|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **최고인민법원의****노동쟁의사건 심리의 법률적용 문제에 관한 해석 (1)**법석[2020]26호<최고인민법원의 노동쟁의사건 심리의 법률적용 문제에 관한 해석 (1)>이 2020년 12월 25일 최고인민법원 심판위원회 제1825차 회의에서 통과되어 공포하는 바이며 2021년 1월 1일부터 시행한다.최고인민법원2020년 12월 29일노동쟁의사건을 정확하게 심리하기 위한 목적으로 <중화인민공화국 민법전>, <중화인민공화국 노동법>, <중화인민공화국 노동계약법>, <중화인민공화국 노동쟁의조정중재법>, <중화인민공화국 민사소송법> 등 관련 법률의 규정에 근거하여 심판 실무와 결부시켜 이 해석을 제정한다.1. 근로자와 사용자 간에 발생한 다음 각 호의 분쟁은 노동쟁의에 해당하며 당사자가 노동쟁의중재기관이 내린 중재판정에 불복하여 법에 따라 소송을 제기하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.
2. 근로계약을 이행하는 과정에서 근로자와 사용자 간에 발생한 분쟁
3. 서면 근로계약이 체결되지는 아니하였으나 근로관계(勞動關係)가 이미 형성된 상태에서 근로자와 사용자 간에 발생한 분쟁
4. 근로관계(勞動關係)의 해지•종료 여부, 근로계약의 해지•종료에 따른 경제보상금 지급 여부와 관련하여 근로자와 사용자 간에 발생한 분쟁
5. 근로관계(勞動關係)가 해지되거나 종료된 후 근로자가 사용자에게 근로계약금•보증금•저당금•저당물의 반환을 청구함으로 인해 발생한 분쟁; 또는, 근로자의 인사기록(人事档案)•사회보험관계 등 전출 수속의 이행과 관련하여 발생한 분쟁
6. 사용자가 근로자를 위한 사회보험 수속을 이행하지 아니였고 사회보험처리기관에 사회보험 수속을 보충적으로 이행하는 것 또한 불가능한 상태에서 근로자가 사용자를 상대로 사회보험 혜택을 누릴 수 없게 된 것에 대한 손해배상을 청구함으로 인해 발생한 분쟁
7. 정년퇴직한 근로자가 통합사회보험에 아직 가입하지 아니한 원(原) 사용자를 상대로 양로금•의료비•산재보험 혜택 및 기타 사회보험 혜택을 청구함으로 인해 발생한 분쟁
8. 산업재해를 입었거나 직업병을 앓고 있는 근로자가 사용자를 상대로 법에 따라 산재보험 혜택을 지급할 것을 요구함으로 인해 발생한 분쟁
9. 근로자가 노동계약법 제85조에 의거하여 사용자를 상대로 별도의 배상금을 청구함으로 인해 발생한 분쟁
10. 기업의 자발적인 체제개혁(改制)으로 인해 발생한 분쟁
11. 다음 각 호의 분쟁은 노동쟁의에 해당하지 아니한다.
12. 근로자가 사회보험처리기관을 상대로 사회보험금 지급을 청구함으로 인해 발생한분쟁
13. 근로자와 사용자 간에 주택제도개혁으로 인해 발생한 공유주택 양도 관련 분쟁
14. 근로능력감정위원회의 장해등급감정결론 또는 직업병진단감정위원회의 직업병진담감정결론에 대한 근로자의 이의로 인해 발생한 분쟁
15. 가정 또는 개인과 가사도우미 간의 분쟁
16. 장인(工匠)과 도우미(幇工)•견습생(學徒) 간의 분쟁
17. 농촌의 도급경영자와 피고용자 간의 분쟁
18. 노동쟁의사건은 사용자 소재지 또는 근로계약 이행지의 기층(基層)인민법원이 관할한다.

