

# 法院受理劳动争议应注意的几个问题

唐明 朱薇

劳动争议案件的受理,涉及多方面的政策、法律关系,处理是否得当直接影响当事人诉权的保护,对这类案件正确及时的审理,也直接影响司法审判社会效果的实现。根据有关法律、法规规定,笔者总结工作实际,认为对劳动争议案件受理应当注意以下五点。

## 确定管辖法院

在地域管辖上,《企业劳动争议处理条例》(国务院令第117号,以下简称《条例》)第17条第一款规定,县、市、市辖区仲裁委负责本行政区域内发生的劳动争议;第18条规定,发生争议的企业与职工不在同一个仲裁委辖区的,由职工工资关系所在地的仲裁委处理。这里的职工工资关系所在地应该理解为用人单位所在地,关于这点最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号,以下简称《解释》)第8条中有明确规定,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法院管辖。

在级别管辖上,《条例》第17条规定,由基层法院作一审受理;对当事人不服省、市劳动争议仲裁裁决而提起诉讼的,或人数众多、主体特殊如集体劳动争议、三资企业、有涉外因素等,或法律关系复杂、有重大社会影响的案件,一般由中级法院作一审受理为宜。其依据为最高院《关于当事人对仲裁协议的效力提出异议由哪一级人民法院管辖问题的批复》(法释[2000]25号),该批复规定,“……当事人协议选择国内仲

裁机构仲裁后,一方对仲裁协议的效力有异议请求法院作出裁定的,由该仲裁委所在地的中级法院管辖。

## 明确诉讼主体资格

劳动争议案件的诉讼不同于一般的民事诉讼,在审判实践中,对诉讼主体的确定,应具备三个条件:以自己的名义进行诉讼,与案情有直接的利害关系,受法院判决约束。针对诉讼主体的确定,主要有四种情况。

第一,劳动争议的双方当事人均对劳动争议仲裁委作出的裁决不服的,依法向同一法院起诉的诉讼主体如何确定。为便于诉讼和保护当事人的合法权益,依照《民事诉讼法》的规定,《解释》第9条作出了旨在充分保护劳动争议案件双方当事人合法权利的原则性规定,当事人双方不服劳动争议仲裁委作出的同一仲裁裁决,均向同一法院起诉的,先起诉的一方当事人为原告,但对双方的诉讼请求,法院应当一并作出裁决。

第二,劳动者因用人单位与其他单位合并或分立而发生的劳动争议案件,诉讼主体如何确定的问题。按照《民法通则》第44条的规定,企业法人分立、合并,它的权利和义务由变更后的法人享有和承担。根据民事权利义务相一致的原则,《解释》第10条规定,用人单位与其他单位合并的,合并前与劳动者发生的劳动争议,由合并后的单位和劳动者为诉讼当事人;用人单位分立为若干单位的,其分立前与劳动者发

生的劳动争议,由分立后的实际用人单位和劳动者为诉讼当事人。但在劳动者因用人单位分立为若干单位,而使其承受劳动合同权利义务的单位不明确的情况下,即劳动者因用人单位分立为若干单位,而没有实际用人单位时,以分立后的各个单位和劳动者为劳动争议案件的诉讼当事人。

第三,因用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,而使得与原用人单位及劳动者发生诉讼时,诉讼当事人的确定问题。针对审判实践中发生的不同情况,依照《民法通则》和《民事诉讼法》的有关规定,对此诉讼主体问题有以下三种情况:

——对用人单位因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,根据劳动法的有关规定,原用人单位与劳动者应为劳动争议案件的当事人,新的用人单位与原用人单位因不具有任何法律关系,所以原则上不列为当事人。为便于诉讼和劳动争议案件的审理,法院可以视具体情况将新的用人单位列为第三人。

——原用人单位以新用人单位侵权为由而向法院起诉的,原用人单位和新用人单位为当事人,但因该侵权之诉是因新的用人单位招用与原用人单位尚未解除劳动关系的劳动者而引起的,劳动者为前侵权诉讼的诉因,法院为便于案件的审理,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向法院起诉,根据《民法通则》和《民事诉讼法》的规定,新用人单位和劳动者列为共同被告。

第四,劳动者在用人单位与其他平等主体的承包经营期间,与发包方或承包方发生劳动争议后诉讼当事人的确定问题。在实践中,因企业承包形成的劳动合同关系有三种情况:

