



大众法律书屋

主编 李贵方 杨震华

发生劳动争议怎么办

许永安 编著

吉林人民出版社

发生劳动争议怎么办

李贵方 主编
杨震华
许永安 编著

吉林人民出版社

(吉)新登字 01 号

发生劳动争议怎么办

主 编	李贵方 杨震华	编 著	许永安
责任编辑	李书源	封面设计	尹怀远
责任校对	苏 源	版式设计	胡学军

出 版 者	吉林人民出版社 (长春市人民大街 124 号 邮编 130021)
发 行 者	吉林人民出版社
制 版	吉林人民出版社激光照排中心 0431—5637018
印 刷 者	长春市第四印刷厂

开 本	787×1092 1/32
印 张	5.75
字 数	126 千字
版 次	1999 年 9 月第 1 版
印 次	1999 年 9 月第 1 次印刷
印 数	1—5 200 册

标准书号	ISBN 7-206-03325-3/D·858
定 价	7.00 元

如图书有印装质量问题,请与承印工厂联系。

目 录

1. 什么是劳动争议,其有哪些种类? (1)
2. 劳动争议有哪些处理机构,其处理原则是什么? ... (4)
3. 劳动争议处理的法律依据有哪些? (7)
4. 劳动争议的处理程序是怎样的? (8)
5. 劳动争议当事人在争议处理中
 有哪些权利和义务? (9)
6. 哪些用人单位中发生的劳动争议可以申请受理? ... (11)
7. 企业离退休人员发生劳动争议,可否申请受理? ... (14)
8. 职工与企业存在劳动关系,但未签劳动合同,发生
 劳动争议可否申请受理? (16)
9. 企业未将劳动合同送劳动行政部门鉴证,发生的
 劳动争议可否申请受理? (18)
10. 哪些劳动争议可以申请受理? (19)
11. 如何理解因开除、除名、辞退、辞职、
 自动离职发生的劳动争议? (19)
12. 职工违纪,企业能不按程序作出开除决定吗? (22)
13. 企业能否开除病休期间从事第二职业的职工? (23)
14. 企业能否开除被刑事拘留的职工? (24)
15. 非法兼职,职工能被开除吗? (25)

16. 退休后被开除是否有效?	(27)
17. 企业发生严重困难, 能否裁减因工负伤人员?	(29)
18. 下岗待业职工是否必须遵守厂规?	(30)
19. 如何理解因执行国家有关工资 规定发生的争议?	(30)
20. 企业能以节约生产为由不支付最低工资吗?	(32)
21. 企业能扣给企业带来损失的职工工资吗?	(32)
22. 职工没有完成承包定额, 企业不给 发工资合理吗?	(33)
23. 休探亲假不受最低工资标准保障吗?	(35)
24. 职工出庭作证占用工作时间, 企业 能扣发其工资吗?	(35)
25. 职工在留用察看期间被停发工资合理吗?	(36)
26. 私营企业主可以不受劳动法约束吗?	(37)
27. 企业生产经营困难, 可以扣发退休 工人的工资吗?	(40)
28. 刑满释放后, 工龄如何计算?	(41)
29. 失业救济金能被任意扣发吗?	(44)
30. 临时工是否享受医疗待遇?	(45)
31. 什么是工伤, 因工负伤能享受哪些待遇?	(46)
32. 因病请长假的职工住院, 医疗费自负吗?	(48)
33. 企业能对未到年龄的职工办理厂内 离岗休养吗?	(49)
34. 因住房发生纠纷, 企业能扣职工的退休费吗?	(50)
35. 如何理解因执行国家劳动保护 规定发生的争议?	(51)