근로계약 이행지가 분명하지 아니한 때에는 사용자 소재지의 기층(基層)인민법원이 관할한다.법률에 별도의 규정이 있을 경우에는 그 규정에 따른다.1. 근로자와 사용자 모두 노동쟁의중재기관이 내린 동일 중재판정에 불복하여 동일 인민법원에 소송을 제기하는 경우 인민법원은 사건을 병합 심리하여야 한다. 양쪽 당사자는 서로 원고와 피고가 되며 인민법원은 양쪽 당사자의 청구에 대하여 동시에 판결을 내려야 한다. 소송 중에 일방 당사자가 소송을 취하하는 경우 인민법원은 상대방 당사자의 청구에 대한 심리를 계속 진행하여야 한다. 양쪽 당사자가 동일 중재판정에 대하여 관할권이 있는 서로 다른 인민법원에 각각 소송을 제기하는 경우 후에 접수한 인민법원은 먼저 접수한 인민법원으로 사건을 이송하여야 한다.
2. 노동쟁의중재기관이 관할권 없음을 이유로 노동쟁의사건의 수리를 거부한 산태에서 당사자가 소송을 제기하는 경우 인민법원은 다음 각 호의 상황을 구분하여 처리하여야 한다.
3. 심사를 거쳐 해당 노동쟁의중재기관에 관할권이 없다고 판단을 내린 경우 관할권이 있는 노동쟁의중재기관에 중재를 신청하여야 함을 당사자에게 고지하여야 한다.
4. 심사를 거쳐 해당 노동쟁의중재기관에 관할권이 있다고 판단을 내린 경우 중재 신청이 가능함을 당사자에게 고지하여야 하며 심사의견을 해당 노동쟁의중재기관에 서면으로 통지하여야 한다. 노동쟁의중재기관이 여전히 수리를 거부함으로 인해 당사자가 해당 노동쟁의에 관한 소송을 제기하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.
5. 노동쟁의중재기관이 당사자가 중재를 신청한 사안이 노동쟁의에 해당하지 아니함을 이유로 내린 불수리 재결(裁決)•결정•통지에 불복하여 당사자가 법원에 소송을 제기하는 경우 인민법원은 다음 각 호의 상황을 구분하여 처리하여야 한다.
6. 노동쟁의에 해당하는 경우 응당히 수리하여야 한다.
7. 노동쟁의에 해당하지는 아니하나 인민법원에 관할권이 있는 기타 사건에 속할 경우 응당히 수리하여야 한다.
8. 노동쟁의중재기관이 중재신청 주체의 부적격을 이유로 내린 불수리 재결(裁決)•결정•통지에 불복하여 당사자가 법에 따라 소송을 제기하는 경우 심사를 거쳐 주체 부적격이 확인된 때에는 인민법원은 수리하지 아니한다. 이미 수리한 때에는 소송각하 재정(裁定)을 내린다.
9. 노동쟁의중재기관이 기존 중재판정의 오류를 시정하기 위한 목적으로 다시 내린 중재판정에 불복하여 당사자가 법에 따라 소송을 제기하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.
10. 인민법원의 사건수리 범위에 속하지 아니하는 사안에 대한 노동쟁의중재기관의 중재 결과에 불복하여 당사자가 법에 따라 인민법원에 소송을 제기하는 경우 인민법원은 수리하지 아니한다. 이미 수리한 경우 소송 각하 재정(裁定)을 내린다.
11. 당사자가 노동쟁의중재기관이 내린 근로보수•산재의료비•경제보상금•배상금 선지급 판정에 불복하여 법에 따라 소송을 제기하는 경우 인민법원은 수리하지 아니한다.

사용자가 상기 판정에 의해 확정된 지급 의무를 이행하지 아니함으로 인해 근로자가 법에 따라 강제집행을 신청하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.1. 노동쟁의중재기관이 작성한 조정조서가 이미 법률효력을 발생한 후 일방 당사자가 조정결과의 번복을 구하는 소송을 제기하는 경우 인민법원은 수리하지 아니한다. 이미 수리한 경우 소송 각하 재정(裁定)을 내린다.
2. 소정의 기간이 경과될 때까지 노동쟁의중재기관이 수리 여부를 결정하지 아니하거나 중재판정을 내리지 아니함으로써 당사자가 직접적으로 소송을 제기하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다. 단, 중재를 신청한 사건에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 존재하는 경우에는 예외로 한다.
3. 관할권 문제로 사건이 이송된 경우
4. 송달 중에 있거나 송달이 지연된 경우
5. 다른 사건의 소송 결과, 장해감정결론을 대기 중인 경우
6. 노동쟁의중재기관의 개정(開庭)을 대기 중인 경우
7. 감정 절차가 가동되었거나 기타 부서에 위탁해 증거조사를 진행 중인 경우
8. 기타 정당사유

소정의 기간이 경과될 때까지 노동쟁의중재기관이 중재판정을 내리지 아니하였음을 이유로 소송을 제기하는 당사자는 노동쟁의중재기관이 발행한 수리통보서를 제출하거나 중재신청이 수리된 사실을 증명하는 기타 증빙•증명을 제출하여야 한다.1. 근로자가 노동계약법 제30조 제2항 및 조정중재법 제16조에 의거하여 인민법원에 제출한 지급명령신청이 민사소송법 제17장의 독촉 절차에 부합하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.

