

石先广:关注您的权利, 律师带您深度解读劳动争议最新司法解释(中) PDF转换可能丢失图片或格式, 建议阅读原文
https://www.100test.com/kao_ti2020/485/2021_2022__E7_9F_B3_E5_85_88_E5_B9_BF__c122_485952.htm

第四条 用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止, 以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议, 经劳动争议仲裁委员会仲裁后, 当事人依法起诉的, 人民法院应予受理。这一条不难理解, 用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止, 以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议, 当然应属于劳动争议, 经过劳动仲裁后, 当事人可以向法院起诉, 法院也应该受理。这里不再赘述。

第五条 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后, 请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议, 或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议, 经劳动争议仲裁委员会仲裁后, 当事人依法起诉的, 人民法院应予受理。这一条主要涉及两大问题, 一是单位招收取押金、保证金等争议处理, 二是劳动关系解除后, 用人单位扣押劳动者的证件、档案以及不办理社保转移手续等争议的处理。目前, 有些企业以防偷、防跑、防犯规等等为由在与劳动者签订劳动合同时, 收取“押金”、“保证金”等, 如果没有押金, 就扣下试用期期间的工资做抵押。《劳动法》明确规定: “用人单位在与劳动者订立劳动合同时, 不得以任何形式向劳动者收取定金(物)或抵押金(物)。对违反以上规定的, 由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。”此后, 劳动和社会保障部门也多次重申, 用人单位招工不得收取任何形式的“押金”、“

保证金”等等。但是，好多企业，尤其是一些小企业、小作坊，仍然我行我素，劳动者为了找到一份工作，不得不就范。而这些“押金”、“保证金”一旦进了企业主的腰包，就很难回到劳动者手中，犹如江河之水，奔流到海不复回！劳动者迫于压力也不敢向有关部门投诉、反映，只有等到解除、终止劳动关系时或之后请求返还“押金”、“保证金”。此外，实践中，有些单位对于劳动者主动提出解除劳动合同或终止劳动关系的，为刁难劳动者，用人单位既不提请劳动争议仲裁，也不给劳动者办理人事档案调转手续；没有人事档案既影响劳动者求职，也造成劳动者无法与新的用人单位建立合法、完备的劳动合同关系，还影响劳动者办理社会保险、技术职称评定等等；对于劳动者极其不利，是当前劳动纠纷中的热点问题。对于这种损人不利己的行为，国家有关部门也多次明令禁止。但是，实践中还是有好多单位明知故犯。为此，司法解释规定，这些也是劳动争议，劳动者在申请仲裁后，可以向法院起诉。其法理依据就是最高法院所提到的：劳动法规定因履行劳动合同产生的争议可以诉讼到法院，劳动合同解除和解除劳动合同后产生的附随义务纠纷也应属于劳动合同履行争议的延伸，应当扩大在上述情况下对劳动者的救济渠道。因此，劳动关系解除或终止后，不能一解（终）了之，应当积极妥善地履行相应的附随义务。否则，会惹来官司，最终是搬起石头砸自己的脚！

第六条 劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。这一条主要是关于工伤待遇的救济问题，其关键点我认为，应当明确哪些工伤待遇案件可以按照民

事案件来处理。结合《工伤保险条例》，我认为下列争议可以按照本条的规定处理：一是工伤发生后到被认定前，即医疗期期间用人单位需要支付劳动者停工留薪期的工资、住院伙食费、护理费（伤情严重，需要护理的），如果当事人对这三项待遇产生纠纷的，可以适用本条，劳动者在仲裁后可以起诉到法院。二是工伤被认定后，按照《工伤保险条例》所享有的各项工伤保险待遇，如果单位没有给职工缴纳工伤保险，应由用人单位依照工伤保险的法定标准给予一次性赔偿，此时，当事人对此若产生争议，可以适用本条，劳动者在仲裁后可以起诉到法院。如果用人单位已经给员工缴纳工伤保险，劳动者应请求社会保险经办机构发放社会保险金，由此产生的纠纷，不可以适用本条。三是工伤事故与民事侵权竞合时，劳动者首先主张民事侵权赔偿后，然后再向用人单位主张工伤保险待遇的，当事人对此产生争议的，可以使用本条。正如最高法院负责人就该解释答记者问时所提到的：在司法实践中有一个问题长期以来有争议，就是用人单位以外的第三人侵权行为造成劳动者工伤的如何处理，是否可以在得到民事侵权赔偿后享受工伤待遇？这个司法解释第六条明确，劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。也就是说，不论是什么原因造成的工伤，受伤职工（包括工亡职工的近亲属）都可以依法享受工伤待遇。当然，依照法律规定，工伤赔偿案件中，只有请求用人单位给付工伤待遇的争议属于民事案件，请求工伤保险经办机构给予工伤保险待遇的争议则属于行政案件，要通过行政诉讼的途径予以解决。第七条 下列纠