——劳动者与发包方有劳动合同关系,与承包方没有劳动合同关系,劳动者与承包方和发包方一方或双方发生的劳动争议,发包方作为劳动合同的相对人,列为当事人。而承包方虽未与劳动者订立劳动合同,但其作为实际用工主体和受益人也应列为案件当事人。

——劳动者与发包方和承包方都签订了劳动合同,无论发包方是否为实际用人单位,承包方与发包方均要作为当事人参加诉讼。

——劳动者与承包方单独订立劳动合同发生的劳动争议,承包方与劳动者为当事人。

除上述四种应注意情况外,还有与劳动者订立劳动合同单位与实际用工单位不一致,或用人单位难以确定,或订立合同的单位与作出处理的单位不一致的,具有利害关系的单位均应列为当事人。在诉讼过程中,原用人单位名称变更,以变更后的单位为用人单位。停薪留职、下岗待业、企业内离退休人员被其他单位聘用发生争议的,以聘用单位为一方当事人,与原用人单位有利害关系的,应通知原单位为第三人参加诉讼。劳动者死亡的由其法定继承人参加诉讼,挂靠企业的职工发生劳动争议,应将挂靠企业和挂靠企业列为共同当事人。

#### 审查诉讼时效

《劳动法》第83条和《条例》第30条规定,劳动争议当事人对裁决不服的,自收到裁决书之日起15日内,可向法院起诉,期满不起诉的,裁决书即发生法律效力,另一方当事人可申请法院

强制执行。也就是说,劳动争议案件的起诉时效规定不同于《民法通则》第七章“诉讼时效”的规定,当事人应在15日内作出是否起诉的决定,但是如果确有不可抗拒的事由,也应适用民事案件“时效中止”的规定,当事人在障碍消除后申请顺延期限的,应当予以考虑,否则不利于对当事人合法权益的保护,也有悖于法与理。

#### 明确是否劳动争议受案范围

劳动争议案件归纳起来可分为以下几种:

——去职纠纷,指用人者(单位)开除、除名、辞退劳动者或劳动者辞职、自动离职发生的争议。

——待遇纠纷,指因执行国家及单位自身的有关工资、保险、福利、养老金、医疗费、培训及劳动保护等规定发生的争议。

——劳动合同纠纷,指因履行劳动合同发生的争议,包括合同的变更、履行、解除、终止及合同效力的确认等。

——其他劳动争议案件,如关于女工和未成年人特殊保护而发生的纠纷,以及依照《劳动法》和《条例》处理的其他劳动争议案件。

不属于劳动争议案件的几种情况:

——劳务关系双方因劳务报酬、人身损害赔偿等发生纠纷,属于一般民事纠纷。

——虽在劳动合同中有约定,但与劳动权利义务没有关系的事项,因该事项发生的争议。

——虽在劳动合同中有约定,与劳动权利义务也有一定联系,但对该事项另有单行法调整。

——企业与职工因出售福利住房发生的争议。

——虽然属于劳动争议,但另有

单行法专门调整的应由专门法院受理。如船员劳务合同纠纷。

——职工违反计划生育政策,被企业给予一般行政处分,如警告、记过、降级、撤职等发生争议,但引起开除和辞退的除外。而司法实践中,此类纠纷往往也不属于劳动争议案件的受理范围。

#### 备齐符合要求的起诉状及有关材料

起诉状应依照《民事诉讼法》第110条的规定载明的有关事项,且应附有劳动合同、仲裁裁决书等证据材料。特别是庭审改革后,当事人举证责任的加强,原告更应提高对举证的认识,其主张什么权利就应提供相关证据材料予以证实,才符合《民事诉讼法》第六章和最高院《关于民事诉讼证据的若干规定》(法释[2001]33号)第1条、第2条的有关要求。

关于劳动争议案件的受理条件问题,法院受理劳动争议案件,首先要符合《民事诉讼法》第108条规定的四个起诉条件,即原告是与案件有直接利害关系的公民、法人和其他组织;有明确的被告;有具体的诉讼请求和事实、理由;属于法院受理民事诉讼范围和受诉法院管辖。其次要符合《劳动法》所规定的起诉条件,包括起诉方为劳动争议中的一方当事人;争议已经经过劳动争议仲裁委的裁决;当事人在收到仲裁裁决书之日起15日内向法院提起诉讼。

综上,笔者认为,劳动争议案件的受理一般情况下应适用《民事诉讼法》的有关规定,但由于劳动争议案件的特殊性,当特别法与普通法冲突时,应当优先适用特别法的有关规定,法院在审查受理该类案件时应特别注意,以免当事人讼累。



作者单位:江苏省溧水县人民法院