노동계약법 제32조 제2항에 의거하여 제출한 지급명령신청에 대하여 인민법원이 독촉 절차 종결 재정(裁定)을 내린 후 근로자가 직접적으로 노동쟁의 사안에 관한 소송을 제기하는 경우 인민법원은 해당 사안이 노동쟁의중재기관에 중재를 신청하여야 하는 사안임을 근로자에게 고지하여야 한다.조정중재법 제16조에 의거하여 제출한 지급명령신청에 대하여 인민법원이 독촉 절차 종결 재정(裁定)을 내린 후 근로자가 직접적으로 노동쟁의 사안에 관한 소송을 제기하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.1. 인민법원이 노동쟁의사건을 수리한 후 당사자가 추가한 청구가 소송에서 다투고 있는 노동쟁의와 불가분한 경우 응당히 병합 심리하여야 한다. 독립적인 노동쟁의에 해당하는 경우 해당 사안이 노동쟁의중재기관에 중재를 신청하여야 하는 사안임을 당사자에게 고지하여야 한다.
2. 당사자가 사용자가 발행한 임금체불각서(工資欠條)를 증거로 삼아 직접적으로 제기한 소송에 있어 그 소송상 청구가 기타 근로관계(勞動關係)분쟁과 연관되지 아니한 경우 근로보수 체불 쟁의로 간주하며 인민법원은 일반 민사분쟁으로 분류하여 수리하여야 한다.
3. 노동재의중재기관이 중재판정을 내린 후 당사자가 중재판정의 일부 사항에 불복하여 법에 따라 소송을 제기하는 경우 노동쟁의중재판정은 법률효력을 발생하지 아니한다.
4. 노동쟁의중재기관이 복수의 근로자의 노동쟁의에 대하여 중재판정을 내린 후 일부 근로자가 중재판정에 불복하여 법에 따라 소송을 제기하는 경우 해당 중재판정은 소송을 제기한 근로자에 대하여 법률효력을 발생하지 아니한다. 소송을 제기하지 아니한 근로자에 대하여서는 법률효력을 발생하며 그가 집행을 신청하는 경우 인민법원은 응당히 수리하여야 한다.
5. 중재판정의 유형은 중재판정서에서 확정하는 바에 따른다. 해당 판정이 종국판정인지의 여부가 중재판정서에 기재되지 아니하였고 사용자가 해당 중재판정에 불복하여 기층(基層)인민법원에 소송을 제기하는 경우 다음 각 호의 상황을 구분하여 처리하여야 한다.
6. 심사를 거쳐 해당 중재판정이 종국판정이 아닌 것으로 판단을 내린 경우 기층(基層)인민법원은 응당히 수리하여야 한다.
7. 심사를 거쳐 해당 중재판정이 종국판정인 것으로 판단을 내린 경우 기층(基層)인민법원은 수리하지 아니한다. 단, 불수리재정서(不予受理裁定書)를 받은 날로부터 30일 내에 노동쟁의중재기관 소재지의 중급(中級)인민법원에 해당 중재판정의 취소를 신청할 수 있음을 사용자에게 고지하여야 한다. 이미 수리한 때에는 소송 각하 재정(裁定)을 내린다.
8. 해당 판정이 종국판정인지의 여부가 중재판정서에 기재되지 아니하였고 조정중재법 제47조 제1항에 의거한 근로자의 근로보수•산재의료비•경제보상금•배상금 청구에 대하여 복수의 항목으로 나눠 중재판정이 내려졌으며 각 항목의 액수가 현지 최저임금기준의 12배를 초과하지 아니할 경우 해당 중재판정을 종국판정으로 간주하여 처리하여야 한다.
9. 종국판정 사항과 비종국판정 사항이 동시에 들어있는 노동쟁의중재기관의 중재판정에 불복하여 당사자가 인민법원에 소송을 제기하는 경우 종국판정이 아닌 것으로 간주하여 처리하여야 한다.
10. 근로자가 조정중재법 제48조에 의거하여 기층(基層)인민법원에 소송을 제기한 상태에서 사용자가 조정중재법 제49조에 의거하여 노동쟁의중재기관 소재지의 중급(中級)인민법원에 중재판정 취소 청구 소송을 제기하는 경우 중급(中級)인민법원은 수리하지 아니하여야 한다. 이미 수리한 때에는 소송 각하 재정(裁定)을 내려야 한다.

