9月23日)·····	(349)
附：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》	
若干问题解释·····	(349)
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)·····	(354)
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)·····	(359)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	
(2007年12月29日)·····	(363)
中华人民共和国劳动合同法	
(2007年6月29日)·····	(373)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	
(2008年9月18日)·····	(392)
参考书目 ·····	(400)

第一章 劳动纠纷及其处理程序概述

第一节 劳动纠纷概述

一、劳动纠纷的概念和特征

(一) 劳动纠纷的概念

劳动纠纷也称劳动争议，有广义和狭义之分。广义的劳动纠纷是指用人单位及其雇主组织和劳动者及工会因劳动关系所发生的纠纷。狭义的劳动纠纷是指劳动关系当事人即用人单位与劳动者之间因执行劳动法规，履行劳动合同以及其他劳动问题所发生的劳动权利、义务方面的纠纷。在我国，一般所说的劳动纠纷是指狭义的劳动纠纷。

(二) 劳动纠纷的特征

1. 劳动纠纷主体具有特定性

劳动纠纷是用人单位与劳动者发生的纠纷，而且两者之间必须存在劳动关系，因此劳动纠纷的当事人只能由具有劳动关系的用人单位和劳动者构成。除此之外，其他主体之间即使因劳动问题发生的纠纷也不属于劳动纠纷，如企业与企业之间、职工与职工之间、企业或职工与政府之间等。应当注意的是，伴随着集体

协商和集体合同制度的深入开展，因签订和履行集体合同的纠纷将逐渐增多，工会以及雇主组织作为劳动者的代表和雇主的代表，也可以成为劳动纠纷的当事人。而随着我国劳动法适用范围的逐步扩大，劳动纠纷的主体范围也将随之扩展。

2. 劳动纠纷主体关系具有双重特性

用人单位与劳动者之间的劳动关系一般是通过签订劳动合同合意建立的，在这一过程中，双方法律地位平等，体现出类似民事法律关系中双方主体地位平等的特点。一旦用人单位与劳动者建立了劳动关系，劳动者即成为用人单位的一员，双方存在着管理与被管理的隶属关系，而这又体现出类似于行政法律关系中双方地位不对等的特点。因此，劳动纠纷主体双方兼有平等关系和不平等关系的双重特性。

3. 劳动纠纷的内容涉及劳动权利和义务的利益

劳动纠纷的内容是用人单位与劳动者在劳动关系的运行过程中，双方因劳动权利义务的享有、履行，或在签订集体合同中利益达不成一致而发生的。具体包括：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纠纷；因履行劳动合同中规定的劳动权利和义务发生的纠纷；因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的纠纷以及法律、法规规定应当处理的其他劳动纠纷。这里法律法规规定应当处理的其他纠纷就包括因签订、履行集体合同发生的纠纷，也包括随着今后的发展逐步纳入到劳动纠纷处理范围内涉及劳动权利及义务及相关利益的纠纷。

4. 劳动纠纷与生产和劳动者的生活密切相关

劳动纠纷产生于生产活动之中，如果不能及时解决，势必影响企业正常的生产秩序。而且，劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性，劳动者进入用人单位工作通过劳动获得劳动报酬，是劳动者用以谋生的基本手段。因此，劳动纠纷不仅关系到劳动者的切身利益，也关系到劳动者家庭的日常生活，如不能及时、妥善解决，往往容易激化，甚至出现怠工、罢工、游行示威等突发

事件，进而严重影响正常生产和社会的稳定。

二、劳动纠纷与其他纠纷的区别

民事纠纷是指民事法律关系的平等主体之间因民事权益发生纠纷；行政纠纷是指国家行政主体在行使行政职权过程中与行政相对人发生的纠纷。劳动纠纷和民事纠纷、行政纠纷既有相同之处，也有很大区别。因此，对劳动纠纷和民事纠纷、行政纠纷予以区别，有助于我们正确把握劳动纠纷的内涵。

（一）劳动纠纷与民事纠纷的区别

1. 纠纷的主体及主体之间的关系不同

民事纠纷发生在不特定的平等主体之间，即发生在公民、法人或其他组织之间。这些主体相互之间的关系平等且独立，彼此之间不存在隶属关系，这是民事纠纷主体的最大特点。而劳动纠纷的主体则是特定的，即发生在用人单位和劳动者之间，并且这两者之间存在着隶属关系，一旦劳动关系成立，劳动者成为用人单位的成员，劳动者就要服从并接受用人单位的管理。