36. 企业违章指挥作业造成事故应否承担责任? (53)
37. 等待职业病鉴定期间, 能作厂内待业处理吗? (55)
38. 试用期内可以解除怀孕女工的劳动合同吗? (55)
39. 女工怀孕期间劳动合同到期, 企业能
终止劳动合同吗? (56)
40. 女工流产能否享受产假待遇? (58)
41. 产假期应如何规定? (60)
42. 哺乳期内违纪, 企业能解除劳动合同吗? (62)
43. 女职工在哺乳期内不能从事哪些工作? (63)
44. 什么是加班, 加班有无限制? (65)
45. 拒绝晚婚就不能享受婚假待遇吗? (66)
46. 关于探亲假的规定是怎样的? (68)
47. 因停薪留职发生的劳动争议是否被受理? (68)
48. 因职工流动发生的争议可否申请仲裁? (69)
49. 用人单位录用职工时收取押金或实物的行为是否
合法? 由此引起的争议可否申请受理? (69)
50. 什么是劳动合同, 其特征是什么? (71)
51. 签订、变更劳动合同一定要以书面形式吗? (72)
52. 建立劳动关系必须订立劳动合同吗? (74)
53. 什么是劳动合同的变更? (76)
54. 签订、变更劳动合同应遵循哪些原则? (78)
55. 什么样的劳动合同无效? (80)
56. 如何确认劳动合同的无效? (81)
57. 劳动合同应具备哪些法定条款? (84)
58. 职工在试用期内是否享受医疗待遇? (87)
59. 劳动合同规定“死伤概不负责”的

条款有效吗？	(87)
60. 劳动合同应规定终止条件吗？	(88)
61. 违反劳动合同应承担哪些法律责任？	(89)
62. 用人单位录用职工应遵循哪些原则？	(94)
63. 订立劳动合同有哪些程序？	(96)
64. 订立劳动合同有哪些步骤？	(97)
65. 履行劳动合同应遵循哪些原则？	(99)
66. 劳动合同应如何规定试用期？	(101)
67. 劳动合同中如何约定保守商业秘密条款？	(101)
68. 哪些劳动合同能提前解除？	(103)
69. 哪些劳动合同双方都能解除？	(104)
70. 合资企业在合同到期后终止与病休职工的 合同，这样做合法吗？	(106)
71. 因工负伤致残的职工被判缓刑， 劳动合同能否解除？	(107)
72. 哪些情况下用人单位可以无条件 解除劳动合同？	(108)
73. 用人单位在哪些情况下可以有条件 地解除劳动合同？	(111)
74. 企业裁员应遵循的原则是什么？	(113)
75. 能解除因工伤残人员的劳动合同吗？	(114)
76. 医疗期未滿能解除劳动合同吗？	(117)
77. 女工孕期能否解除劳动合同？	(118)
78. 能解除无过错职工的劳动合同吗？	(119)
79. 职工可以提出解除劳动合同吗？	(121)
80. 哪些情况下职工可以随时提出解除劳动合同？	(121)

81. 岗位发生变化, 企业应否赔偿?	(124)
82. 用人单位能单方改变职工工作岗位吗?	(125)
83. 职工解除劳动合同在企业未给予答复的情况 下, 又被外单位录用有效吗?	(126)
84. 企业招用其他企业尚未解除劳动合同的职工, 应否承担责任?	(127)
85. 厂方未将解除合同的文件按时送达本人, 由此 产生的相关后果由谁承担?	(128)
86. 什么是集体合同? 集体合同的 法律特征是什么?	(131)
87. 集体合同的订立要经过哪些程序?	(134)
88. 集体合同有哪些法律效力?	(138)
89. 集体合同的有效要件是什么?	(140)
90. 如何理解我国的劳动争议调解制度?	(143)
91. 哪些劳动争议可以申请企业调解?	(144)
92. 企业调解的工作步骤有哪些?	(145)
93. 什么是仲裁? 劳动争议仲裁委员会是 如何设置的?	(146)
94. 当事人应怎样申请仲裁?	(146)
95. 劳动争议是否必经仲裁程序? 当事人不服 仲裁裁决该怎么办?	(148)

附录

1. 中华人民共和国劳动法	(150)
2. 中华人民共和国企业劳动争议处理 条例及若干实用问题解答	(165)

发生劳动争议怎么办

1. 什么是劳动争议，其有哪些种类？

劳动争议，是指劳动关系当事人即用人单位与职工之间就劳动权利、义务所发生的纠纷。因此，有时也叫劳动纠纷或劳资纠纷。只有当劳动争议符合法规规定的受案范围时，才能请求劳动争议处理机构解决，否则将会被拒绝受理。这里，需要把握以下几点：

(1) 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被录用的劳动者。用人单位包括企业、事业组织、国家机关、社会团体等；当个体经济组织雇请帮工时，亦可以作为用人单位一方当事人。劳动关系的另一方即职工，可以是个人，也可以是多个职工组织起来的集体（如工会）。

(2) 彼此争议的内容，是有关劳动权利、义务方面的。劳动权利、义务的内容很广泛，主要是《劳动法》第三条所规定的劳动者应享有的八项权利和应履行的五项义务，包括如下事