인민법원이 소송을 각하하였거나 근로자가 소송을 취하한 경우 사용자는 재정서를 받은 날로부터 30일 내에 노동쟁의중재기관 소재지의 중급(中級)인민법원에 중재판정취소신청을 할 수 있다.1. 사용자가 조정중재법 제49조에 의거하여 중급(中級)인민법원에 제기한 중재판정취소신청에 대하여 중급(中級)인민법원이 내린 신청 기각 또는 중재판정 취소 재정(裁定)은 종심재정(終審裁定)이다.
2. 중급(中級)인민법원은 사용자가 종국판정 취소를 청구한 사건을 심리함에 있어 합의재판부를 구성하여 재판을 열어 심리하여야 한다. 사건기록 열람, 조사 및 당사자 신문 결과 새로운 사실•증거 또는 이유가 발견되지 않음으로써 합의재판부가 재판을 열어 심리할 필요가 없다고 판단을 내린 경우 재판을 열지 않고 심리할 수 있다.

중급(中級)인민법원은 양쪽 당사자의 의견을 조율하여 조정을 진행할 수 있다. 조정 절차에서 합의에 도달하는 경우 조정조서를 작성할 수 있다. 일방 당사자가 소정의 기간이 경과될 때까지 조정조서를 이행하지 아니하는 경우 상대방 당사자는 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.1. 당사자가 인민법원에 노동쟁의중재기관이 내린 이미 효력을 발생한 중재판정서•조정조서의 집행을 신청한 후 피신청인이 증거를 제출하여 노동쟁의중재판정서•조정조서에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있음을 증명하였고 심사를 통해 해당 사유가 확인된 경우 인민법원은 민사소송법 제237조에 근거하여 불집행 재정(裁定)을 내릴 수 있다.
2. 판정 사항이 노동쟁의중재 범위에 속하지 아니하거나 노동쟁의중재기관에 중재권이 없을 경우
3. 법률•법규의 적용에 오류가 있을 경우
4. 법정(法定) 절차를 위반하였을 경우
5. 중재판정의 근거로 삼은 증거가 위조된 증거일 경우
6. 상대방 당사자가 중재판정의 공정성에 충분히 영향을 미칠 수 있는 증거를 은닉하였을 경우
7. 중재인이 해당 사건을 중재함에 있어 뇌물을 수수•요구하거나 사리도모를 위한 불법행위를 행하거나 법을 왜곡하는 중재 행위를 행하였을 경우
8. 해당 노동쟁의중재판정의 집행이 사회공공이익에 위배된다고 인민법원이 판단을 내린 경우

인민법원은 불집행재정서(不予執行裁定書)에 해당 내용을 기재함으로써 당사자가 재정서를 받은 날로부터 30일 내에 인민법원에 해당 노동쟁의 사안에 관한 소송을 제기할 수 있음을 고지하여야 한다.1. 노동쟁의중재기관이 내린 종국판정에 대하여 근로자가 인민법원에 집행을 신청하고 사용자가 노동쟁의중재기관 소재지의 중급(中級)인민법원에 취소를 신청하는 경우 인민법원은 집행중지 재정(裁定)을 내려야 한다.

사용자가 종국판정취소신청을 취하하거나 그 신청이 기각되었을 경우 인민법원은 집행 절차를 재개하여야 한다. 중재판정이 취소되었을 경우 인민법원은 집행종결 재정(裁定)을 내려야 한다.인민법원이 사용자의 중재판정취소신청을 기각한 후 사용자가 집행 절차에서 동일한 이유로 불집행 항변을 하는 경우 인민법원은 지지하지 아니한다.1. 사용자와 기타 업체의 합병이 이뤄졌을 경우 합병 전에 발생한 노동쟁의는 합병 후의 업체를 당사자로 한다. 사용자가 복수의 업체로 분할되었을 경우 분할 전에 발생한 노동쟁의는 분할 후 실제로 근로자를 사용한 사용자를 당사자로 한다.

사용자가 복수의 업체로 분할된 후 근로계약의 권리•의무를 승계받은 자가 불분명한 경우 분할 후의 업체 전부를 당사자로 한다. 1. 사용자가 기타 사용자와의 근로계약이 해지되지 아니한 근로자를 채용한 상태에서 원(原) 사용자와 근로자 간에 노동쟁의가 발생하는 경우 신(新) 사용자를 제3자로 지정할 수 있다.

