|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **최고인민법원 노동쟁의 안건 심리**  **적용법률 약간 문제에**  **관한 해석(4)**  법석[2013]4호, 2013년 1월 18일  노동쟁의 안건을 정확하게 심리하기 위해, <중화인민공화국 노동법>, <중화인민공화국 노동계약법>, <중화인민공화국 노동쟁의 조정중재법>, <중화인민공화국 민사소송법> 등 관련 법률 규정에 근거, 민사재판 이행을 고려하여, 법률적용 약간 문제에 대해 아래와 같이 해석한다.  **제1조** 노동인사쟁의 중재위원회가 관할권이 없는 것을 이유로 노동쟁의 안건을 수리하지 않고 당사자가 이로 인해 소송을 제기하는 경우, 인민법원은 아래의 상황에 따라 구분하여 처리한다.  (1) 심사를 거쳐 노동인사쟁의 중재위원회가 안건에 대해 명확히 관할권이 없다고 인정되는 경우, 당사자가 관할권을 가진 노동인사쟁의 중재위원회에 중재를 신청하도록 고지해야 한다.  (2) 심사를 거쳐 노동인사쟁의 중재위원회가 관할권이 있다고 인정되는 경우, 당사자가 중재를 신청하도록 고지하고, 심사의견을 해당 노동인사쟁의 중재위원회에 서면 통지해야 한다. 노동인사쟁의 중재위원회가 여전히 수리하지 않아서 당사자가 해당 노동쟁의사항에 대해 소송을 제기하는 경우, 수리해야 한다.  **제2조** 중재판결의 유형은 중재판결서가 확정한 것을 기준으로 한다.  중재판결서에 해당판결을 최종판결로 명시하지 않거나 최종판결이 아니어서 고용단위가 해당 중재판결서에 불복하고 기층(基层) 인민법원에 소송을 제기하는 경우, 아래 상황에 따라 구분하여 처리해야 한다.  (1) 심사를 거쳐 해당 중재판결서가 최종판결이 아닌 것으로 인정되는 경우, 기층 인민법원은 수리해야 한다.  (2) 심사를 거쳐 해당 중재판결서가 최종판결인 경우, 기층 인민법원은 수리하지 않는다. 단, 고용단위에게 수리불가 통지서를 수령한 날로부터 30일 내에 노동인사쟁의 중재위원회가 소재한 중급 인민법원에 해당 중재판결의 철회신청을 할 수 있음을 고지해야 한다. 이미 수리한 경우, 소송을 기각한다.  **제3조** 중국 인민법원이 고용단위가 신청한 최종판결 철회 안건을 심리할 때에는 합의법정을 개정하여 심리해야 한다.  검토평가, 당사자 조사와 신문을 거쳐, 새로운 사실이나 증거 또는 이유가 없어서 합의법정을 개정하여 심리할 필요가 없는 경우, 개정하여 심리하지 않을 수 있다.  중국인민법원은 쌍방 당사자의 조정을 조직할 수 있다. 조정협의에 달성한 경우, 협의서를 제작할 수 있다. 일방 당사자가 기한 내에 조정협의를 이행하지 않는 경우, 기타 일방이 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.  **제4조** 당사자가 인민조정위원회의 주최 하에 의무이행에 대해 조정협의를 달성하고 쌍방이 필요하다고 판단한 경우, 공동으로 인민조정위원회 소재지의 기층 인민법원에 사법확인을 신청할 수 있다.  **제5조** 노동자가 본인이 아닌 고용단위의 이유로 새로운 고용단위 업무에 배치되고, 원 고용단위가 경제보상을 지급하지 않아 노동자가 노동계약법 제38조 규정에 의거하여 신(新) 고용단위와 노동계약을 해제한 경우, 또는 신 고용단위가 노동자에게 노동계약의 해제, 종료를 제기하고 경제보상 또는 배상금의 업무 연한을 계산하여 지불할 때, 노동자가 원 고용단위의 업무연한을 신 고용단위 업무연한에 합산하여 계산할 것을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  고용단위가 아래의 상황 중 하나에 해당하는 경우, “노동자가 본인이 아닌 고용단위의 이유로 새로운 고용단위 업무에 배치”에 속하는 것으로 인정해야 한다.  (1) 노동자가 여전히 원 업무장소, 근무처에서 근무하고, 노동계약의 주체가 원 고용단위에서 신 고용단위로 변경 됨.  (2) 고용단위가 위임파견 또는 임명형식으로 노동자에게 업무변동을 진행함.  (3) 고용단위의 합병, 분리 등 원인으로 노동자의 업무가 변동됨.  (4) 고용단위 및 그 유관기업이 노동자와 교대로 노동계약을 체결함.  (5) 기타 합리적인 정황.  **제6조** 당사자가 노동계약 또는 보안협의 중 경업제한을 약정하였으나, 노동계약 해제 또는 종료 후 노동자에게 경제보상을 지급하는 것에 대해 약정하지 않고, 노동자가 경업제한 의무를 이행하고 고용단위에게 노동자가 노동계약 해제 또는 종료 전 12개월 평균 급여의 30%에 해당하는 경제보상을 매월 지급할 것을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  전 항(款) 규정의 월평균 급여의 30%가 노동계약 이행지의 최저급여표준보다 낮은 경우, 노동계약 이행지의 최저급여표준에 따라 지급한다.  **제7조** 당사자가 노동계약 또는 보안협의 중 경업제한과 경제보상을 약정하고 당사자가 노동계약을 해제할 때 별도 약정을 제외하고 고용단위가 노동자에게 경업제한 의무이행을 요구하거나 노동자가 경업제한 의무를 이행한 후, 고용단위에게 경제보상을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  **제8조** 당사자가 노동계약 또는 보안협의 중 경업제한과 경제보상을 약정하고, 노동계약을 해제 또는 종료한 후, 고용단위의 사정으로 3개월간 경제보상을 지급하지 못하여 노동자가 경업제한 약정의 해제를 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  **제9조** 경업제한 기한 내에, 고용단위가 경업제한 협의의 해제를 요청하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  경업기한 협의를 해제할 때, 노동자가 고용단위에게 추가로 노동자의 3개월 분의 경업제한 경제보상을 지급할 것을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  **제10조** 노동자가 경영제한 약정을 위반하고 고용단위에게 위약금을 지불한 후, 고용단위가 노동자에게 약정에 따라 계속하여 경업제한 의무를 이행할 것을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  **제11조** 노동계약을 서면형식을 취하지 않고 변경하였으나, 이미 구두로 변경한 노동계약을 실제로 이행한지 1개월을 초과하였고, 변경 후의 노동계약 내용이 법률, 행정법규, 국가정책 및 공공질서와 미풍양속을 위반하지 않는다면, 당사자가 서면형식을 취하지 않은 것을 이유로 노동계약의 변경이 무효함을 주장하는 경우, 인민법원은 이를 지지하지 않는다.  **제12조** 공회조직을 건립한 고용단위 노동계약 해제가 노동계약법 제39조, 제40조 규정에 부합하지만 노동계약법 제43조 규정에 따라 공회에 사전통지를 진행하지 않은 경우, 노동자가 고용단위가 위법하게 노동계약을 해제한 것을 이유로 고용단위에게 배상금 지급을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 하나, 기소 전 고용단위가 이미 유관절차를 보정한 경우는 제외로 한다.  **제13조** 노동계약법 시행 후, 고용단위의 경영기한 만료로 인해 경영을 지속할 수 없고 노동계약을 계속 이행할 수 없어서 노동자가 고용단위에 경제보상의 지급을 요구하는 경우, 인민법원은 이를 지지해야 한다.  **제14조** 외국인, 무국적자가 법에 의거하여 취업증서를 취득하지 않고 중국 경내의 고용단위와 노동계약을 체결하는 경우 및 홍콩 특별행정구, 마카오 특별행정구와 대만지역 거주민이 법에 의거하여 취업증서를 취득하지 않고 내륙의 고용단위와 노동계약을 체결한 후, 당사자가 고용단위와의 노동관계 존재여부 확인을 요청하는 경우, 인민법원은 이를 지지하지 않는다.  <외국인 전문가증>을 소지하고, <외국인 전문가 중국 내 업무허가증>을 취득한 외국인이 중국 경내 고용단위와 노동력 사용관계를 구축하는 경우, 노동관계로 인정할 수 있다.  **제15조** 본 해석 시행 전에 본 원(院)이 발표한 유관 사법해석이 본 해석에 저촉되는 경우, 본 해석의 시행일로부터 더 이상 적용하지 않는다.  본 해석 시행 후에도 아직 심리가 끝나지 않는 노동쟁의 분쟁안건은 본 해석을 적용한다. 본 해석 시행 전 이미 심리가 끝나고 당사자가 재심을 신청하거나 재판 감독절차에 따라 재심을 결정하는 경우, 본 해석을 적용하지 않는다. |  | **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（四）**  法释〔2013〕4号，2013年1月18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，就适用法律的若干问题，作如下解释：  **第一条** 劳动人事争议仲裁委员会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）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；  （二）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。  **第二条** 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人事争议仲裁委员会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。  **第四条** 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，劳动者依照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。  **第九条** 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，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。  **第十一条** 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，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。  **第十二条** 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。  **第十三条** 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。  **第十四条** 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地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《外国专家来华工作许可证》的外国人，与中国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。  **第十五条** 本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。  本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。 |