

哪些劳资纠纷属于劳动争议?

最高人民法院：劳动者与用人单位之间九种纠纷属劳动争议

劳动争议是指劳动者与用人单位之间因劳动关系中的权利义务而发生的纠纷。而对劳动争议的处理须采取“仲裁前置”的原则，即诉讼时应当先申请劳动仲裁，当事人对仲裁裁决不服才能向法院起诉。因此，分清哪些争议属于劳动争议、哪些不属于劳动争议对于争议双方权利义务的性质和内容的界定，以及维权的途径的选择十分重要。

《民法典》自2021年1月1日起施行时，与其同步实施的最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（以下简称“《新版解释》”）对劳动争议仲裁机构的受案范围作出了规定。以下4个案例采取以案说法的形式，对相关内容作出详细的阐释。

【案例1】 九种纠纷属于劳动争议

周某在一家公司连续工作16年。期间，公司一直未为他缴纳社会保险。2021年1月，周某达到退休年龄。由于无法办理退休手续，不能领取养老金且无法补办社会保险手续，周某要求公司赔偿其养老金损失。

可是，公司对周某的要求一直不予解决，甚至表示周某的社会保险权已过期作废，即使其告状，劳动争议仲裁机构和法院也不会管这种事。

面对这一困境，周某感到非常迷茫。

【说法】

该公司的说法是错误的。对劳动者与用人单位之间哪些争议属于劳动争议，《劳动争议调解仲裁法》第二条已经作出明确规定。为了更好地维护劳资双方的权利，《新版解释》第一条又规定九种纠纷属于劳动争议。

该规定的主要内容是：劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；（二）劳动者与用人单位之

间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；（三）劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；（四）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续发生的纠纷；（五）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发生的纠纷；（六）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、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；（七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；（八）劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；（九）因企业自主进行改制发生的纠纷。

由此来看，周某的情形与上述第（五）项规定吻合，因此可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求公司承担赔偿责任。如果其对仲裁裁决不服，可以自收到裁决书之日起十五日内向法院起诉。

【案例2】 六类纠纷不属于劳动争议

老罗一直从事登高作业。在一次施工中，他从五米多的地方摔落受伤。治疗结束后，老罗的耳部仍然存在不可逆转的损伤，其双耳听力明显下降。经鉴定，老罗构成八级伤残。

对于这一鉴定结果，老罗及其家人很有意见，认为其所受伤害给他的职业和生活带来很大的不利影响，不是八级伤残的补助所能弥补的。老罗认为，他应当被评定为更高级别的伤残等级。

在此情况下，老罗因对伤残等级鉴定结论不服可以申请劳动仲裁吗？

【说法】

《新版解释》第二条规定：“下列纠纷不属于劳动争议：（一）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；（二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；（三）劳动者对劳动能力鉴

定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；（四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；（五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；（六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。”

劳动争议产生的前提是双方当事人之间存在劳动关系，而上述六种情形中，劳动者与另一方之间并不存在劳动关系，所以，相互之间的纠纷不属于劳动争议，只能通过劳动仲裁之外的其他途径解决。就本案而言，老罗对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论不服，只能在收到该鉴定结论之日起15日内向上一级劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

【案例3】 内退人员可与新单位形成劳动关系

蔡某从原单位内退后，通过应聘进入一家物业公司从事维修工作。然而，物业公司一直没有与他签订劳动合同。在职期间，蔡某经常加班加点，但物业公司每月只发给工资1500元。了解到本地的最低工资标准是1860元后，蔡某要求物业依法执行最低工资标准并补发其加班费用。物业公司则认为，蔡某与原单位的劳动关系仍然存续，其与蔡某之间仅仅形成了劳务关系，可以不执行劳动法的相关规定。

那么，蔡某与物业公司之间究竟是劳务关系还是劳动关系呢？

【说法】

蔡某虽然与原单位存在劳动关系，但物业公司不能以此来否定另一劳动关系的形成。

《新版解释》第三十二条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。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而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”

上述规定表明，对于与原用人单位保留劳动关系的“下岗”“内退”职工，其到另外一个单位从事有偿劳动、接受该单位管理的视同双方建立劳动关系，该

单位应当按照劳动法规定向其支付相关待遇。

本案中，蔡某内退后进入物业公司工作，双方虽未订立书面劳动合同，但其接受物业公司的管理、服从其安排已经形成了事实劳动关系，故应适用劳动法关于最低工资标准和支付加班费等规定。因此，蔡某可以就此申请劳动仲裁。