원(原) 사용자가 신(新) 사용자의 권리침해를 이유로 소송을 제기하는 경우 근로자를 제3자로 지정할 수 있다.원(原) 사용자가 신(新) 사용자와 근로자의 공동적 권리침해를 이유로 소송를 제기하는 경우 신(新) 사용자와 근로자를 공동피고로 지정한다.1. 사용자와 기타 평등 주체 간의 도급경영기간에 근로자와 도급인•수급인 쌍방 또는 일방 간에 노동쟁의가 발생하여 근로자가 법에 따라 소송을 제기하는 경우 도급인과 수급인을 당사자로 지정하여야 한다.
2. 근로자와 영업집조(營業執照)를 발급받지 아니였거나 영업집조(營業執照)를 취소당했거나 영업기한 도래 후에도 경영을 계속 하고 있는 사용자 간에 쟁의가 발생한 경우 사용자 또는 출자인을 당사자로 지정하여야 한다.
3. 영업집조(營業執照)를 발급받지 아니였거나 영업집조(營業執照)를 취소당했거나 영업기한 도래 후에도 경영을 계속 하고 있는 사용자가 명의차용(挂靠) 등 방식으로 타인의 영업집조(營業執照)를 빌려 경영을 한 경우 사용자와 사용자에게 영업집조(營業執照)를 대여한 자를 당사자로 지정하여야 한다.
4. 당사자가 노동쟁의중재기관의 중재판정에 불복하여 법에 따라 제기한 소송에서 인민법원이 심사를 통해 중재판정에 필수적 공동참가인이 누락되었다고 판단을 내린 경우 법에 의거하여 누락된 자를 소송당사자로 추가하여야 한다.

추가된 당사자가 응당히 책임을 부담하여야 하는 경우 인민법원은 동시에 처리하여야 한다. 1. 법에 따라 양로보험 혜택을 누리고 있거나 퇴직금을 지급받고 있는 자와 그를 채용한 사용자 간의 근로사용(用工) 분쟁으로 인해 소송이 제기된 경우 인민법원은 노무관계(勞務關係)로 간주하여 처리하여야 한다.

무급여휴직자, 정녁퇴직 연령에 도달하지 아니한 명예퇴직자, 정리해고자(下崗人員)•대기발령자(待崗人員) 및 경영상 이유에 의한 생산 중단으로 장기 휴가 중인 자와 신(新) 사용자 간의 근로사용(用工) 분쟁으로 인해 소송이 제기된 경우 인민법원은 근로관계(勞動關係)로 간주하여 처리하여야 한다.1. 취업허가 없이 중화인민공화국 경내(境內)의 사용자와 근로계약을 체결한 외국인•무국적인이 사용자를 상대로 근로관계(勞動關係)존재확인 청구 소송을 제기하는 경우 인민법원은 지지하지 아니한다.

<외국인전문가증>을 소지한 자로 <외국인재중취업허가증>을 발급받은 외국인이 중화인민공화국 경내(境內)의 사용자와 근로사용(用工) 관계를 맺은 경우 근로관계(勞動關係)로 인정할 수 있다. 1. 근로계약기간이 만료된 후 근로자가 원(原) 사용자의 사업장에서 계속 근로하고 원(原) 사용자 또한 이의를 표시하지 아니한 때에는 양 당사자가 기존 근로계약 상의 조건 따라 근로계약을 계속 이행하기로 합의한 것으로 간주하여야 한다. 일방 당사자가 근로관계(勞動關係)의 종료를 요구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.

사용자가 근로계약법 제14조의 규정에 따라 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 함에도 불구하고 체결하지 아니하였을 경우 인민법원은 양 당사자 간에 기간의 정함이 없는 근로관계(勞動關係)가 존재하는 것으로 간주할 수 있으며 아울러 기존 근로계약에 따라 양 당사자의 권리•의무를 확정할 수 있다. 1. 근로계약의 해지•종료에 따른 관련 수속의 이행, 임금•초과근로수당•경제보상금•배상금의 지급 등에 관한 근로자와 사용자의 합의 내용이 법률•행정법규의 강제성 규정에 저촉되지 아니하고 사기•협박 또는 승인지위(乘人之危)의 정황도 존재하지 아니하는 경우 그 합의가 유효한 것으로 인정하여야 한다.

전항의 합의에 중대한 오해 또는 현저한 공평성 결여 등 정황이 존재함으로써 당사자가 취소를 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여햐 한다.1. 당사자가 근로계약 또는 비밀유지계약 체결 시 경업제한약정을 하되 근로계약 해지•종료 후 근로자에 대한 경제보상의 지급에 관해서는 약정하지 아니한 상태에서 경업제한 의무를 이행한 근로자가 사용자를 상대로 근로계약 해지•종료 전 12개월의 월 평균임금의 30%에 해당하는 경제보상금을 매월 지급할 것을 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.

