

# 律师执业身份下劳动关系认定的检察监督

翟业虎 李爱民

首都经济贸易大学法学院 100070

**摘要：**劳动关系认定应坚持“实质重于形式”原则，劳动者的职业特殊性不应成为剥夺其劳动权利的理由。执业律师的专职执业限制属行政管理规范，不影响其作为劳动者与企业建立劳动关系的民事效力。司法裁判应区分行业管理与劳动权益保障，避免以行政违规否定劳动合同效力。检察机关在民事监督中应穿透式审查，甄别裁判是否混淆行政管理法的监管属性与劳动法保障功能，防止损害劳动权利，通过纠正法律适用偏差推动行民衔接，实现执业秩序与劳动自由的平衡。

**关键词：**劳动关系；劳动合同效力；律师执业管理；行民衔接；民事监督

## 一、基本案情

原告李某2017年3月入职被告投资公司，从事法务经理工作，与被告签订劳动合同。被告知悉其为执业律师，并续签至2025年。李某每日打卡坐班，被告为其缴纳社保。

2020年9月，李某怀孕期间被告以“违反岗位职责且为专职执业律师”为由解除劳动合同。李某申请仲裁被驳回，遂起诉，请求支付工资、年假工资及违法解除赔偿金。

法院经审理认为：

1、关于劳动关系。根据《劳动合同法》第二条，法律仅界定用人单位主体，无劳动者身份限制。李某上班打卡，接受公司管理，符合劳社部发〔2005〕12号文中关于建立劳动关系的三要素，应当认定存在劳动关系。

2、劳动合同有效。“律师只能在一个律师事务所执业”、“律师应当专职执业”，均属行业管理规范，非效力性强制规定。李某已如实告知执业身份，合同不因其律师身份而无效。

3、关于违法解除：被告在李某怀孕期间解除劳动合同，违反《劳动合同法》第四十二条，应支付违法解除赔偿金。

## 二、分歧意见

争议核心：律师执业身份是否影响劳动关系效力？

**【观点一】**法院适用法律错误。《律师法》及《律师执业管理办法》均限定了执业律师的职业身份，故其不能与企业建立劳动关系，劳动合同无效，被告解除合法，应再审纠正。

**【观点二】**法院裁判正确。法律对劳动关系中劳动者的主体资格没有身份限定。《律师法》第十条仅

规定跨所执业禁止，并未禁止律师为律所以外企业提供非执业类劳动。《律师执业管理办法》的专职执业要求，属于行业管理规范，违反仅承担行政责任，不影响劳动法上的合同效力。

## 三、评析

笔者赞同第二种意见。检察机关在民事监督中，应厘清行政管理与劳动权益的边界，确保司法裁判正确适用法律。

### （一）律师与用人企业之间能否成立劳动关系

#### 1、劳动关系主体资格的法律规定

现行法律并未对劳动者的主体范围作出限定，《劳动合同法》第二条仅对用人单位主体做出列举。《劳动法》第十五条规定禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人，意味着只要年满十六周岁的公民，均可以成为劳动者主体。

《宪法》规定，“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”。劳动权是一项平等享有的基本权利，受宪法保障。《劳动法》第三条进一步列举了劳动者的具体权利，其中首列为“平等就业和选择职业的权利”。因此，在宪法与法律框架下，公民作为劳动者具有平等主体地位，不因职业身份而受差别对待。

#### 2、《律师法》第十条的适用范围

《律师法》第十条“律师只能在一个律师事务所执业”，旨在禁止律师同时在多个律师事务所跨所执业，以防止利益冲突并维护执业监管秩序。“执业”特指以律师身份提供许可性法律服务，而非涵盖一切劳动行为。若律师以普通劳动者身份从事顾问、法务等非执业类工作，则超出该条款的规制范围。

2007年《律师法》修订时将第十条原条文“不得同时在两个以上律师事务所执业”改为“只能在一个律师事务所执业”，仅为表述简化，立法本意

并未改变。《律师法》第六章“法律责任”针对“同时在两个以上律师事务所执业的”情形做出行政处罚规定。因此，第十条的禁止性规范仅指跨所执业，不宜扩大解释为禁止律师与其他单位订立劳动合同。

### 3、《律师法》第十二条兼职执业规定的理解

《律师法》第十二条允许高等院校、科研机构从事法学教育、研究工作的人员申请兼职律师执业。该规定的调整对象是已有工作单位的人员能否注册为兼职执业律师，并不能反向推导出已注册执业的律师不得从事其他非律师身份的职业，也不能据此否认其与用人企业建立劳动关系的可能性。

