



第五节

劳动争议诉讼



第五节 劳动争议诉讼

知识点名称	重要程度
1. 劳动争议诉讼的概念	★
2. 劳动争议诉讼的程序	★
3. 强制执行	★
4. 诉讼费用	★
5. 劳动争议诉讼的司法解释规定	★★



第五节 劳动争议诉讼

一、劳动争议诉讼的概念★

劳动争议诉讼是指劳动争议当事人不服劳动人事争议仲裁委员会的裁决，在规定的期限内向人民法院起诉，人民法院依法受理后，依法对劳动争议案件进行审理的活动。



第五节 劳动争议诉讼

二、劳动争议诉讼的程序★

1. 人民法院的劳动争议案件管辖一般由劳动人事争议仲裁委员会所在地的人民法院受理。
2. 根据我国最高人民法院的规定，劳动争议案件由各级人民法院的民事审判庭按照《民事诉讼法》规定的普通诉讼程序进行审理。
3. 人民法院审理劳动争议案件实行两审终审制度。



第五节 劳动争议诉讼

三、强制执行★

强制执行是指人民法院根据当事人的请求，依照法律规定的程序，运用**国家强制力**，强制对方当事人履行已生效的民事判决、裁定和调解书，刑事判决、裁定中的财产部分以及法律规定的其他法律文书所规定的义务，保证这些判决、裁定及其他法律文书规定的内容得以实现的司法活动。



第五节 劳动争议诉讼

四、诉讼费用★

根据《诉讼费用交纳办法》的规定，劳动争议案件每件交纳案件受理费10元。



第五节 劳动争议诉讼

五、劳动争议诉讼的司法解释规定★★★

（一）直接起诉事项

劳动者以用人单位的**工资欠条**为证据直接向人民法院起诉，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，不必再进行劳动仲裁程序，而**按照普通民事纠纷受理**。

【口诀】工资欠条，直接起诉



第五节 劳动争议诉讼

（二）与起有字号的个体工商户产生诉讼的处理

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。

【口诀】有字号，起诉字号



第五节 劳动争议诉讼

（三）特殊情形下的诉讼当事人

（1）用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者	①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。 ②原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人。 ③原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。
（2）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，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。



第五节 劳动争议诉讼

(续表)

(3) 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劳动争议的	应当将用人单位或者其出资人列为当事人。
(4) 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。
(5) 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。



第五节 劳动争议诉讼

（四）应予受理情形

人民法院应予受理	（1）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。
	（2）因企业自主进行改制引发的争议。
	（3）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。
人民法院分别处理	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： ①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； ②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。



第五节 劳动争议诉讼

（五）审理依据

（1）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。

（2）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。

（3）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。



第五节 劳动争议诉讼

(续表)

(4) 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。该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。

(5) 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。

(6) 劳动者依据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定，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12个月金额的，应当按照终局裁决处理。



第五节 劳动争议诉讼

(续表)

(7) 劳动人事争议仲裁委员会作出的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：

①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。

②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30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。

(8) 劳动者依据《劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据《劳动争议调解仲裁法》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，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30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。



第五节 劳动争议诉讼

（六）不执行仲裁裁决书、调解书的特殊情形

情形	(1) 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。 (2) 适用法律、法规确有错误的。 (3) 违反法定程序的。 (4) 裁决所根据的证据是伪造的。 (5) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的。 (6) 仲裁员仲裁该案时，有徇私舞弊、枉法裁决行为的。 (7) 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。
处理	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30日内，可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。 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。



第五节 劳动争议诉讼

（七）财产保全申请的处理

申请保全	在劳动争议诉讼过程中，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。
申请强制执行	人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动人事仲裁机构的仲裁裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后 3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。



第五节 劳动争议诉讼

（八）调解协议的司法确认

劳动争议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**。



第五节 劳动争议诉讼

【例·单选题】关于劳动争议诉讼当事人的说法，正确的是（ ）。

A. 当事人双方均不服劳动人事争议仲裁委员会作出的同一裁决，向同一人民法院起诉，双方当事人为原告，劳动人事争议仲裁委员会为被告

B. 用人单位以挂靠方式借用他人营业执照经营，用人单位和营业执照出借方为当事人

C. 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，应当以业主为当事人

D. 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉，新的用人单位和劳动者为共同被告



第五节 劳动争议诉讼

答案：B

解析：本题考查劳动争议诉讼的司法解释规定。选项A中“劳动人事争议仲裁委员会为被告”说法错误。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，选项C错误。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向人民法院起诉的，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向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告，选项D错误。



第五节 劳动争议诉讼

【例·多选题】劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对案件不予受理，当事人提起诉讼后，人民法院审查认为仲裁委员会有管辖权，在此情形下，人民法院可以依法作出处理的有（ ）。

- A. 建议当事人向劳动行政部门申诉
- B. 将审查意见通知劳动人事争议仲裁委员会
- C. 告知申请人可以申请仲裁
- D. 直接受理案件
- E. 建议当事人申请行政复议



第五节 劳动争议诉讼

答案：BC

解析：本题考查劳动争议诉讼的司法解释规定。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：

①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；

②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。



本节小结

第五节 劳动争议诉讼

劳动争议诉讼的概念

劳动争议诉讼的程序

两审终局制

强制执行

诉讼费用

10元

劳动争议诉讼
的司法解释规定

直接起诉的事项

劳动者与起有字号的个体工商户产生
诉讼的处理

特殊情形下的诉讼当事人

应予受理的情形

审理依据

不执行仲裁裁决书、调解书的特殊情
形

财产保全申请的处理

调解协议的司法确认

谢谢 观看

THANK YOU