전항에 규정한 월 평균임금의 30%에 해당하는 금액이 근로계약 이행지의 최저임금기준에 미치지 못한 경우 근로계약 이행지의 최저임금기준에 따라 지급한다.1. 당사자가 근로계약 또는 비밀유지계약 체결 시 경업제한 및 경제보상에 관한 약정을 하였고 근로계약 해지 시 당사자 간에 별도의 약정을 하지 아니한 상태에서 사용자가 근로자에게 경업제한 의무의 이행을 요구하거나 경업제한 의무를 이행한 근로자가 사용자에게 경제보상금의 지급을 요구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.
2. 당사자가 근로계약 또는 비밀유지계약 체결 시 경업제한 및 경제보상에 관한 약정을 하였고 근로계약이 해지되거나 종료된 후 사용자에게 책임이 있는 원인으로 3개월간 경제보상금 지급이 이뤄지지 아니함으로 인해 근로자가 경업제한약정 해지를 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.
3. 경업제한기간 중에 사용자가 경업제한계약의 해지를 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.

경업제한계약을 해지함에 있어 근로자가 사용자를 상대로 3개월분의 경업제한경제보상금 별도 지급을 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.1. 근로자가 경업제한약정을 위반함으로써 사용자에게 위약금을 지불한 후 사용자가 근로자에게 경업제한 의무를 계속 이행할 것을 요구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.
2. 근로자가 이미 근로를 제공한 상태에서 근로계약의 무효가 확인된 경우 사용자는 근로약법 제28조, 제46조, 제47조의 규정에 따라 근로자에게 근로보수 및 경제보상금을 지급하여야 한다.

사용자에게 책임이 있는 원인으로 무효 근로계약이 체결됨으로써 근로자에게 손해가 초래된 경우 사용자는 근로계약의 무효로 인해 근로자에게 초래된 경제적 손실을 배상하여야 한다.1. 초과근로수당을 주장하는 근로자는 초과근로 사실의 존재를 입증할 책임이 있다. 단, 근로자가 증거를 제시하여 사용자가 초과근로 사실의 존재를 증명할 수 있는 증거를 보유하고 있음을 증명한 상태에서 사용자가 증거를 제출하지 아니하는 경우 사용자가 불이익을 부담한다.
2. 사용자와 근로자가 상호합의 하에 근로계약을 변경함에 있어 서면 형식을 취하지는 아니하였으나 구두합의로 변경된 근로계약을 1개월 넘게 실제로 이행하였고 변경된 후의 계약 내용이 법률•행정법규에 저촉되거나 공서양속(公序良序)에 위배되지 아니하는 상태에서 당사자가 서면 형식을 취하지 아니하였음을 이유로 근로계약 변경의 무효를 주장하는 경우 인민법원은 지지하지 아니한다.
3. 해고, 제명(除名), 사퇴, 근로계약 해지, 근로보수 삭감, 근로자의 근속연수 계산 등에 관한 사용자의 결정으로 인해 노동쟁의가 발생한 때에는 사용자가 입증책임을 부담한다.
4. 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 행함으로써 근로자가 어쩔수 없이 근로계약의 해지를 요구하는 경우 사용자는 근로자에게 근로보수와 경제보상금을 지급해야 하며 더불어 배상금을 지급할 수도 있다.
5. 폭력•협박 또는 인신의 자유를 불법적으로 제한하는 수단으로 근로를 강요하는 경우
6. 근로보수의 지급 또는 근로조건의 제공에 있어 근로계약의 약정에 따르지 아니하는 경우
7. 정당한 사유 없이 근로자의 임금을 무단공제(克扣)하거나 체불하는 경우
8. 근로자에게 연장근로수당을 지급하지 아니하는 경우
9. 최저임금기준에 미치지 못한 금액을 근로자에게 임금으로 지급하는 경우
10. 근로자에게 책임이 없는 사유로 원(原) 사용자가 경제보상금 지급 없이 근로자를 신(新) 사용자의 사업장으로 전적(轉籍)시킨 후 근로자가 노동계약법 제38조에 의거하여 신(新) 사용자와의 근로계약을 해지하거나 신(新) 사용자가 근로자와의 근로계약을 해지•종료함으로써 근로자가 원(原) 사용자의 사업장에서 근무한 연수를 근속연수에 합산하여 경제보상금 또는 배상금을 산정할 것을 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.

