

追索劳动报酬一案的相关法律问题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/479/2021\\_2022\\_\\_E8\\_BF\\_BD\\_E7\\_B4\\_A2\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_c122\\_479378.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E8_BF_BD_E7_B4_A2_E5_8A_B3_E5_c122_479378.htm)

1、案情简介：本案一审原告A于1992年9月至1996年1月在中外合资企业B公司任董事长兼总经理，其任职期间全面完成了各项生产指标。作为中外合资企业中方高级管理人员，依据中外合资企业对等原则和国际惯例，其工资标准与外方管理人员应当享受同等的待遇。1996年2月，A离任后，原C乡人民政府组织人员对B针纺有限公司进行了审计，并签订了债权债务交接表。对B公司扣发A以其他职工工资（风险金）作了记载。即从1993年4月至1994年4月每月工资3300元，实领工资800元，余2500元，扣发作为风险金，从1994年5月至1996年1月每月工资4224元实领工资1024元，余款3200元扣发作为风险金。此后，A索要工资（风险金）未成引起纠纷，于1997年12月29日起诉至市中区人民法院。一审法院经审理于2000年7月27日作出一审判决，认定原告A要求被告返还其在B公司工作期间的劳动报酬，B公司作为合资企业，但中方股份作为乡集体资产入股，原告A的报酬应为上级主管部门审批而未经准不应享有。其虽在原告A任职变更交接时，交接单表明应付款、扣交工人风险金金额款中有原告所交纳的风险金，而实际上是原告A在职期间的名誉工资。因此，原告A的请求不予支持，为此，根据《民事诉讼法》第138条之规定，驳回原告A诉讼请求。在上诉期间，原告A向某市中级人民法院提出了上诉，某市中级人民法院经审理认为上诉人所主张的是执行国家规定的有关劳动工资，该案不属人民法院受理范围，为此，根

据《企业劳动争议处理条例》第1条第20款、第22项、《民事诉讼法》第108条第4项之规定，撤销一审判决，驳回上诉人A起诉。

2、原告A起诉到市中区法院，驳回原告的诉讼请求，法院的理由是什么。一审法院对原告A在中外合资企业任职期间，被扣工资（风险金）的事实予以确认，但同时又认定这是原告任职期间的名誉工资，不应由原告享有，故驳回了原告A的诉讼请求。

3、原告A上诉中级法院认定属于劳动争议，不属于法院受理范围，为何驳回起诉。某市中级人民法院认为，上诉人也即一审原告的上诉请求是执行国家规定的有关劳动工资争议，根据《企业劳动争议处理条例》第二条第二项（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）属于劳动争议。根据劳动法的规定，发生劳动争议，应当先进行劳动争议仲裁，对仲裁不服的才可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。中级法院认为本案不属于人民法院直接受理的案件，根据最高人民法院关于适用《民事诉讼法》若干问题的意见第186条人民法院依照第二审程序审理的案件，认为不应由人民法院受理的，可以由第二审人民法院直接裁定撤销原判，驳回起诉。

4、对生效的判决不服如何处理？我国的民事诉讼实行两审终审制。对终审判决、裁定仍不服的，可根据我国民事诉讼法的审判监督程序，向原审法院或上级法院申请再审，也可以向人民检察院提出申诉，请求人民检察院提出抗诉。

5、这起案件的申诉结果如何。本案当事人A对中级法院的裁定不服向某省高级人民法院提出再审申请。某省高级人民法院经审查以（2001）鲁民申字第61号函指定中级法院复查，中级法院经复查认为，A与B公司之间的纠纷系国家规定的有关工资纠纷，双方对工资的

具体数额不能确定且存在争议，属于劳动争议、不属于人民法院直接受理的案件范围，不符合再审的条件，故驳回了申诉人的再审请求。

6、驳回再审的原因是什么。根据《民事诉讼法》第179条规定，当事人的申请符合下列情形之一的，人民法院应当再审。1) 有新的证据，足以推翻原判决，裁定的；2) 原判决裁定认定事实主要证据不足的；3) 原判决裁定适用法律确有错误的；4) 人民法院违反法定程序，可能影响案件正确判决、裁定的；5) 审判人员在审理该案件时有贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁判行为的。人民法院对不符合前款规定的申请，予以驳回。中级法院认为原终审裁定认定当事人的争议是劳动争议，原裁定认定事实清楚，适用法律正确，申诉人申请再审的理由不符合上述规定，所以驳回了申诉人的再审请求。

7、什么是劳动争议。劳动争议概括地讲就是用人单位和劳动者，因实现劳动权利，履行劳动义务而发生的纠纷。《企业劳动争议处理条例》对劳动争议概括为4点：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；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；3) 因履行劳动合同发生的争议；4) 法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

8、出现劳动争议适用什么程序解决。根据《劳动法》（1995.1.1）规定，劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，应自收到仲裁裁决书之日15日内向人民法院提起诉讼。

9、时间这么长可否进行劳动仲裁。按照《劳动法》规定，提

出劳动争议仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。国家劳动部关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见，对如何认定劳动争议发生之日作出了解释。“劳动争议发生之日是指当事人知道或应当知道其权利被侵害之日。本案拖了这么长时间是有客观原因。可以说对于扣发工资（风险金）的数额，在当事人办理交接时是没有争议的，原告在索要不成的情况下，向一审法院提起诉讼，一审法院也给予受理。二审法院认为是劳动争议，无奈之下才向劳动争议委员会申请仲裁。10、仲裁的结果怎样。A在接到”驳回再审申请通知书“后，向市中区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，仲裁委员会以申请仲裁事项超过了仲裁时效为由裁决不予受理。并告知可以收到仲裁书之日起15日内向人民法院起诉。11、仲裁时效与诉讼时效有何区别。仲裁时效与诉讼时效的主要区别，时效期间不同，仲裁时效是60日，诉讼时效一般为二年。当然对于身体受到伤害要求赔偿 延付或拒付租金，出售不合格商品未声明的。寄有财物名称丢失或者被损毁的，诉讼时效为一年。这是其一，其二劳动法没有仲裁诉讼时效中断的，但对于“当事人因不可抗力或者其他正当理由超过申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理”，相当于诉讼时效延长的规定。《民法通则》第140条规定“诉讼时效因提起诉讼当事人一方提出要求或者同意履行义务而中断。从中断时起，诉讼时效期间重新计算。”12、启示。对于劳动争议案件，当你的权益遭受侵害时，应当及时行使法律赋予你的权利，否则可能带来对你不利的后果。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)