纷不属于劳动争议：（一）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；（二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；（三）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；（四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；（五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；（六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。这一条是用列举的方法，明确了上述六类纠纷不属于劳动争议。就第一类而言，《工伤保险条例》第53条、《社会保险行政争议处理办法》第3、第4、第5、第6条对此也都有明确的规定，社会保险经办机构在法律、法规授权的范围内办理养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等社会保险事务过程中，与公民、法人或者其他组织之间发生的争议都属于社会保险行政争议，应当通过行政复议、行政诉讼的方式解决。就第二类而言，随着我国当前经济的发展和住房制度、土地使用制度的改革，有关房屋和土地使用方面的纠纷在数量上和纠纷种类上有增多的趋势，出现了许多值得重视和研究的新的情况和新问题。最高人民法院曾针对这种情况发出了《关于房地产案件受理问题的通知》，其中规定，凡不符合民事诉讼法、行政诉讼法有关起诉条件的属于历史遗留的落实政策性质的房地产纠纷，因行政指令而调整划拨、机构撤并分合等引起的房地产纠纷，因单位内部建房、分房等而引起的占房、腾房等房地产纠纷，均不属于人民法院主管工作的范围，当事人为此而提起的诉讼，人民法院应依法不予受理或驳回起诉，可告知其找有关部门申请解决。因此，这次司法解释又将这一问题加以重申，劳动者与用

人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷不属于劳动争议的范畴，法院不应受理。就第三类而言，在我国伤残等级鉴定结论和职业病诊断鉴定结论不受司法审查（其实，在我国好多鉴定都是不是司法审查的，比如医疗事故鉴定等），他们可以决定一个人的命运，制度如此安排，实属无奈！

《工伤保险条例》第26条规定，当事人对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论有异议的，应在法定期限内向省级劳动能力鉴定委员会申请重新鉴定，省级劳动能力鉴定委员会作出的伤残等级鉴定结论为最终结论，当事人对该鉴定结论不能提起行政复议或行政诉讼。《职业病防治法》及《职业病诊断与鉴定管理办法》对职业病鉴定结论也有类似的规定，即，当事人对设区的市级职业病诊断鉴定委员会的鉴定结论不服的，在接到职业病诊断鉴定书之日起15日内，可以向原鉴定机构所在地省级卫生行政部门申请再鉴定。省级职业病诊断鉴定委员会的鉴定为最终鉴定。但是，这也并不表明，一纸鉴定结论就定终身，当事人对最终的鉴定仍不服的，仍有其他救济途径可用，可以按照民事诉讼的游戏规则，在诉讼中申请重新鉴定。就第四、第五、第五类而言，劳动部1994年9月《关于若干条文的说明》和1995年8月《关于贯彻执行若干问题意见》，都明确规定“农村劳动者、现役军人、家庭保姆等都不适用劳动法”。因此，家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷，个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷，农村承包经营户与受雇人之间的纠纷都不属于劳动争议，如果发生纠纷只能按照普通的民事纠纷来处理。适用关键：要正确选择维权途径

第八条 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人

民法院起诉的，人民法院不予受理。用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法向人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。这一条实际上类似于民事诉讼中的先予执行，但是，目前的有关法律法规，对劳动仲裁中的先予执行的规定并不明确。《劳动法》、《企业劳动争议处理条例》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》等都没有相应的规定。关于在劳动争议仲裁中适用先予执行的依据有两个：其一是1994年8月10日《最高人民法院关于在劳动争议仲裁程序中能否适用先予执行的函》（回复劳动部劳动监察司），其中规定：（1）同意你司根据劳动争议的特殊性，对涉及到职工生活保障、工伤医疗保障等有关职工切身利益的问题，经过初步审理后，确属紧急情况的可以比照国际经济贸易仲裁中的中间裁决或部分裁决的形式，裁决企业支付职工的劳动报酬或因工负伤急需的医疗费。但此种裁决与民事诉讼法赋予人民法院裁定先予执行是不同的。（2）企业对中间裁决或部分裁决不服的，应参照民事诉讼法第九十九条规定，赋予企业向原仲裁委员会申请复议的权利。该裁决生效后，如企业不执行，职工可以申请人民法院强制执行。（3）建议明确规定适用中间裁决或部分裁决的劳动争议案件的范围，以防任意扩大。第二个是《劳动部办公厅关于在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决问题的复函》（回复浙江省劳动厅），劳动争议仲裁委员会对确属下列紧急情形之一的劳动争议案件，经过初步审理后，可以采用部分裁决的形式裁决企业支付职工工资、医疗费：（1）企业无故拖欠、扣罚或停发工资超过三个月，致使职工生活确无基本保障的；（2）职工因工负伤，企业不支付急需的医疗费的；（3）职工患

