

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》简介

2013 年 01 月 31 日, 最高人民法院发布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》(以下简称“《解释四》”), 《解释四》主要从实体法和程序法两大角度对近年来劳动争议处理司法实务中一些有争议、不明确的问题作了规定, 现简介如下:

一、关于实体法

1. 明确“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”的几种情形

为防止用人单位通过安排、调动劳动者至新用人单位工作的方式规避经济补偿的年限, 《劳动合同法实施条例》第 10 条规定, “劳动者非因本人原因从原用人单位未支付经济补偿, “劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限”。但是, 该规定过于原则, 对“非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”本身并未进行界定, 此次, 《解释四》第 5 条解决了该问题, 即, 明确如下情形之一属于“非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”:

- 1) 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。
- 2) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动。
- 3) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动。
- 4) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同。
- 5) 其他合理情形。

2. 统一竞业限制有关问题

实践中比较常见的竞业限制问题在中国各地有不同的理解和掌握, 一直未得到统一, 例如, 未约定经济补偿数额情形下的数额推定、未约定或未支付经济补偿时竞业限制的效力、劳动合同解除与竞业限制的关系等等。《解释四》第 6 条至第 10 条用了 5 个条文对一些重要问题进行了统一规定:

- 1) 双方约定了竞业限制, 但未约定经济补偿, 劳动者履行竞业限制义务后, 可以请求按“劳动合同解除或者终止前 12 个月平均工资的 30%按月支付经济补偿”。

「労働紛争案件の審理に適用する法律の若干問題に関する解釈(四)」の分析

2013 年 1 月 31 日、最高人民法院は「労働紛争案件の審理に適用する法律の若干問題に関する解釈(四)」(以下、「解釈四」という)を發布した。「解釈四」は主として実体法および手続法の二面より昨今の労働紛争処理の司法実践において論争がある、不明確な問題に対し規定を設けた。以下、簡潔に紹介する。

一、実体法について

1. 「労働者が自らに起因せず元の使用より新たな使用者へと勤務先を変更される」のいくつかの状況を明確にした

使用者が労働者を新たな使用者の下へと勤務先を配置、変更する方法で、経済補償金の年数を回避することを防止するため、「労働契約法实施条例」第 10 条では、「労働者が自らに起因せず元の使用より新たな使用者へと勤務先を変更される」状況において、元の使用者が経済補償金を支払っていない場合、「労働者の元の使用における勤務年数を合算して新たな使用者における勤務年数とする」と規定している。ただし、当該規定は原則的なものに過ぎず、「自らに起因せず元の使用より新たな使用者へと勤務先を変更される」こと自体については定義されていなかった。このたび、「解釈四」第 5 条では当該問題を解決し、下記状況のいずれかであれば、「自らに起因せず元の使用より新たな使用者へと勤務先を変更される」に該当することを明確にしている。

- 1) 労働者は依然として元の勤務場所、職位において勤務するが、労働契約の主体は元の使用より新たな使用者へ変更される状況。
- 2) 使用者が委任派遣または任命の形式で労働者に対し配置転換を行う状況。
- 3) 使用者の合併、分割などに起因して労働者の配置転換が行われる状況。
- 4) 使用者およびその関連企業が労働者と代わる代わる労働契約を締結する状況。
- 5) その他の合理的な状況。

2. 競業禁止関連問題を統一した

実際によく見られる競業禁止の問題は中国各地で異なる理解と認識があり、これまで統一されていなかった。例えば、経済補償の金額に関する取決めがない状況における金額の推定、経済補償の取決めまたは支払いがない場合の競業禁止の効力、労働契約の解除と競業禁止の関係などである。「解釈四」第 6 条から第 10 条では、5 条の条文を用いていくつかの重要問題について、統一規定を設けた。

- 1) 双方で競業禁止を取決めていないが、経済補償について定めていない場合、労働者は競業

闭、撤销或者用人单位决定提前解散”而终止劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。实务中，“用人单位经营期限届满不再继续经营”导致劳动合同无法继续履行与以上情形类似的，为完善《劳动合同法》第 46 条规定，《解释四》第 13 条将此同样作为支付经济补偿的情形之一。

6. 拒绝认定无证外（港澳台）籍员工的劳动关系

根据《外国人在中国就业管理规定》、《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》等规定，外（港澳台）籍人员如需在中国内地就业，必须依法办理相关就业证件。但是，实务中存在外（港澳台）籍人员未办理相关就业证件即在中国内地用人单位非法就业的现象。对于这类非法就业现象，《解释四》拒绝认定劳动关系，不提供劳动法上的保护，而是按劳务关系处理。

二、关于程序法

1. 法院有权审查劳动争议仲裁管辖权

为避免法院和劳动争议仲裁委员会在劳动争议管辖问题上互相推诿，《解释四》第 1 条要求法院对“劳动争议仲裁委员会认为对案件无管辖权而不予受理，当事人直接向法院起诉的”案件的管辖权归属进行审查，并规定了相应的衔接措施：

- 1) 经审查认为劳动争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，告知当事人向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。
- 2) 经审查认为劳动争议仲裁委员会有管辖权的，告知当事人申请仲裁，并将审查意见书书面通知该劳动争议仲裁委员会，如果劳动争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项起诉的，法院应予以受理。

2. 基层法院有权审查仲裁裁决的类型

《劳动争议调解仲裁法》第 47 条将仲裁裁决区分为终局裁决和非终局裁决，并规定了不同的救济渠道。《解释四》第 2 条对在实务中如何判断裁决类型规定如下：

- 1) 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定的为准。
- 2) 如果仲裁裁决书未明确的，则基层法院有审查权：
 - 经审查是非终局裁决的，基层法院受理。