项：关于招工录用、调动或流动、辞退、辞职的事项；关于劳动报酬的事项；关于工作时间与休息休假的事项；关于劳动安全与卫生的事项；关于女职工保护的事项；关于未成年职工保护的事项；关于职业培训的事项；关于社会保险与职工福利的事项。用人单位与职工之间发生的争议如果不是上述劳动权利、义务的内容，那就不是劳动争议，而是一般的民事争议、经济争议或有关生活琐事争议。

据此可知，由于违反计划生育政策问题引起的争议，因其争议内容不是劳动权利、义务的内容，不是劳动争议；但如果因此而被企业给予开除或辞退处理时，则又涉及到了劳动权利问题，故应视为劳动争议。因住房分配问题引起的争议，目前并不属于职工福利争议的范围，故也不是劳动争议；但是，如果住房安排问题已规定在劳动合同或集体合同中，或者因住房分配等问题职工被辞退、解除劳动合同、扣发工资等，则也涉及到劳动权利、义务问题，故应视为劳动争议。由离、退休费引发的争议，不是劳动争议，因离、退休人员不是在职职工，与用人单位不存在劳动关系，不再是劳动争议的当事人；但是，因离、退休人员在职期间履行了劳动义务，所以离、退休以后应享受养老金等项权利，在社会保险制度尚未完善之前，离、退休人员与原所在用人单位之间因离、退休费引发的争议，可比照劳动争议处理。

劳动争议可以从不同角度进行分类：

(1) 根据职工一方当事人人数的多少来分，可以分为个人争议和集体争议。个人争议，或称个别争议，是指职工一方当事人人数在规定限额以下的劳动争议。集体争议，或称集团争议，是指职工一方当事人人数在规定限额以上且具有共同理由

的争议，或者指由工会组织出面因集体协商或履行集体合同而发生的争议。我国目前划分个人与集体争议是以职工一方人数3人为标准的。如果职工一方参与人数为1至2名时，为个人争议；如果其人数在3名以上且具有共同理由的，则为集体争议。《企业劳动争议处理条例》规定，发生集体争议，职工一方应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

因集体协商和集体合同而发生的集体争议，可分为两种情况：一是因签订集体合同发生的争议，二是因履行集体合同发生的争议。法律上划分这两种情况的意义主要在于分清不同的处理方式和渠道，使性质不同的争议得到不同的处理。

(2) 从劳动争议标的的性质来分，可以分为权利争议和利益争议。前者是指对现行法律、集体合同、劳动合同所规定的权利，在实施或解释上所发生的争议。后者是指在集体协商时双方为订立、续订或变更集体合同条款而产生的争议，也就是对集体合同规定权利及其变更或提出新的权利要求而引起的争议。这里要注意，权利争议既可能是个人的也可能是集体的，而利益争议则只能是集体争议。

把劳动争议划分为权利争议与利益争议，主要是一种理论划分，有关法律上并未直接出现这样的称谓。不过，立法上仍明显地体现了这种划分方法。如上面提到的“因签订集体合同发生的争议”，实际上是对利益争议的一种较为通俗的表述。而“因履行集体合同发生的争议”，则是权利争议的重要方面，而且是指集体权利争议。集体权利争议的另一方面是工会提起的有关企业或雇主侵犯工会权利的申诉，这些申诉是以国家立法赋予工会和职工的结社权、集体谈判权、工会行动权为基础的，目前我国在这些方面还有待进一步完善。

2. 劳动争议有哪些处理机构，其处理原则是什么？

根据《劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称为《条例》）的规定，我国目前处理劳动争议的机构为三种：企业劳动争议调解委员会、地方劳动争议仲裁委员会和地方人民法院。

企业劳动争议调解委员会是在职工代表大会领导下，负责调解本企业内劳动争议的群众组织。调解委员会由职工代表、企业行政代表和企业工会委员会代表组成。职工代表由职工代表大会或者职工大会推举产生，企业行政代表由企业行政方面指定，工会代表由企业工会委员会指定。调解委员会主任由调解委员会在其成员中选举产生。其办事机构设在企业工会委员会。没有建立工会组织的企业，可以设立类似调解委员会的劳动关系协调组织，由职工代表和企业代表协商决定。调解委员会处理劳动争议不是必经程序。