病，在规定的医疗期内，企业不支付急需的医疗费用的。企业对仲裁委员会因上述原因做出的部分裁决不服的，可以参照《民事诉讼法》第99条的规定，向原仲裁委员会申请复议一次。仲裁委员会应在接到复议申请7日内做出决定。维持部分裁决的，该裁决即具有法律效力，企业如不执行，职工可以申请人民法院强制执行。对案件的其他问题，仲裁委员会应继续审理，在案件处理终结的裁决书上写明部分裁决的内容。当事人不得单独就部分裁决向人民法院起诉。以上两个文件对劳动仲裁中适用先予执行的具体条件、范围及程序都作出了明确的规定，这次最高院又以司法解释的形式加以固定，对于维护劳动者权益非常重要。其实，我觉得这个规定，还具有防止企业滥用诉权的意义。不可否认，当初设立劳动争议仲裁制度是为劳动者考虑的，力求简单快捷地处理劳动争议。但是，现在不少“聪明”的用人单位开始在“一裁两审”上打主意：劳动仲裁败诉了向法院起诉，一审败诉了申请二审。据上海市和广州市有关部门的统计资料显示，在劳动争议中，用人单位完全胜诉的案件不到20%。这个数据说明，在劳动争议案件中，用人单位存在大量的滥用诉讼权利的不当行为，即用人单位明知无理也要走完全部法律程序，利用合法程序，恶意拖延时间，使劳动者的合法权益受到实际损害。这一解释明确规定，企业不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人民法院起诉的，人民法院不予受理。这就从根本上断绝了企业滥用诉权的后路。

第九条 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况。这一条

是关于当事人的身份问题，这一问题与1992年的《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉若干问题的意见》第46条规定：“在诉讼中，个体工商户以营业执照上登记的业主为当事人。有字号的，应在法律文书中注明登记的字号。”有所不同，民事诉讼中是以“业主”为当事人，在文书中注明“字号”，而这次解释却是以“字号”为当事人，在文书种注明“业主”。我认为，现在的司法解释比较合理。

第十条 劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。这一条是关于劳务派遣纠纷的处理。劳务派遣是从职业介绍活动衍生出来的、相对于传统雇用方式的一种新型用工方式，它将本为一体的雇用、使用相分离，形成派遣公司、要派企业、受派员工三方关系。劳务派遣是近些年来兴起的，而且已经成为一种发展迅速的产业形式，不仅外资企业大量利用这种形式，国内的很多企业也都开始采用这种形式。劳务派遣这种新型用工形式，在节约企业的用工成本、促进劳动者就业的同时，也带来了大量的问题，因为劳动法律法规中没有相应的规定，因此劳务派遣在现实中比较混乱，发生问题时派遣单位与接收单位互相推诿、扯皮，导致劳动者权益被侵犯的现象也比较普遍，主要表现在拖欠工资、不签订劳动合同以及不上社保等，这些直接危害着被派遣者的切身利益。真可谓：成也劳务派遣、败也劳务派遣。

为改变劳务派遣纠纷无法可依的尴尬局面，这次最高院作出了规定。当然，就这一条是无法解决劳动者“一仆二主”的烦恼的。所以，只有寄希望于《劳动合同法》对此作出详细的规定。

第十一条 劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委

员会的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。这一条和前几条一样，都是解决诉讼中的技术性问题，即如何列当事人的身份。这一点2001年《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》曾作出过规定，其中第9条规定：“当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。”但是，两次解释有所不同，2001年的规定是，当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，而这次解释是，双方当事人互为原告和被告。当然这次规定的更科学，这和《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉若干问题的意见》中类似的规定相一致，其中第176条规定，双方当事人和第三人都提出上诉的，均为上诉人。这就是说只要当事人不服原判都上诉，不考虑先后顺序，都是上诉人。因此，劳动争议案件也应如此，当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，双方当事人互为原告和被告。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