사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 ‘근로자에게 책임이 없는 사유로 근로자를 신(新) 사용자의 사업장으로 전적(轉籍)시킴’으로 인정하여야 한다.1. 근로자가 원(原) 직장, 원(原) 직위에서 계속 근무하되 근로계약의 당사자를 원(原) 사용자에서 신(新) 사용자로 변경한 경우
2. 사용자가 파견 또는 임명의 형태로 근로자에 대한 배치전환(工作调动)을 추진한 경우
3. 사용자의 합병•분할 등 원인으로 인해 근로자에 대한 배치전환(工作调动)이 이뤄진 경우
4. 사용자 및 관계회사가 번갈아 근로자와 근로계약을 체결한 경우
5. 기타 합리적인 상황
6. 노조(工會)를 둔 사용자의 근로계약 해지 행위가 노동계약법 제39조, 제40조의 규정에는 부합되나 사용자가 노동계약법 제43조의 규정에 따라 노조(工會)에 사전 통보를 하지 않음으로써 근로자가 사용자의 근로계약 해지 행위의 불법성을 이유로 사용자를 상대로 배상금을 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다. 단, 소송이 제기되기 전에 사용자가 관련 절차를 보충적으로 이행한 경우에는 예외로 한다.
7. 노동계약법 시행 후 사업자의 경영기간 만료에 따른 폐업으로 근로계약을 계속 이행할 수 없게 되어 근로자가 사용자를 상대로 경제보상금을 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.
8. 소송 중에 근로자가 인민법원에 제출한 재산보전처분신청의 심리에 있어 인민법원이 심사를 거쳐 근로자의 경제적 어려움을 인정하거나 임금을 체불한 사용자의 도주 가능성을 증명하는 증거가 있을 경우 근로자의 담보 제공 의무를 경감 또는 면제하여야 하며 적시적으로 재산보전 조치를 취하여야 한다.

인민법원은 재산보전처분 재정(裁定)을 내림과 더불어 노동쟁의중재기관의 중재판정서 또는 인민법원의 판결서가 효력을 발생한 후 3개월 내에 강제집행을 신청하여야 함을 당사자에게 고지하여야 한다. 기간이 경과될 때까지 강제집행 신청이 이뤄지지 아니하는 경우 인민법원은 응당히 보전조치 해제 재정(裁定)을 내려야 한다.1. 사용자가 노동계약법 제4조에 의거하여 민주적 절차를 거쳐 제정한 취업규칙이 국가의 법률•행정법규와 정책의 규정에 저촉되지 아니하고 근로자를 향한 공시도 이뤄진 경우 양쪽 당사자의 권리•의무를 확정하는 근거로 삼을 수 있다.

사용자가 제정한 취업규칙이 단체협약(集體合同) 또는 근로계약 상의 약정과 일치하지 아니한 상태에서 근로자가 협약•계약 상의 약정을 우선적으로 적용할 것을 청구하는 경우 인민법원은 응당히 지지하여야 한다.1. 조정중재법 제10조에 규정된 조정조직의 조정을 통해 당사자들이 체결한 근로자•사용자의 권리•의무에 관한 내용을 담은 조정합의서는 근로계약으로서의 구속력을 가지며 인민법원의 재판 근거가 될 수 있다.

조정중재법 제10조에 규정된 조정조직의 조정을 통해 당사자들이 근로보수 쟁의에 관한 내용만을 담은 조정합의서를 체결한 후 사용자가 조정합의서 상의 지급 의무를 이행하지 아니함으로써 근로자가 직접적으로 인민법원에 소송을 제기하는 경우 인민법원은 일반 민사분쟁으로 간주하여 수리할 수 있다.1. 인민조정위원회의 조정을 통해 당사자들이 체결한 조정합의서에 대하여 양쪽 당사자가 모두 필요하다고 인정하는 때에는 공동으로 인민조정위원회 소재지의 기층(基層)인민법원에 사법확인을 신청할 수 있다.
2. 근로자에 대한 사용자의 해고, 제명(除名), 사퇴 등 처분 또는 기타 사유로 인한 근로계약 해지에 확실한 착오가 있을 경우 인민법원은 법에 의거하여 취소 판결을 내릴 수 있다.

