

从一起劳动手册纠纷谈案件管辖权问题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E4_BB_8E_](https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E4_BB_8E_E4_B8_80_E8_B5_B7_E5_c122_483954.htm)

[E4_B8_80_E8_B5_B7_E5_c122_483954.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E4_BB_8E_E4_B8_80_E8_B5_B7_E5_c122_483954.htm) 是劳动争议还是一般民事纠纷从一起劳动手册纠纷谈案件管辖权问题 在纷繁复杂、形态各异的大量民事纠纷中，劳动争议是其中最为特殊的一类（为便于区分，本文将除劳动争议之外的其他民事纠纷统称为“一般民事纠纷”）。由于劳动争议与一般民事纠纷具有不少相似之处，所以，二者之间难以区分的情况时有发生。然而，在产生纠纷的主体、案件的基础法律关系、管辖机关及向管辖机关提起仲裁或者诉讼的时间限制、纠纷的处理程序和法律适用等诸多方面两者均存在明显差异。因此，如何对两者加以界定与区分，对于司法实践具有重要的现实意义。本文将以前者代理的一起《劳动手册》纠纷案为切入点，谈谈对上述问题的看法。案情简介：江某于1994年6月至1998年9月在A公司处工作，双方订立了《劳动合同》（江某到A公司工作之前曾在B公司工作了3年零2个月，B公司共为其向社保局缴交了3年零2个月的养老保险费），期间，A公司共为江某向社保局缴交了4年零3个月的养老保险费。1998年9月，A公司接到广东省社保局的通知，告知A公司：江某已到退休年龄，并应为其办理一次性养老待遇手续。A公司遂按省社保局的要求将能够证明江某工龄的所有相关资料（连同江某的《劳动手册》在内）一起送交该局审核，该局审核后于同年11月为江某办完了一次性养老待遇退休手续，江某也应A公司的通知于该月领取了一次性养老津贴及其个人缴费账户上的存款余额共计人民币12065元。之后，江某认为

自己应当享受每月领取退休金的退休待遇，而非上述一次性养老待遇。但直到2001年12月，江某才向人民法院提起诉讼，请求：（1）判令A公司将其所扣的《劳动手册》归还江某；（2）判令A公司赔偿江某因其《劳动手册》被扣所造成的损失3万元（江某认为因《劳动手册》被扣致使其无法办理并享受其本应享受的每月领取退休金的退休待遇，由此给其造成的损失3万元应由A公司赔偿）。法院受理该案后，由于对《劳动手册》的定性问题及案件的基础法律关系存在不同看法，因而，对该案是劳动争议还是一般民事纠纷以及案件的管辖权问题产生了争议。笔者将从《劳动手册》的法律属性、案件的基础法律关系及原告的诉讼目的等方面展开论述。

首先，从《劳动手册》的法律属性来看，笔者认为，《劳动手册》从表面看来，确属一种物权客体，建立在该手册之上的物权亦应受法律保护，任何个人或组织不得非法侵害，如果《劳动手册》是一般性的物权客体，则本案无疑属于一般侵权民事纠纷，应由人民法院直接受理。然而，上述观点只看表象而未究本质，因过分夸大了《劳动手册》作为物的一般属性、忽略了该手册有别于其他物权客体之专有属性，故而，该观点难免有失偏颇。《劳动手册》区别于其他一般物权客体的专有属性主要体现在：（1）该手册是由政府劳动保障部门向符合法律规定的劳动者（即具备法律意义上劳动者主体资格的自然人）核发的；（2）该手册的核发是以劳动者与用人单位已依法建立起劳动关系为前提和基础的；（3）该手册主要是用来记载特定劳动者与用人单位之间建立劳动关系时的情况、终止或解除劳动关系时的情况以及基本社会养老保险缴费情况等有关内容的；（4）当劳动者达到退休年龄

、其与用人单位之间的劳动关系终止的同时，用人单位还应当向有关政府劳动保障部门为劳动者办理退休及终结养老保险关系的手续，此时（在采用电脑对账单形式记录、核准劳动者的社会养老保险缴费情况之前），该手册则由政府劳动保障部门收回并于核实完毕该劳动者应当享受的退休待遇之后予以注销。此后，即使其又被用人单位聘用，两者之间重新建立的也只能是单纯经济上的劳务关系而非劳动关系，国家将不再重新为其建立社会养老保险关系，也不再向其核发新的《劳动手册》。也就是说，《劳动手册》因劳动关系的形成而产生，因劳动关系的存续而存在，它只是记录有关劳动关系内容的载体，当劳动者办理完退休手续后就不再具备法律意义上的劳动主体资格时，该手册也丧失了其原有的功用。此时，《劳动手册》作为一种物权客体的价值，也随之灭失。其次，从案件的基础法律关系来看，本案的基础法律关系并不是《劳动手册》的所有权关系，而是劳动关系。从上述对《劳动手册》的法律属性分析可知，《劳动手册》基于劳动关系的形成而产生，基于劳动关系的存续而存在，基于劳动关系的终止（此处特指达到退休年龄而终止劳动关系）而丧失其功用。可见，《劳动手册》作为物权客体的价值是依附于劳动关系的，并未独立于劳动关系之外，因此，《劳动手册》能够产生和存在的基础法律关系是劳动关系。鉴于此，本案原告要求被告返还《劳动手册》并赔偿损失（主要是退休待遇方面受到的损失）的纠纷，是在原、被告形成劳动关系之后发生的，属于劳动争议的范畴。因此，本案应先由劳动争议仲裁委员会管辖，人民法院对本案没有直接管辖权。再次，从原告的诉讼目的来看，本案原告的诉讼请求虽

然是请求被告返还《劳动手册》，但其诉讼的根本目的并不在于返还作为物权客体的《劳动手册》，而在于通过返还《劳动手册》而获取每月固定的退休金待遇，以及因无法享受该待遇而遭受的损失。可见，原告的诉讼请求实质上是劳动待遇的请求，根据《企业劳动争议处理条例》第2条第（2）项规定（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），其应当属于劳动争议的范畴。综上所述，原告应先向劳动仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的才可以向人民法院起诉（法院对本案的处理结果是：一审法院经历时近两年的审理之后，以原告的诉求属于劳动争议为由，驳回了原告的起诉）。本案给我们的启示是，对于一时难以判定究竟属于劳动争议还是一般民事纠纷的案件，可通过对诉讼标的的法律属性、案件的基础法律关系以及当事人的诉讼目的等方面进行综合分析，以便准确地判定案件的纠纷性质，从而确定案件的管辖权、管辖机关、所适用的法律法规以及仲裁或诉讼的时效，这样方可及时有效地维护当事人的合法权益。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