2. 纠纷的内容不同

民事纠纷是平等主体之间关于财产权益和人身权益的纠纷。劳动纠纷则主要是劳动关系主体因对劳动权利和劳动义务产生分歧发生的纠纷，纠纷的内容与劳动权利义务有着直接和密切的关系。

3. 解决纠纷所适用的法律和程序不同

解决民事纠纷主要适用民法和民事诉讼法，且当事人一发生纠纷可直接提起民事诉讼，没有前置程序的限制。而劳动纠纷主要依据劳动法以及有关的劳动法规、规章解决，并且为及时解决纠纷，劳动法规定，在提起诉讼之前，一般须先经过劳动仲裁程序。

4. 纠纷的影响不同

民事纠纷一般发生于两个平等主体之间，其社会影响有一定的局限性，对当事人来说一般也并不影响其基本生活。劳动纠纷则不然，由于劳动者的劳动权利是其生活的来源和保障，因此劳动纠纷与劳动者及其家庭的基本生活密切相关，正因为这样，劳动纠纷时常以消极怠工、罢工或示威等形式出现，不仅影响到用人单位正常的生产、工作秩序，也影响到社会的稳定 and 经济发展。

（二）劳动纠纷与行政纠纷的区别

1. 纠纷的主体及主体之间的关系不同

行政纠纷的主体，一方是国家行政机关，另一方是公民、法人和其他组织，行政机关作为纠纷的一方具有恒定性，即没有行政机关的参加，就不可能产生行政纠纷。而且行政机关与公民、法人或其他组织之间存在着管理与被管理的关系。劳动纠纷的主体由劳动关系双方，即用人单位和劳动者构成，虽然两者之间也存在着管理关系，但这种管理是基于两者之间由劳动合同构成的隶属关系，而非国家的权力，并且管理的目的是为维护用人单位正常的生产和工作秩序，而非社会的公共利益。因此劳动纠纷主体之间的管理关系与行政纠纷主体之间的管理关系有着本质的区别。

2. 引发纠纷的原因和纠纷的内容不同

行政纠纷是由行政机关实施行政管理或提供行政服务引发的，纠纷的内容始终围绕着行政机关作出的行政行为是否合法、适当，是否侵犯了相对人的合法权益。而劳动纠纷则是由于劳动关系双方为实现劳动而发生的，纠纷的内容则主要是围绕劳动权利义务和相关利益展开的。

3. 解决纠纷的方式、程序不同

行政纠纷的解决方式有两种，一是通过行政复议，向行政机关的上一级机关申请复议；二是向人民法院提起行政诉讼。就大部分行政纠纷而言，行政复议并不是提起行政诉讼的必经程序。

而劳动纠纷的解决方式有调解、仲裁和提起诉讼，而且劳动纠纷的仲裁程序是解决劳动纠纷的必经程序。

4. 引起的诉讼程序和被告不同

行政纠纷引起的诉讼程序是行政诉讼，提起行政诉讼的原告必须是作为行政相对人的公民、法人和其他组织，被告则永远是行政机关。而劳动纠纷经仲裁后引起的诉讼仍属于民事诉讼，劳动纠纷双方都可能成为原告或被告。

5. 解决纠纷的依据和原则不同

行政纠纷主要依据我国行政复议法、行政诉讼法和其他行政法律、法规解决，与其他纠纷相比，解决行政纠纷的特有原则主要有不适用调解原则，被告负举证责任原则等。而劳动纠纷主要依据劳动法及有关的法律、法规、企业劳动纠纷处理条例以及民事诉讼法解决，而调解是处理劳动纠纷的重要原则，并始终贯穿于解决劳动纠纷的全过程。

（三）劳动纠纷与人事纠纷的区别

劳动关系是由劳动法律法规调整的用人单位与劳动者通过劳动合同建立起来的关于劳动权利义务的社会关系。人事关系是事业单位通过国家人事行政机关依据人事政策文件规定建立起来的关于劳动权利义务以及非劳动权利义务的社会关系。人事纠纷与劳动纠纷的区别主要表现在：