县、市、市辖区人民政府设立仲裁委员会，负责处理本行政区域内发生的劳动争议。设区的市、市辖区仲裁委员会受理劳动争议案件的范围由省、自治区人民政府规定。仲裁委员会是处理劳动争议的专门机构。各级仲裁委员会由劳动行政主管部门的代表、工会的代表、政府指定的经济综合管理部门的代表组成，主任由劳动行政主管部门的负责人担任，其办事机构设在同级的劳动行政主管部门。仲裁委员会处理劳动争议是必经程序。

人民法院是国家的审判机关，也担负着处理劳动争议的任务。劳动争议当事人对仲裁委员会的裁决不服、进行起诉的案件，由人民法院民事审判庭负责受理。

根据有关劳动法规，劳动争议处理中应遵循一些重要的原则。这些原则有的已经体现在劳动争议处理制度当中，有的则是要求在处理过程中应该贯彻遵循的。它们一般都是对劳动争议处理机构所提的要求，不过与当事人也有着密切的关系，当事人了解这些原则，不仅有利于争议的妥善解决，也有利于对劳动争议处理机构进行必要的监督。

(1) 依法处理劳动争议原则。在处理劳动争议过程中，劳动争议处理机构和劳动争议当事人，必须在查清事实的基础上依法协商、依法解决劳动争议。要查清事实，首先当事人应积极就自己的主张和请求提出证据，其次劳动争议处理机构应适时尽到调查取证的责任，两者有机结合，才能达到查清事实的目的。依法处理争议，就要依据法律规定的程序要求和权利、义务要求去解决争议，同时要掌握好依法的顺序，即：有法律依法律，没有法律依法规，没有法规依规章，没有规章依政策。另外处理劳动争议还可以依据依法签订的集体合同、劳动合同，以及依法制定并经职代会或职工大会讨论通过的企业规章。

(2) 当事人适用法律上一律平等原则。劳动争议双方当事人虽然在其劳动关系中，存在行政上的隶属关系，但其法律地位是平等的。也就是说，不管用人单位大小如何，也不管职工一方职位高低，双方在法律面前是平等的，适用法律时不能因人而异。不能因为某单位是重点企业，或者是当地创利创汇大户，而对其侵害职工劳动权益的行为进行袒护。

(3) 着重调解劳动争议原则。处理劳动争议，应当重视调解方式，调解既是一道专门程序，也是仲裁与审判程序中的重要方法。着重调解原则，首先是有利于增加当事人之间的相互

理解，使其在今后的工作中能够相互支持和配合。其次是可以简化程序，有利于及时彻底地处理劳动争议。实行着重调解的原则应注意的问题是：一是必须遵守自愿原则。当事人向企业劳动争议调解委员会申请调解，必须经争议双方当事人同意，否则调解委员会不予受理。三种劳动争议处理机构进行调解必须是当事人真正自愿和解和自愿达成调解协议，不得对争议案件强行调解，也不得采取强迫或变相强迫的方法进行调解。二是必须坚持合法、公正原则。调解是建立在查明事实、分清责任的基础上，通过说服教育，使当事人在法律许可的范围内达成和解协议，并不是无原则地进行的。三是必须与及时裁决或及时判决结合起来。对于当事人不愿调解或调解不成的，不应久调不决，以免拖延时日，有损于当事人的合法权益，甚至造成不良后果。

(4) 及时处理劳动争议的原则。首先，劳动争议发生后，当事人应当及时协商或及时申请调解以至申请仲裁，避免超过仲裁申请时效，丧失申请仲裁的权利。其次，劳动争议处理机构在受理案件后，应当在法定结案期限内，尽快处理完毕。劳动争议往往涉及到当事人尤其是职工一方的切身利益，如果不及及时加以处理，势必会损害劳动者的合法权益，甚至使矛盾激化。因此有关劳动争议法规对争议处理规定了严格的时间限制，以避免“案无定日”、久拖不决的现象。其三，对处理结果，当事人不履行协议或决定的，要及时采取申请强制执行等措施，以保证案件的顺利处理和处理结果的最终落实。

(5) 基层解决争议的原则，劳动争议案件应主要由企业设立的调解委员会和当地县、市、市辖区仲裁委员会解决。向法院起诉，也是按法定管辖权由当地基层法院受理。基层解决原

