|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **노동분쟁 사건 심리시의 법률적용에 대한 최고인민법원의**  **해석(3)**  法釋 [2010] 12호  《노동분쟁 사건 심리시의 법률적용에 대한 최고인민법원의 해석(3)》이 2010년 7월 12일의 최고인민법원심판위원회 제1489차 회의에서 통과되어 이에 공포하며, 2010년 9월 14일부터 시행한다.  2010년 9월 13일  노동분쟁 사건을 정확하게 심리하기 위하여, 《중화인민공화국 노동법》과 《중화인민공화국 노동계약법》, 《중화인민공화국 노동쟁의 조정중재법》, 《중화인민공화국 민사소송법》 등 관련 법률의 규정에 의거, 아울러 민사재판의 실제에 결부시켜 아래와 같이 특별히 해석한다.  **제1조** 노동자가 사용단위에서 본인의 사회보험 가입수속을 처리해 주지 않았으며, 사회보험취급기구에서 가입수속을 보완할 수도 없어 사회보험대우를 받지 못한다는 이유로 사용단위에 손실배상을 요구하여 분쟁이 발생한 경우 인민법원은 이를 수리해야 한다.  **제2조** 기업의 자체적인 체제개편으로 인해 분쟁이 발생한 경우 인민법원은 마땅히 수리해야 한다.  **제3조** 노동자가 노동계약법 제85조의 규정에 따라 인민법원에 소송을 제기하여 사용단위에서 배상금을 지급하도록 요구한 경우 인민법원은 마땅히 수리해야 한다.  **제4조** 노동자가 영업허가증을 취득하지 못하였거나 영업허가증이 말소되었거나 또는 영업기한이 만료되었음에도 불구하고 경영을 계속 유지한 사용단위와 분쟁이 발생한 경우에는 사용단위 또는 그 출자인을 당사자로 해야 한다.  **제5조** 영업허가증을 취득하지 못하였거나 영업허가증이 말소되었거나 또는 영업기한이 만료되었음에도 불구하고 경영을 계속 유지한 사용단위가 명의소속 등의 방식으로 타인의 영업허가증을 차용하여 경영한 경우에는 사용단위와 영업허가증 대여측을 당사자로 해야 한다.  **제6조** 당사자가 노동인사쟁의중재위원회의 중재재결에 불복하여 법에 따라 인민법원에 소송을 제기하여 인민법원이 심사를 거쳐 중재재결에 중재에 공동 참여해야 하는 당사자를 누락했다고 인정하는 경우에는 법에 따라 누락된 자를 소송당사자로 추가해야 한다.  추가대상 당사자가 책임을 부담해야 하는 경우 인민법원은 일괄 처리해야 한다.  **제7조** 사용단위가 그가 고용한, 이미 법에 따라 양로보험대우나 퇴직금을 받는 인원과 노동분쟁이 발생하여 인민법원에 소송을 제기한 경우 인민법원은 이를 용역관계로 처리해야 한다.  **제8조** 기업의 무급휴직 인원, 법정 퇴직나이에 미달한 내부 퇴직인원, 정리해고 인원 및 기업의 경영성 장기간 휴가인원이 새로운 사용단위와 노동분쟁이 발생하여 법에 따라 인민법원에 소송을 제기한 경우 인민법원은 이를 노동관례로 처리해야 한다.  **제9조** 노동자가 잔업수당을 지급할 것을 주장하는 경우에는 그 잔업사실의 존재에 대한 입증책임을 져야 한다. 다만, 노동자가 사용단위에서 잔업사실의 존재증거를 장악하고 있음을 입증할 수 있는 증거를 제시한 후 사용단위에서 이를 제공하지 아니할 경우 사용단위는 그와 관련한 불리한 결과를 부담한다.  **제10조** 노동자와 사용단위 지간에 노동계약의 해지 또는 종료로 인한 관련 수속의 처리, 임금보수, 잔업수당, 경제보상금 또는 배상금 지급 등에 대해 달성한 합의가 법률, 행정법규의 강제적 규정을 위반하지 아니하고 아울러 사기, 협박 또는 남의 어려운 때를 틈타 해를 가하는 등의 상황이 존재하지 아니하는 경우에는 그것이 유효한 것으로 인정해야 한다.  전 항의 합의에 중대한 오해나 분명히 공정성을 잃은 상황이 존재하여 당사자가 취소할 것을 청구한 경우 인민법원은 이를 지지해야 한다.  **제11조** 노동인사쟁의중재위원회의 조정서가 법적 효력을 발생한 후 일방 당사자가 번복하여 소송을 제기한 경우 인민법원은 이를 수리하지 아니한다. 이미 수리하였을 경우에는 소송을 기각해야 한다.  **제12조** 노동인사쟁의중재위원회가 기한이 지나도 수리 결정이나 중재재결을 내리지 아니하여 당사자가 직접 소송을 제기한 경우 인민법원은 이를 수리해야 한다. 다만, 중재 신청사건에 아래의 사유가 존재하는 경우는 예외로 한다.  (1) 관할에 이송한 경우  (2) 송달 중이거나 송달이 지연된 경우  (3) 별도 사건의 소송결과, 장애 평가결론을 기다리는 경우  (4) 노동인사쟁의중재위원회의 재판을 기다리는 경우  (5) 감정절차가 개시되거나 기타 부문에 조사 입증을 위탁한 경우  (6) 기타 정당한 이유.  당사자가 노동인사쟁의중재위원회가 기한이 지나도 중재재결을 내리지 않는다는 이유로 소송을 제기하는 경우에는 노동인사쟁의중재위원회에서 제시한 수리통지서 또는 중재신청이 이미 접수된 증빙이나 증명서를 제출해야 한다.  **제13조** 노동자가 조정중재법 제47조 (1)호의 규정에 따라 노동보수, 산재의료비, 경제보상금 또는 배상금을 소구함에 있어서 중재재결이 한 개 이상의 항목과 관련되고 또한 매 항목의 확정금액이 모두 현지 월 최저임금기준의 12개월 금액을 초과하지 아니하는 경우에는 종국적 재결로 처리해야 한다.  **제14조** 노동인사쟁의중재위원회의 동일 중재재결에 종국적 재결사항과 비 종국적 재결사항이 포함되어 당사자가 당해 중재재결에 불복하여 인민법원에 소송을 제기한 경우에는 비 종국적 재결로 처리해야 한다.  **제15조** 노동자가 조정중재법 제48조의 규정에 따라 기층 인민법원에 소송을 제기하고, 사용단위는 조정중재법 제49조의 규정에 따라 노동인사쟁의중재위원회의 소재지 중급인민법원에 중재재결을 취소할 것으로 신청한 경우 중급인민법원은 이를 수리하지 아니하며, 이미 수리하였을 경우에는 신청을 기각하기로 재결해야 한다.  인민법원으로부터 소송이 기각되거나 노동자가 소송을 취하한 경우 사용단위는 재결서를 받은 날로부터 30일 이내에 노동인사쟁의중재위원회의 소재지 중급인민법원에 중재재결을 취소할 것을 신청할 수 있다.  **제16조** 사용단위가 조정중재법 제49조의 규정에 따라 중급인민법원에 중재재결을 취소할 것을 신청한 경우, 그에 대한 중급인민법원의 기각 또는 중재재결의 취소 재결은 종심 재결로 된다.  **제17조** 노동자가 노동계약법 제30조 제2항과 조정중재법 제16조의 규정에 따라 인민법원에 신청한 지급 령이 민사소송법 제17장 독촉절차의 규정에 부합되는 경우 인민법원은 마땅히 수리해야 한다.  노동계약법 제30조 제2항의 규정에 따라 신청한 지급 령이 인민법원의 재결에 의해 독촉절가가 종료된 후 노동자가 노동분쟁 사항과 관련하여 직접 인민법원에 소송을 제기한 경우 인민법원은 그에게 먼저 노동인사쟁의중재위원회에 중재를 신청하도록 고지해야 한다.  조정중재법 제16조의 규정에 따라 신청한 지급 령이 인민법원의 재결에 의해 독촉절차가 종료된 후 노동자가 조정합의서를 지참하고 직접 인민법원에 소송을 제기한 경우 인민법원은 마땅히 수리해야 한다.  **제18조** 노동인사쟁의중재위원회가 종국적 재결을 내린 후, 노동자는 인민법원에 그 집행을 신청하고 사용단위는 노동인사쟁의중재위원회의 소재지 중급인민법원에 그 취소를 신청한 경우 인민법원은 해당 집행절차를 중지하기로 재결해야 한다.  사용단위가 종국적 재결의 취소신청을 철회하거나 그 신청이 기각된 경우 인민법원은 집행을 회복하기로 재결해야 한다. 중재재결이 취소된 경우 인민법원은 집행을 종결하기로 재결해야 한다.  사용단위가 인민법원에 제출한 중재재결 취소신청이 기각된 후, 집행절차에서 같은 이유로 집행거부 항변을 제기한 경우 인민법원은 이를 지지하지 아니한다. |  | **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（三）**  法释〔2010〕12号  《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（三）》已于2010年7月12日由最高人民法院审判委员会第1489次会议通过，现予公布，自2010年9月14日起施行。  二○一○年九月十三日  为正确审理劳动争议案件，根据《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，结合民事审判实践，特作如下解释。  **第一条** 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而发生争议的，人民法院应予受理。  **第二条** 因企业自主进行改制引发的争议，人民法院应予受理。  **第三条** 劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。  **第四条** 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。  **第五条** 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。  **第六条** 当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，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。  **第七条** 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。  **第八条** 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，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。  **第九条** 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。  **第十条** 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。  **第十一条** 劳动人事争议仲裁委员会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** 劳动人事争议仲裁委员会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）正在等待劳动人事争议仲裁委员会开庭的；  （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。  当事人以劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交劳动人事争议仲裁委员会出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证或证明。  **第十三条** 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。  **第十四条** 劳动人事争议仲裁委员会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。  **第十五条** 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人事争议仲裁委员会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，向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。  **第十六条** 用人单位依照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。  **第十七条** 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向人民法院起诉的，人民法院应当告知其先向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。  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向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。  **第十八条** 劳动人事争议仲裁委员会作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动人事争议仲裁委员会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。 |