**舒兰市人民法院劳动争议案件白皮书**

劳动争议是劳动关系的双方当事人之间因劳动权利和义务而发生的纠纷。劳动争议案件的诉讼是解决劳动争议的最后一个程序，也是对劳动争议的最终处理。下面就劳动争议案件的类型特征、诉讼管辖、举证责任等几个方面进行阐释：

1. **劳动争议的概念和特征**　　劳动争议从广义上理解，是指因劳动关系而发生的一切争议，包括劳动关系双方当事人即用人单位与劳动者发生的争议；用人单位与劳动者团体即工会发生的争议；也包括用人单位与政府主管部门之间发生的争议。从狭义理解，是指劳动关系双方当事人即用人单位与劳动者因劳动权利义务而发生的纠纷。我们在诉讼中所称的劳动争议，通常指的就是狭义的劳动争议。
 与其它争议相比，劳动争议有如下特点：
　　1、主体具有特定性。发生争议的双方当事人必须是用人单位和与其有劳动关系的职工。也就是说，当事人必须是通过一定的法律事实（如签订劳动合同）建立劳动关系的用人单位及其劳动者。它不同于民事关系、行政关系。劳动关系既有平等性，又有不平等性。
　　2、内容具有限定性。发生争议的双方当事人争议的内容，是有关劳动权利、义务方面的。只有当涉及劳动关系双方当事人之间的权利和义务时，才是劳动争议。例如劳动报酬争议、劳动保护争议、保险福利争议、培训争议、劳动关系解除、终止争议等，在实践中，劳动争议并非全部发生在劳动关系存续期间，许多劳动争议是发生在劳动关系结束之后的。例如赔偿加班工资损失争议、经济补偿金争议等。
　　**二、劳动争议的类型**
　　根据不同的划分标准，劳动争议主要分为以下几种类型：一是根据职工人数的多少，劳动争议划分为个人争议与集体争议。根据现行法律规定，发生劳动争议的职工一方当事人在三人以上，并有共同理由的，为集体争议；职工当事人不满三人的，则分别为个人争议。集体争议与团体争议不同，团体争议是关于集体合同的争议，争议的主体是用人单位或用人单位团体与工会；而集体争议的主体仍然是用人单位与劳动者。划分个人争议与集体争议，主要意义在于设定两者在争议处理中的不同程序。个人争议的处理适用一般程序。集体争议则有特殊的要求：职工当事人在三人以上，但不满三十人的，虽也适用一般程序，但必须推举代表参加处理活动。

二是根据争议的内容，劳动争议可划分为权利争议和利益争议。用人单位或其团体与劳动者或其团体就执行劳动法律法规、集体合同、劳动合同和规章制度设定的权利而发生的争议是权利争议。权利争议是为实现既定权利而发生的争议，它属于法律问题，故又称为法律争议。如支付拖欠工资争议、支付经济补偿金争议、补缴社会保险费争议等。用人单位或其团体与工会就集体合同的订立与变更发生的争议是利益争议。利益争议是为创设将来的合同，设定将来劳动条件而发生的争议，它涉及的不是法律问题，故又称经济争议。利益争议与集体争议是不同的，利益争议的主体是工会，争议的内容是将来的劳动条件，表现形式是集体合同的订立和变更；而集体争议是多数劳动者共同提起的争议，争议的内容是现有权利的确认与执行，依据来自于法律法规、劳动合同或者已经订立的集体合同的规定。权利争议因涉及的是法律问题，一般通过仲裁或诉讼程序解决；利益争议的解决没有可引用的实体依据，无法通过诉讼作出裁判，一般通过调解、调停、仲裁等和平方式解决处理。根据争议的内容，劳动争议还可细分为工资争议、保险福利争议、劳动保护争议、培训争议、劳动合同解除、终止争议等。我们通常所称的劳动争议，实际上是指劳动者个人与用人单位之间发生的争议。