### 4、《律师执业管理办法》第四十七条的性质

该条规定“律师在从业期间应当专职执业”，本质为执业身份管理规则，旨在保障执业质量、防范利益冲突。司法部《关于在律师队伍中开展违规兼职等行为专项清理活动的通知》（司办通〔2020〕63号），将专职律师在执业期间与律所以外的单位签订劳动合同或形成劳动关系定性为“违规兼职”，其违规性在于律师执业身份与其他职业身份并存。

若律师及时注销执业证或变更为公司律师，则不构成违规。所谓“违规兼职”，系指律师在与企事业单位形成劳动关系后仍保持专职执业注册状态，与《律师法》第十二条规定的兼职执业条件相冲突。但这种违规仅涉及未及时变更执业登记的行政管理问题，并不直接否定劳动关系本身的法律效力。

综上，现行法律并未禁止律师与律所以外单位建立劳动关系，行政管理上的违规行为应通过行业监管予以纠正，而不应否定劳动合同关系的成立与效力。

## （二）律师与用人企业订立劳动合同的效力分析

有观点认为，律师从业期间与用人企业签订并履行劳动合同，违反了关于律师应当专职执业的强制性规定，故而劳动合同无效。这种观点值得商榷。

### 1、强制性法律规定的要素分析

强制性法律规定应具备明确性、可预见性、可适用性<sup>1</sup>。“明确性”要求规定本身须“明确、具体，具有针对性和可执行性”<sup>2</sup>。若立法意图禁止律师从事其他职业，应采用明确禁止性表述（如类似《公务员法》第五十九条“公务员不得从事或者参与营利性活动，在企业或者其他营利性组织中兼任职务”），而《律师法》无此规定。如硬将《律师法》第十条、第十二条反向解释为禁止律师与用人企业订立劳动合同的强制性规定，与强制性规范的明确性要求相悖。

### 2、《律师执业管理办法》的效力层级

规定“律师应当专职执业”的《律师执业管理办法》为部委规章。最高人民法院关于适用合同法的司法解释明确：“人民法院确认合同无效，应当以全国人大及其常委会制定的法律和国务院制定的行政法规为依据，不得以地方性法规、行政规章为依据。”<sup>3</sup>

### 3、“专职执业”规定的性质

“专职执业”要求为司法行政机关对律师执业行为加强监管的管理性规定，非效力性强制规定<sup>4</sup>。最高法院司法解释亦明确，违反即导致合同无效的应为效力性强制规定<sup>5</sup>。律师违反专职执业规定，仅损害行政管理秩序，不足以动摇合同有效性。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉合同编通则若干问题的解释》第十六条就此问题进行了新的阐释：合同违反法律、行政法规的强制性规定，如由行为人承担行政责任或者刑事责任能够实现强制性规定的规制目的的，人民法院可以依据民法典第一百五十三条第一款认定该合同不因违反强制性规定无效。

司法部（司办通〔2020〕63号）文将专职律师与律所以外单位签订劳动合同定性为“违规兼职”而非违反法律行为，亦印证专职要求仅属行业管理规范，而非法律强制性禁止。由司法行政机关依法追究“违规兼职”的行政责任，收回、注销其律师执业证书，足以纠正其违规行为，实现立法目的，故法院不宜再认定业已成立的劳动合同无效，否则有越权施加额外惩戒之嫌。

## （三）执业管理秩序与劳动自由的冲突与平衡

律师执业管理属于《律师法》《律师执业管理办法》所规范的行政管理领域，旨在维护法律服务行业秩序；劳动关系认定属于《劳动法》《劳动合同法》所调整的民事法律关系，旨在保障劳动者权益。

笔者认为，在处理涉及律师执业身份与劳动关系的交叉问题时，必须清晰界分两者的规制边界，采取“区分处理”原则。即，不能仅仅因为律师在执业身份管理方面存在不符合行政规范的情形（例如，不符合专职执业条件时未依规注销执业证、未按规定办理执业变更手续等），就否定其与实际用人单位之间劳动合同关系效力。将行政管理的合规性要求直接等同于劳动关系有效性的判断标准，是一种法律适用上的混淆，可能对公民的基本劳动权利造成不当侵害。