た、廃業、抹消命令を受けた、または使用者が繰り上げ解散を決定した」ために労働契約が終了となった場合、使用者は経済補償金を支払わなければならないと定められている。実務において、「使用者が経営期間満了後に経営を継続しない」ために労働契約の継続履行が不能となる状況は上記の状況と類似している。「労働契約法」第 46 条の規定を完全にするため、「解釈四」第 13 条は当該状況についても同様に経済補償金を支払う状況の一つとした。

6. 証書のない外国（香港、マカオ、台湾）籍人員の労働関係の認定を拒絶した

「外国人の中国における就業管理規定」、「台湾香港マカオ籍人員の内地における就業管理規定」などによれば、外国（香港、マカオ、台湾）籍人員が中国の内地で就業の必要がある場合、法に従って関連就業証書手続を行わなければならないと規定している。ただし、実際には外国（香港、マカオ、台湾）籍人員が関連就業証書手続を行わずに中国の内地の使用の下で不法就労している状況が存在する。このような不法就労の状況に対し、「解釈四」は労働関係の認定を拒絶し、労働法上での保護を与えず、労務関係に準じて処理するとした。

二、手続法について

1. 裁判所は労働紛争仲裁管轄権の審査を行う権利を有する

裁判所と労働紛争仲裁委員会が労働紛争の管轄問題において相互に責任を転嫁することを避けるため、「解釈四」第 1 条は、裁判所に対し「労働紛争仲裁委員会が事件に対する管轄権を持たないと判断したために受理せず、当事者が直接裁判所へ提訴した」事件の管轄権の帰属について審査を行うよう要求し、相応する関連措置を定めた。

- 1) 審査を経て、労働紛争仲裁委員会は事件に対する管轄権を確かに持たないと判断された場合、当事者に対し管轄権を持つ労働紛争仲裁委員会へ仲裁を申し立てよう通知する。
- 2) 審査を経て、労働紛争仲裁委員会は管轄権を持つと判断された場合、当事者に対し仲裁を申し立てよう通知し、審査意見を書面にて当該労働紛争仲裁委員会へ通知する。労働紛争仲裁委員会が依然として受理せず、当事者が当該労働紛争事項について提訴した場合、裁判所は受理しなければならない。

2. 基層裁判所は仲裁裁決の類別を審査する権利を有する

「労働紛争調停仲裁法」第 47 条は、仲裁裁決を終局的裁決と非終局的裁決に区分し、それぞれ異なる救济方法を定めている。「解釈四」第 2 条は、実務における裁決の類別判断方法について以下のように定めた。

- 1) 仲裁裁決の類別は仲裁裁決書で定められたものに準ずる。
- 2) 仲裁裁決書で明確にされていない場合、基層裁判所は審査権を有する。
 - 審査を経て非終局的裁決と判断された

- 经审查是终局裁决的，法院不予受理（已受理的，驳回起诉），用人单位自收到不予受理裁定书之日起 30 日内可以向劳动争议仲裁委员会所在地中级法院申请撤销仲裁裁决。

3. 制定申请撤销终局裁决案件的审理规则

《解释四》第 3 条确定了申请撤销终局裁决案件的几项审理规则：

- 1) 由合议庭审理。
- 2) 以开庭审理为原则，当然，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。
- 3) 可以组织双方调解，达成调解协议的，制作调解书。该调解协议具有强制执行力，可以申请法院强制执行。

4. 调解协议经司法确认具有强制执行力

经行政机关、人民调解组织、行业调解组织或者其他具有调解职能的组织调解（而非法院）而形成的调解协议仅具有民事合同约束力，本身没有强制执行力，不能直接通过法院强制执行。但《解除四》第 4 条指出，如该等调解协议向基层法院申请司法确认（即由法院确认其效力）后，即可具备强制执行力。

（里兆律师事务所 2013 年 03 月 29 日整理编写）

場合、基層裁判所が受理する。

- 審査を経て終局的裁決と判断された場合、裁判所は受理しない（既に受理していた場合は提訴を却下する）。使用者は不受理の裁定書を受領してから 30 日以内に労働紛争仲裁委員会所在地の中級裁判所に対し仲裁裁決取消の申立てを行うことができる。

3. 終局的裁決の取消を申し立てられた事件に関する審理規則を制定した

「解释四」第 3 条は、終局的裁決の取消を申し立てられた事件に関するいくつかの審理規則を定めた。

- 1) 合議廷が審理を行う。
- 2) 開廷審理を原則とするが、資料閲覧、調査および当事者への質問を通じて、新たな事実、証拠または理由が出ず、合議廷が開廷審理の必要なしと判断した場合は、開廷審理を行わずともよい。
- 3) 双方の調停を行うことができ、調停協議書で合意した場合、調停書を作成する。当該調停協議書は強制执行力を持ち、裁判所に対し強制執行を申し立てることができる。

4. 調停協議書は司法の確認を経てから強制执行力を持つ

行政機関、人民調停組織、業界調停組織またはその他の調停の職能を具備する組織が行う調停（裁判所によるものではない）を経て成立した調停協議書は、民事契約の拘束力を具備するのみであり、本来は強制执行力を持たず、直接裁判所を通じて強制執行を行うことはできなかった。しかし、「解释四」第 4 条では、当該調停協議書は基層裁判所に対し司法確認（裁判所がその効力を確認する）を申請した後、強制执行力を具備することができるとしている。

（里兆法律事務所が 2013 年 3 月 29 日付けで作成）