**三、劳动争议的诉讼管辖**
　　劳动争议诉讼是指劳动争议当事人对仲裁机构的裁决不服，持劳动争议裁决书依法向人民法院进行诉讼，要求保护其合法权益的一种劳动争议处理方式。这种诉讼形式是解决劳动争议的最后一个程序，也是对劳动争议的最终处理。劳动争议诉讼制度首先要解决人民法院受理劳动争议案件的范围和各级人民法院之间审理劳动争议案件的分工和权限问题，即人民法院对劳动争议案件的主管和管辖问题。劳动争议的受案范围也称劳动争议的主管制度，是指确定人民法院与其它机构处理劳动争议的分工和权限，是指人民法院受理劳动争议案件的范围，即人民法院可以受理哪些劳动争议案件。
　　我国目前对劳动争议的处理，实行“一裁二审”制，即劳动争议当事人首先必须向劳动仲裁机构申请仲裁，对劳动仲裁机构的仲裁不服的，可以向人民法院起诉，对一审法院的判决不服的，可以向上一级人民法院上诉，二审法院的判决是劳动争议的最终判决。
　　（一）我国法律法规对人民法院受理劳动争议民事诉讼案件的范围作了规定：

1、人民法院受理的应是经过劳动仲裁程序的劳动争议案件。一般认为，劳动争议仲裁是劳动争议诉讼的前置程序，人民法院受理的劳动争议案件必须是经过仲裁裁决后的案件。《企业劳动争议处理条例》第三十条规定：“当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起15日内，可以向人民法院起诉……”《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十三条规定：“仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。”所以，劳动争议诉讼当事人向人民法院提起诉讼，必须是不服劳动争议仲裁机构裁决，或者仲裁机构逾期未作出裁决的，没有经过劳动争议仲裁机构裁决或未经仲裁机构仲裁程序的劳动争议案件，人民法院一般不予受理。
　　2、我国《劳动法》等有关法律关于劳动争议案件受理范围的规定。根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定，劳动争议处理机构的受案范围是中国境内的企业和职工的下列劳动争议：（1）因开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（2）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（3）因履行劳动合同发生的争议；（4）法律、法规规定应当依照本条例处理的其它劳动争议，主要有事实劳动关系、用人单位与退休聘用人员发生的争议、退休人员与原用人单位发生的争议等。国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间，个体工商户与帮工、学徒之间发生的劳动争议参照本条例执行。
　　3、最高人民法院于2001年4月30日公布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（以下简称《解释》），适当地扩大了人民法院受理劳动争议案件的范围。劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。（1）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；（2）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成事实劳动关系后发生的纠纷；（3）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其它社会保险费而发生的纠纷。
　　（二）在审查劳动争议案件的受案范围时，应从以下几方面注意审查：

1、争议的主体必须适格。即《劳动法》第二条规定劳动争议的主体应是我国境内的企业、个体经济组织（一般雇工在7人以下的个体工商户）、国家机关、事业组织、社会团体及与之形成的劳动关系或建立劳动合同关系的劳动者。《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第三条规定“企业与职工为劳动争议案件的当事人”；劳动部《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》规定，“公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法”。

2、争议的主体之间没有劳动合同或者双方未订立书面劳动合同，但意思表达明确，有口头约定或其它形式表现的。

3、双方履行了劳动权利和义务，劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，为用人单位工作，提供有偿劳动，获得了劳动报酬、劳动保护等权利，同时接受用人单位的管理，遵守用人单位的内部劳动规章制度。

