# 最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》的问题：

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-09-21

*第一篇：最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》的问题：最高人民法院于2024年8月27日公布了《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释[2024]13号）（以下简称法释[2024]13号司法...*

**第一篇：最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》的问题：**

最高人民法院于2024年8月27日公布了《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释[2024]13号）（以下简称法释[2024]13号司法解释）2024年9月5日施行。该司法解释的出台结束了事业单位人事争议没有司法救济渠道，只能通过申诉、信访方式解决的局面，有利于保护科技人员等事业单位工作者的合法权益，具有一定的积极意义。但同时，笔者认为该司法解释也存在一些法律缺陷。

一、人事仲裁制度缺少法律基础，最高院司法解释承认其合法地位有越权之嫌。

根据《立法法》第8条第九项的规定，仲裁行为属于全国人大的立法范围，只能由法律规定。法规和规章在没有法律授权的前提下，无权对仲裁问题设定规范，无权创设仲裁权。而目前对我国并无人事仲裁方面的立法，人事仲裁的设立依据是1997年8月8日人事部制定的《人事争议暂行规定》，只是人事部的部门规章，因此人事仲裁制度并不具有合法性。这也是长期以来对于不服人事争议仲裁裁决而提起诉讼人民法院不予受理，人事仲裁裁决书也不能作为人民法院的执行依据的原因所在。《人事争议暂行规定》也没有规定对裁决不服可以起诉，裁决书作为执行依据）而法释[2024]13号司法解释第二条规定“当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行，”这一规定等于认可了人事仲裁的法律地位，承认了人事仲裁的合法性。这显然违背了《立法法》的有关规定，最高法院以司法解释来确立人事仲裁的合法地位越权之嫌。

二、法释[2024]13号司法解释解释“缺位”，不够严谨、规范，应用中易产生分岐和争议。

1、《人事争议暂行规定》规定了“裁决”和“调解”两种结案方式，实践中人事仲裁也常以调解方式结案。而法释[2024]13号司法解释却只规定“人事争议裁决书”，可以作为人民法院的执行依据，而对调解书并未提及。如果出现一方不履行调解协议内容的情况，应如何处理，司法解释并未规定。“人事争议调解书”似乎只能作为民间调解协议，一方不履行另一方只能以要求履行民事合同的案由向法院起诉。同时也导致人事仲裁中当事人为避免执行中遇到不必要的障碍而拒绝接受调解，律师等法律从业人员也常提示当事人“不要接受仲裁机构的调解”，以免日后受到委托人的指责或投诉。而上述情况显然与“着重调解，避免诉累，降低诉讼成本，节约诉讼资源”的司法原则相悖。

2、法释[2024]13号司法解释第三条规定“本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。”而《人事争议暂行规定》第2条规定，人事争议仲裁受案范围包括以下四种情况：①国家行政机关与工作人员之间因录用、调动、履行聘任合同发生的争议；②事业单位与工作人员之间因辞职、辞退以及履行聘任或聘用合同发生的争议；③企业单位与管理人员和专业技术人员之间因履行聘任合同或聘用合同发生的争议；④依照法律、法规、规章规定可以仲裁的人才流动争议和其他人事争议。所以法释[2024]13号司法解释所涉及的人事争议仅仅是人事争议仲裁机构可以受理的人事争议中的一小部分,而如果人事争议仲裁机构作出向裁决中既包括“辞职、辞退及履行聘用合同争议”,又包括《人事争议暂行规定》规定向其他争议内容。那么不服仲裁裁决，向人民法院起诉，人民法院是一概不予受理，还是只受理符合法院受理范围部分。仲裁裁决作为法院执行依据时，是认可裁决书部分发生法律效力，只执行部分裁决，还是一概不予执行，这些都容易引起分岐和争议。并且不被法院认可部分如何处理，只执行部分裁决文书，也损害了法律的严肃性。

鉴于上述情况，笔者认为法释[2024]13号司法解释，并未从根本上解决人事争议的司法救济渠道问题，而人事仲裁制度必须由全国人大制定法律来进行规范，而在当前大量事业单位还在逐步改制为企业，事业单位的用人制度，逐步进行聘用制改革的情况下，再制定一部《人事仲裁法》似无太大必要。而事业单位与其工作人员之间发生的人事争议，仍然是两个平等民事主体之间的民事纠纷。因此，我认为人民法院直接受理人事争议案件，并不存在法律上的障碍。人民法院直接受理人事争议案件而不再经过仲裁程序，既解决了人事仲裁合法性及人事仲裁与法院受理范围矛盾不易衔接的问题，又有利减轻当事人负担，避免诉累，降低当事人的诉讼成本。因此笔者建议，最高人民法院制定司法解释规定人事争议可直接向人民法院提起诉讼。

附：最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》全文：

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议

**第二篇：最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若问题的规定**

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若问题的规定

（法释〔２００３〕１３号）

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》已于２００３年６月１７日由最高人民法院审判委员会第１２７８次会议通过，现予公布，自２００３年９月５日起施行。

二○○三年八月二十七日

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复(法函［2024］30号）北京市高级人民法院：

你院《关于审理事业单位人事争议案件如何适用法律及管辖的请示》（京高法［2024］353号）收悉。经研究，答复如下：

一、《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释［2024］13号）第一条规定，“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”。这里“适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”是指人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《中华人民共和国劳动法》的有关规定。

二、事业单位人事争议案件由用人单位或者聘用合同履行地的基层人民法院管辖。

三、人民法院审理事业单位人事争议案件的案由为“人事争议”。

中华人民共和国最高人民法院

二○○四年四月三十日

**第三篇：最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干**

无锡广顺仪表.cn /(压力表，隔膜压力表，耐震压力表，高温压力表，耐硫压力表，数字压力表，超

高压压力表)

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定

（2024年６月17日最高人民法院审判委员会第1278次会议通过，法释[2024]13号）

中华人民共和国最高人民法院公告

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》已于2024年６月17日由最高人民法院审判委员会第1278次会议通过，现予公布，自2024年９月５日起施行。

二○○三年八月二十七日

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

专业压力表制作---.cn

**第四篇：最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干~66**

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定

（2024年６月17日最高人民法院审判委员会第1278次会议通过，法释[2024]13号）

中华人民共和国最高人民法院公告

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》已于2024年６月17日由最高人民法院审判委员会第1278次会议通过，现予公布，自2024年９月５日起施行。

二○○三年八月二十七日

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

**第五篇：最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定范文**

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若

干问题的规定

（２００３年６月１７日最高人民法院审判委员会第１２７８次会议通过）

法释〔２００３〕１３号

中华人民共和国最高人民法院公告

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》已于２００３年６月１７日由最高人民法院审判委员会第１２７８次会议通过，现予公布，自２００３年９月５日起施行。

二○○三年八月二十七日

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找