维护律师执业秩序（如行业准入秩序、执业机构规范性），是行政法律法规所追求和保护的特定制

益；而公民通过劳动获取报酬、谋求生存与发展的权利，则是《宪法》所赋予和保障的基本权利，属于更高位阶的法益。当两者在实践中发生龃龉时，司法行政机关的职责重心应在于依据相关行业法规，对律师的执业身份瑕疵进行纠正和规范，例如责令改正、注销执业证书、给予行业纪律处分或行政处罚等。而对于劳动合同关系本身是否成立、有效以及双方的具体权利义务，则应由独立的司法机关（法院或劳动仲裁机构）依据劳动法律法规进行实质性审查和判断，不受行政违规认定的直接约束。

这种区分处理的法律适用路径契合了现代法治国家普遍遵循的“比例原则”<sup>6</sup>与“最小干预原则”。比例原则要求行政或司法措施的目的与手段之间必须相称，对公民权利的限制应保持在实现正当目的所必需的限度内。否定劳动关系效力对于纠正执业身份瑕疵而言，往往并非必要手段，且其造成的后果（剥夺劳动者基本权利）与欲维护的行业秩序利益相比可能严重失衡。最小干预原则要求“私法中公权力的运作应保持谦抑性”<sup>7</sup>，公权力应尽可能减少对私法领域（如劳动合同关系）的介入，在必须干预时也应选择对当事人权利影响最小的方式。允许司法机关独立判断劳动关系效力，正是避免行政权力过度扩张、不当干预私权领域的体现。

因此，由司法行政机关对执业身份瑕疵进行纠偏，司法裁判机关独立判定劳动关系，这样的二元规制框架，既能有效维护律师执业秩序和纪律，又能充分保障律师作为普通劳动者的权利。本案判决所体现的正是这样一种审慎的平衡，它对于正确理解和适用律师管理规范与劳动法律法规在交叉地带的规则，妥善处理行业监管与个体权利保障的关系，实现法律效果与社会效果的统一，具有重要的示范和参考价值。

（四）民事监督的路径探析：多层次审查与双向协同机制

在律师执业身份与劳动关系交叉的争议案件中，因行政规范与民事法律适用标准存在分歧，易触发民事检察监督需求。检察机关需构建阶梯式审查框架：

第一层级聚焦司法裁判逻辑，重点审查法院是否以执业身份管理要求（如律师须专职执业，禁止跨所执业等）直接替代劳动关系的实质要件判断，或将行政违规后果等同于《劳动合同法》规定的合同无效事由。此类法律适用错误可能导致劳动者基本权益被不当剥夺。

第二层级区分监督处置方式：对裁判结果合法合理、充分保障劳动者权益的案件，可通过公开听证、检察宣告、释法说理等柔性手段，强化司法公信力；对确因混淆行政管制与民事效力规则导致裁判错误的，应依法启动抗诉或制发再审检察建议，纠正司法偏差。

需明确的是，注重对劳动权益的保障绝不等于对律师执业违规行为的纵容。检察机关在履行民事监督职能时，应同步建立行业治理协同机制：

1、依据司法部《关于在律师事务所执业中规范律师执业身份管理的通知》（司办通〔2020〕63号）等规定，对监督中发现律师存在违规兼职、未办理执业变更登记等情形，应向属地司法行政机关及律师协会制发检察建议，推动依法采取收回并注销执业证书等行政措施。

2、同步提示行业自律组织启动纪律处分程序，通过训诫、警告、通报批评等自律手段强化执业纪律约束，防止民事救济成为规避行业监管的漏洞。

3、强化行民衔接：通过司法与行政的程序联动，既确保劳动者薪酬权、社保权等民事权利获司法救济，又推动司法行政机关对执业乱象及时纠偏，形成“民事裁判定分止争+行政监管肃清源头”的闭环治理。

综上，检察机关应以“分层审查”与“双向协同”为监督路径：在民事司法领域捍卫劳动者合法权利，在行业管理领域激活行政监管效能，最终实现执业秩序公益与劳动自由私益的法治均衡。

#### 参考文献

- [1] 王锴：《论基本权利限制的明确性要求》，载《法商研究》2025年第2期
- [2] 《中华人民共和国立法法》第7条第2款
- [3] 最高人民法院关于适用《中华人民共和国合同法》若干问题的解释（一）（法释〔1999〕19号）第4条
- [4] 王轶：《民法规范论视野下的合同效力》，载《法律适用》2023年第12期
- [5] 最高人民法院关于适用《中华人民共和国合同法》若干问题的解释（二）（法释〔2009〕5号）第14条
- [6] 郑晓剑：《比例原则在民法上的适用及展开》，载《中国法学》2016年第2期
- [7] 易军：《私人自治的政治哲学之维》，载《政法论坛》2012年第3期