4、争议的内容和事实必须是劳动法及其法规调整的范围。

5、结合实际情况，对劳动者退休后与尚未参加社会统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其它社会保险费而发生的争议，明确规定人民法院应当受理。这主要是考虑劳动者退休后与原用人单位已不存在劳动关系，但他们所享有的养老金、医疗费、工伤保险待遇和其它社会保险费是以过去在劳动岗位上所履行的劳动义务为前提条件的，因此，由此发生的争议视为劳动争议。至于原用人单位之所以限定为是尚未参加社会保险统筹的，是因为根据1999年1月21日国务院发布的《社会保险费征缴暂行条例》第二、三、五、六、七条和《劳动法》第七十二条、第一百条等规定，缴费单位和个人是国有企业、城镇集体企业、外资投资企业、城镇私营企业和其它城镇企业等单位及其职工，并由税务机构和劳动保障行政部门设立的社会保险经办机构征收，这属于行政管理行为，由此发生的争议为行政诉讼，争议双方是企业或劳动者与社会保险征收机构，不属于《劳动法》规定的劳动争议范围。但因目前我国尚有少数地区和单位未参加社会统筹保险，因追索社会保险费发生争议的当事人，仍是用人单位和劳动者，属于履行劳动合同关系中发生的劳动争议，所以将社会保险费发生的争议主体限定为尚未参加社会保险统筹的企业和劳动者。
　　（三）受理劳动争议案件的程序：人民法院受理劳动争议案件，应以劳动仲裁为前置程序，即当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉或者仲裁机构逾期未作出裁决的，人民法院才予以受理。它不仅要求人民法院在受理劳动争议案件时，要执行劳动仲裁为诉讼的前置程序的规定，而且还要符合《民事诉讼法》第一百零八条规定的四个起诉条件：原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其它组织；有明确的被告；有具体的诉讼请求和事实、理由；属于人民法院受理的范围和受诉人民法院管辖。
　**四、劳动关系认定中的举证责任**
 在事实劳动关系的确认中，证据固定的作用毋庸置疑。《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条对劳动关系确定的证据种类及举证责任分配作了明确的规定。
 用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；考勤记录；其他劳动者的证言等。

在上述凭证中，工资支付凭证、社保记录；招工招聘“登记表”、“报名表”、考勤记录由用人单位负举证责任。
 由于劳动争议案件是比较特殊的案件，如果完全适用“谁主张，谁举证”的原则，劳动者将往往在与用人单位的对抗中败下阵来，因为在很多情况下劳动者是难以得到充分证据的。
 因此，在劳动关系认定问题上，对其中由用人单位保管的工资支付凭证、社保记录；招工招聘“登记表”、“报名表”、考勤记录等证据，强制要求用人单位进行举证，这有利于劳动者主张权利。但也需要劳动者搜集其他的一些诸如工作证、工作视频或照片、证人证言等证据形成完整的证据链，以确定双方劳动关系的存在。

案例

某大型国有企业下属分公司设立的某项目部的负责人之一李某联系王某帮忙，从事设备维护检修工作，并按件计发工资，且均以现金方式支付待遇。双方没有订立书面劳动合同，王某在该公司没有任何入职手续，该公司也没有为其缴纳任何保险。期间王某在工作途中发生意外，导致眼睛受伤，被送往医院救治。王某出院后欲找公司协助申报工伤事宜被该公司以不存在劳动关系为由予拒绝。双方就是否存在事实劳动关系引发争议。王某认为双方存在事实劳动关系，该公司认为王某不是其聘用的员工，双方没有形成事实和法律上的劳动关系。

本案中一种观点认为，王某是某项目部负责人李某雇佣来的，并不是该公司的员工，双方也未签订劳动合同，双方没有形成事实和法律上的劳动关系。
 另一种观点认为，某项目部系该公司的直属机构，在人事管理方面上并不能独立，双方存在事实劳动关系。
 此类看似工伤的案件，实际上，最重要的问题是解决劳动关系确认的问题。只有确定了双方存在劳动关系以后，随后的工伤认定、工伤等级鉴定、工伤赔偿等程序才能顺利推进。在该案例中，王某与该公司之间其实已经形成了事实劳动关系。但是在证据方面，需要加以固定。首先，需要通过向相关部门求助，形成与该公司之间有直接关联的书面证据，比如由负责人签字确认王某的确是为该公司某项目部从事设备维护检修工作的情况说明，或者相应设备使用人出具的王某为其设备进行检修维护的书面证明等等。其次，王某在工作中获得的报酬，也应当进行证据的搜集和固定，以现金支付的，可以提供收据，以银行转账方式的，可以提供银行转账凭证。此外，对于劳动者无法搜集到的证据，我们是在仲裁程序中请求由用人单位提交，而这涉及到劳动关系确认案件中的举证责任分配的问题。比如像工资册这样由用人单位保管的证据，可以由仲裁庭或法庭强制要求用人单位提交，否则将承担不利后果。