【案例4】 招聘外国人应先办就业证

A公司从事内地贸易多年。随着业务的拓展，该公司准备进入海外市场做国际贸易。在运营方案中，该公司计划招聘一些俄罗斯、法国、巴西等国家的人员，让其从事货物销售工作。

A公司聘用外国人在我国内地就业，应当如何办理用工手续？其劳动关系如何认定？

【说法】

《新版解释》第三十三条第一款规定：“外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中华人民共和国境内的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。”

《外国人在中国就业管理规定》第五条规定：“用人单位聘用外国人须为该外国人申请就业许可，经获准并取得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可聘用。”第八条规定：“在中国就业的外国人应持Z字签证入境（有互免签证协议的，按协议办理），入境后取得《外国人就业证》和外国人居留证件，方可在中国境内就业。”

因此，用人单位聘用外国人，首先应向本单位的行业主管部门提出申请，经批准后再到劳动行政部门办理核准手续，取得外国人就业许可证书。外国人应凭就业许可证书等证件申请Z字签证。用人单位应在被聘用的外国人入境后15日内，持许可证书、与被聘用的外国人签订的劳动合同及其有效护照办理就业证。外国人应持就业证到公安机关申请办理居留证。

相反，如果用人单位未依法办理《外国人就业证》等用工手续的，其与外国人所签的劳动合同应认定为无效劳动合同，即使已经用工也不会形成劳动关系，双方之间发生的争议不适用劳动法。

潘家永 律师

灵活就业者领取养老金 无需办理退休审批手续

编辑同志：

我从2003年1月起，以灵活就业人员身份缴纳了养老保险费。近日，已经60周岁的我向社会保险经办机构申请发放基本养老金，但被告知需要先办理“退休审批”手续。而我没有工作单位，没有按照对方的要求办理退休审批手续。

请问：社会保险经办机构的做法对吗？

读者：李志强

李志强读者：

社会保险经办机构的做法是错误的，其不得将“退休审批”作为领取养老金的前置条件。

灵活就业是指在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工商业制度和现代企业制度基础上的传统主流就业方式的各种就业形式的总称。灵活就业人员具体包括在各级档案寄存机构寄存档案的与用人单位解除或终止劳动关系的失业人员、辞职人员、自谋职业人员、档案寄存期间经劳动人事部门批准退休人员、已办理就业失业登记的未就业人员、从事个体劳动的人员等。

就灵活就业人员的养老保险问题，《社会保险法》第十条规定：“无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。”

本法第十六条规定：“参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。”

本法第七十三条规定：“社会保险经办机构应当按时足额支付社会保险待遇。”

上述法律条文明确表达了如下意思：一是灵活就业人员具有参加基本养老保险的权利，由个人缴纳基本养老保险费，且灵活就业人员缴纳的基本养老保险费，具有非强制性和储蓄性的特征，多缴多得；二是参加养老保险的灵活就业人员领取基本养老金的条件仅限于“达到法定退休年龄”“累计缴费满十五年”，并没有将“退休审批”作为前置条件；三是只要参加养老保险的灵活就业人员符合对应条件，社会保险经办机构就必须自其符合条件之日起核定并按月支付基本养老金。

与之对应，正因为你符合按月领取基本养老金的法定条件，所以，社会保险经办机构不能在法外设置“退休审批”的前置条件予以阻拦。

廖春梅 法官

参加不了劳动仲裁开庭该怎么办？

读者张女士近日向本报咨询说，去年3月，她到一家医药公司担任执业药师。3个月后，她要求与公司签订劳动合同并缴纳社保但被拒绝。无奈，她主动提出辞职，并要求公司支付未签劳动合同的二倍工资差额。

因公司不同意张女士的要求，她便申请劳动仲裁。几天前，仲裁委书面通知她参加仲裁开庭。但是，她受新单位指派正在外

地出差，无法按时参加仲裁开庭。张女士问：如不能参加仲裁开庭，该怎么办？

法律分析

按照规定，仲裁机构确定仲裁开庭日期之后会在开庭5日前将开庭日期、地点书面通知双方当事人。如果当事人有正当理由，可以在开庭3日前请求延期开庭。而对于是否延期，由仲裁

机构决定。法律之所以做如此规定，就是为了给当事人一定的时间来准备开庭。如果当事人确实在开庭之日无法参加仲裁，可以申请延期开庭。

对于劳动者而言，如果其作为劳动仲裁申请人，在收到仲裁开庭时间的书面通知后无正当理由拒不到庭，或者未经仲裁庭同意中途退庭，可以视为主动撤回仲裁申请。如果劳动者作为被申

请人在收到书面通知后无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭，仲裁庭可以在劳动者不在场的情况下缺席裁决。缺席裁决时劳动者不能参加辩论、质证和调查，裁决结果对其极为不利。

因此，张女士千万不要缺席仲裁开庭。如确实不能参加且有正当理由，可以申请仲裁机构延期开庭。

王利平 律师