체불된 근로보수, 양로금, 의료비 및 산재보험 혜택, 경제보상금, 교육훈련비 및 기타 관련 비용을 청구한 사건에 있어 지급액수가 부당한 경우 인민법원은 변경할 수 있다. 1. 이 해석은 2021년 1월 1일부터 시행한다.
 |  | **最高人民法院****关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）**法释〔2020〕26号《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》已于2020年12月25日由最高人民法院审判委员会第1825次会议通过，现予公布，自2021年1月1日起施行。　　最高人民法院　　2020年12月29日　　为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合审判实践，制定本解释。　　**第一条** 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：　　（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；　　（三）劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；　　（四）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、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷；（五）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷；　　（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；（七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；　　（八）劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；　　（九）因企业自主进行改制发生的纠纷。**第二条** 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。　　**第三条** 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。　　劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。法律另有规定的，依照其规定。**第四条** 劳动者与用人单位均不服劳动争议仲裁机构的同一裁决，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，对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。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。双方当事人就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。　　**第五条** 劳动争议仲裁机构以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：　　（一）经审查认为该劳动争议仲裁机构对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动争议仲裁机构申请仲裁；（二）经审查认为该劳动争议仲裁机构有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动争议仲裁机构；劳动争议仲裁机构仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，人民法院应予受理。　　**第六条** 劳动争议仲裁机构以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院应当分别情况予以处理：　　（一）属于劳动争议案件的，应当受理；（二）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。**第七条** 劳动争议仲裁机构以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服依法提起诉讼，经审查确属主体不适格的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。**第八条** 劳动争议仲裁机构为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院应当受理。**第九条** 劳动争议仲裁机构仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。　　**第十条** 当事人不服劳动争议仲裁机构作出的预先支付劳动者劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的裁决，依法提起诉讼的，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，劳动者依法申请强制执行的，人民法院应予受理。　　**第十一条** 劳动争议仲裁机构作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。　　**第十二条** 劳动争议仲裁机构逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理，但申请仲裁的案件存在下列事由的除外：　　（一）移送管辖的；　　（二）正在送达或者送达延误的；　　（三）等待另案诉讼结果、评残结论的；　　（四）正在等待劳动争议仲裁机构开庭的；　　（五）启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的；　　（六）其他正当事由。当事人以劳动争议仲裁机构逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交该仲裁机构出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证、证明。　　**第十三条** 劳动者依据劳动合同法第三十条第二款和调解仲裁法第十六条规定向人民法院申请支付令，符合民事诉讼法第十七章督促程序规定的，人民法院应予受理。　　依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项直接提起诉讼的，人民法院应当告知其先向劳动争议仲裁机构申请仲裁。依据调解仲裁法第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的，人民法院应予受理。**第十四条** 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。**第十五条** 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。　　**第十六条** 劳动争议仲裁机构作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法提起诉讼的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。**第十七条** 劳动争议仲裁机构对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法提起诉讼的，仲裁裁决对提起诉讼的劳动者不发生法律效力；对未提起诉讼的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。　　**第十八条** 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：　　（一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；（二）经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。　　**第十九条** 仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，劳动者依据调解仲裁法第四十七条第一项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。　**第二十条** 劳动争议仲裁机构作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理。　　**第二十一条** 劳动者依据调解仲裁法第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应当不予受理；已经受理的，应当裁定驳回申请。被人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。　　**第二十二条** 用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终审裁定。　　**第二十三条** 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。　　**第二十四条** 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据民事诉讼法第二百三十七条规定，裁定不予执行：　　（一）裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；　　（二）适用法律、法规确有错误的；　　（三）违反法定程序的；　　（四）裁决所根据的证据是伪造的；　　（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；　　（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的；　　（七）人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起三十日内，可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。　　**第二十五条** 劳动争议仲裁机构作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。　　用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。用人单位向人民法院申请撤销仲裁裁决被驳回后，又在执行程序中以相同理由提出不予执行抗辩的，人民法院不予支持。　　**第二十六条** 用人单位与其它单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。用人单位分立为若干单位后，具体承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。　　**第二十七条** 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。　　原用人单位以新的用人单位侵权为由提起诉讼的，可以列劳动者为第三人。原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由提起诉讼的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。　　**第二十八条** 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法提起诉讼的，应当将承包方和发包方作为当事人。　　**第二十九条** 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。**第三十条** 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。　　**第三十一条** 当事人不服劳动争议仲裁机构作出的仲裁裁决，依法提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。　　**第三十二条** 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。　　**第三十三条** 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中华人民共和国境内的用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。持有《外国专家证》并取得《外国人来华工作许可证》的外国人，与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。　　**第三十四条** 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。　　**第三十五条** 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。　　**第三十六条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。**第三十七条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。**第三十八条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。　　**第三十九条** 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。　　在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。**第四十条** 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。　　**第四十一条** 劳动合同被确认为无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当按照劳动合同法第二十八条、第四十六条、第四十七条的规定向劳动者支付劳动报酬和经济补偿。　　由于用人单位原因订立无效劳动合同，给劳动者造成损害的，用人单位应当赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。**第四十二条** 劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。**第四十三条** 用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。　　**第四十四条** 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。　　**第四十五条** 用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：　　（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；　　（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；　　（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；　　（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。　　**第四十六条** 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。　　用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：　　（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；　　（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；　　（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；　　（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；（五）其他合理情形。**第四十七条** 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。　　**第四十八条** 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。　　**第四十九条** 在诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人经济确有困难，或者有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动争议仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定解除保全措施。　**第五十条** 用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。　　**第五十一条** 当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。　　**第五十二条** 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。　　**第五十三条** 用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。　　**第五十四条** 本解释自2021年1月1日起施行。 |