1. 建立关系的合同的表现形式不同

人事纠纷之间是聘用合同关系，解决的是事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的纠纷；劳动纠纷之间是劳动合同关系，解决的是因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职，因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定，因履行劳动合同发生的纠纷以及其他劳动纠纷。

2. 国家实现管理职能的主体以及管理关系不同

人事关系是国家人事行政管理机关和国家机关、事业单位以

及工作人员之间存在的一种具有直接利害关系的行政法律关系；劳动关系是国家劳动行政管理机关监督各类企业执行国家劳动法律法规，从而实现以保护劳动者合法权益为主的一种非直接利害关系的监督关系。国家劳动行政管理机关与各类企业、劳动者之间不具有直接的行政法律关系。

3. 发生纠纷后申诉的机关不同

由于多年来我国体制的影响，凡属于人事部门下达人事编制，受其管理的是干部；凡属于劳动部门职能范围内的单位的职工均为工人。企业与职工之间是完全的劳动合同关系，即劳动用工关系。发生劳动纠纷只能到劳动争议仲裁委员会申诉。事业单位中的人员情形比企业复杂，其中有国家事业单位干部（具有人事编制的人员）、有聘用制干部（有称合同制干部，社保机构认为，这类干部应当与工人一样参加养老保险，实质上就是工人，类似于国营企业改革前的以工代干的情形。但聘用制干部仍是人事部门下达了编制的人员）、有事业单位聘用人员、固定工、临时工等类别，这些人员与事业单位之间的关系由不同的合同关系所联系，其工资待遇、分配制度也有所不同，这也产生了不同的用人法律关系。发生纠纷后，一般是具有人事编制的人员方可到人事纠纷仲裁委进行申诉（但目前已不是单一的这种情形），其他人员应作为劳动合同关系或视为劳动合同关系到劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

4. 体现的社会关系不同

劳动纠纷解决的是由劳动法律所调整的社会劳动关系，而人事纠纷解决的是人事政策文件所调整的社会关系的部分人事用人及其他关系。在事业单位中存在着内部行政处分纠纷，而企业中一般表现为劳动关系，而不表现为企业内部行政关系。

最高人民法院在《关于事业单位人事纠纷案件适用法律等问题的答复》中提到“涉及事业单位工作人员劳动权利的内容”，表明了人事关系中包含了劳动权利与其他非劳动关系的权利，这些权利中的主要部分是劳动权利，同时表明人事关系与劳动关系

之间存在着基于劳动权利为基础的必然关联。

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事纠纷案件若干问题的规定》第3条规定：“人事纠纷是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的纠纷。”第2条规定：“当事人对依照国家有关规定设立的人事纠纷仲裁机构所作的人事纠纷仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起15日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。”根据现行司法解释的规定，凡与事业单位签订聘用合同的人员与事业单位发生纠纷均可到人事纠纷仲裁委申诉，当事人不服人事纠纷仲裁裁决的，应在法定期间内向法院起诉。事业单位与工作人员、员工之间大致可采用两种合同（即聘用合同、劳动合同）。聘用合同者表现为“人事关系”到人事纠纷仲裁委员会申诉，而劳动合同者反映为“劳动关系”的到劳动争议仲裁委员会申诉。

三、劳动纠纷的种类

（一）按照劳动纠纷涉及的人数，可分为个别纠纷和集体纠纷

个别纠纷的主体通常是指劳动者个人与用人单位。纠纷的内容仅涉及个人的权利与义务，并由劳动者个人提请处理。集体纠纷则发生于多个劳动者或工会与用人单位之间，纠纷的内容涉及多个劳动者或工会。集体纠纷一般包括两类，一类是多个劳动者因相同原因而引起的纠纷，如同一企业中的多名职工因工资问题与企业发生的纠纷。《企业劳动争议处理条例》将这种集体纠纷的人数标准确定为三人以上。另一类是因签订、履行集体合同发生的纠纷，如企业工会要求与企业签订集体合同，而企业予以拒绝，或在签订时协商不成，或企业拒绝履行集体合同。第一类纠纷通常由劳动者推选代表参与处理，第二类纠纷则由工会出面解决，两类纠纷的解决程序、解决依据和影响都有所不同。