则，既方便当事人参加调解、仲裁和诉讼活动，有利于争议的及时处理和法律文书的送达与执行，又有利于就地调查，查明事实真相。

3. 劳动争议处理的法律依据有哪些？

劳动争议案件必须依法处理，这是不言而喻的。这里所说的“法”，包括两类，一类是规定劳动关系双方权利、义务的法律，我们称之为劳动实体法律；另一类是规定劳动争议应按什么程序、由什么机构处理的法律，称为劳动程序法律。下面分别简要介绍：

(1) 劳动实体法律。实际中大量劳动争议所涉及的主要劳动实体法律有：《企业职工奖惩条例》，它是目前有关开除、除名争议处理的主要法规依据；《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，是对违纪职工辞退处理的依据；《企业经济性裁减人员规定》，定了裁员的条件和程序；《工资支付暂行规定》、《企业最低工资规定》、《国务院关于职工工作时间的规定》及其《实施办法》，是处理企业工资、工时争议的重要依据；《矿山安全法》、《工厂安全卫生规程》、《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》、《女职工劳动保护规定》、《未成年工特殊保护规定》则是劳动安全卫生与女工及未成年工保护争议的处理依据；《私营企业劳动管理暂行规定》、《外商投资企业劳动管理规定》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《集体合同规定》为劳动合同、集体合同争议的处理提供了依据。以上均为单行法规或规章，我国综合性的劳动基本法《中华人民共和国劳动法》是具有最高效力的法律依据，各项单行劳动法规和规章都是它的补充和具体落实。

此外，除法律规范可以作为劳动争议处理的实体法依据外，合法有效的劳动合同书、集体合同书及企业规章，也可以作为争议处理的依据。

(2) 劳动程序法律。这方面主要指《劳动法》中有关劳动争议处理机构与程序的规定，以及专门法规《企业劳动争议处理条例》。此外，《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》(以下简称《调解规则》)、《劳动争议仲裁委员会组织规则》(以下简称《仲裁组织规则》)、《劳动争议仲裁委员会办案规则》(以下简称《仲裁办案规则》)也是处理程序上的基本依据。最后，《民事诉讼法》是人民法院审理民事案件的程序法，也是处理劳动争议诉讼案件的程序法依据。

4. 劳动争议的处理程序是怎样的？

劳动争议发生后，当事人应当按照下列基本程序请求解决：

(1) 双方自行协商解决。双方通过协商方式自行和解，是当事人应首先争取解决争议的途径。当然协商解决是以双方自愿为基础的，不愿协商或者经过协商不能达成一致，当事人可以选择调解程序或仲裁程序。

(2) 调解程序。当事人可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解。调解程序是自愿的，只有双方当事人同意申请调解，调解委员会才能受理该案件；当事人可不经调解而直接申请仲裁。另外，工会与企业因履行集体合同发生争议，不适用调解程序，当事人应直接申请仲裁。

(3) 仲裁程序。若经过调解双方达不成协议，当事人一方或双方可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以

直接申请仲裁，仲裁程序适用于各类争议，但因签订集体合同发生的争议，目前是由劳动部门会同有关方面进行协调处理，不适用仲裁程序。除了这种争议外，对其他争议而言，仲裁程序是强制性的必经程序。也就是说，只要有一方当事人申请仲裁，且符合受案条件，仲裁委员会即予受理；当事人如果要起诉到法院，必须先经过仲裁程序，未经过仲裁程序的劳动争议案件，人民法院将不予受理。详见附录 2。

(4) 法院审判程序。当事人如果对仲裁裁决不服的，可以向当地基层人民法院起诉。目前法院是由民事审判庭依民事诉讼程序对劳动争议案件进行审理，实行两审终审制。也就是当事人若不服一审判决，仍可向上级法院上诉。法院审判程序是劳动争议处理的最终程序。

5. 劳动争议当事人在争议处理中有哪些权利和义务？

劳动争议当事人，无论是用人单位一方还是职工一方，在争议处理过程中都享有以下权利：

(1) 有权要求劳动争议处理机构以事实为根据、以法律为准绳，公正、及时处理劳动争议案件；

(2) 有权选择调解程序，有权拒绝调解而直接提请仲裁程序；

(3) 申请调解而被拒绝受理时，有权要求企业调解委员会作出说明；

(4) 在调解、仲裁和审判程序中，有权要求有关调解、仲裁和审判人员回避；

(5) 有权委托 1 至 2 名律师或者其他代理人代理参加仲裁和审判活动；无民事行为能力或限制行为能力的职工或已死亡的职