

事业单位

# 人事争议处理

◎ 唐志敏 编著

中国人事出版社

事业单位

# 人事争议处理



沙雁翎 编著

中国工人出版社

# 事业单位人事争议处理

唐志敏编著

中国人事出版社

**图书在版编目 ( C I P ) 数据**

事业单位人事争议处理/唐志敏编著. —北京: 中国人事出版社, 2004.7

ISBN 7-80189-228-3

I.事... II.唐... III.行政事业单位—人事管理—中国 IV.D630.3

中国版本图书馆CIP数据核字 (2004) 第 076053 号

**中国人事出版社出版**

(100101 北京朝阳区育慧里5号)

**新华书店经销**

**中国人民解放军第四二零工厂印刷**

2004年7月第1版      2004年7月第1次印刷

规格: 880×1230毫米    32开本    印张: 15.125

字数: 268千字      印数: 1—3000册

**定价: 25.60 元**

# 序

人事部副部长 侯建良

人事争议处理制度在我国已初步建立，正在逐步走向完善。这是一项旨在保障用人单位和工作人员合法人事权益、建立和谐人事关系的新制度。加快建立和完善这项制度，积极妥善地处理好各种人事争议问题，充分有效地保障用人单位和工作人员合法的人事权益，对贯彻“三个代表”重要思想，落实依法治国方略，坚持以人为本，坚持四个“尊重”，实施人才强国战略，维护社会稳定，促进社会主义市场经济的发展，都具有十分重要的意义。近些年来，随着干部人事制度改革不断深化，工作人员和用人单位维权意识的不断增强，人事权益的纠纷和矛盾日益增多，人事争议的处理问题受到了国家的高度重视，《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》中明确提出要“完善人事争议仲裁制度”。在各方面的共同努力下，人事争议仲裁工作取得了显著成效。去年实现人事争议仲裁与司法接轨后，人事争议处理制度和工作体系已基本建立，并且呈现出蓬勃发展的良好局面，在保障和促进人事制度改革健康发展方面发挥了越来越重要的作用。

当前人事争议处理工作的重点是要解决好事业单位的人事争议问题。推动事业单位的发展，一靠改革，二靠人才。因此，必须在整体推进事业单位综合配套改革的同时，加快事业单位人事制度改革步伐，在事业单位普遍建

立起人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低、充满生机与活力的用人机制。现阶段事业单位人事制度改革的核心是推行人员聘用制，由固定用人转变为合同用人，由侧重于人头管理转变为侧重于岗位管理。随之而来的人员和单位之间的人事争议也会大幅度增加，如果得不到及时的公平处理，将会影响事业单位的改革进展和人才作用的发挥。所以，需要认真做好事业单位人事争议处理工作，妥善解决事业单位人事管理中出现的矛盾和纠纷，为深化人事制度改革，保护事业单位和工作人员的合法权益，调动人才的积极性和创造性，促进我国各项事业的不断发展，提供坚强有力的制度保障。

做好事业单位人事争议处理工作，不仅需要国家加强这方面的立法，人事争议处理机构切实履行职责，而且需要事业单位和工作人员认真了解掌握并严格遵行国家有关事业单位人事管理的政策规定，注意规范自己的行为，在人事工作中互相理解，互相支持，尽可能地减少争议的发生，避免矛盾的激化；同时熟悉人事争议处理制度的知识，积极配合人事争议处理机构的工作，以达到公平、公正地处理争议，使双方合法权益得到维护的目的。通过大家的共同努力，创造一个和谐共处、协调合作、团结奋进的工作环境。志敏同志为此编著了这本《事业单位人事争议处理》，我认为是件有益的工作，即兴说几句，权且作为序。

2004年7月

# 目 录

## 第一编 人事争议处理工作

|                        |    |
|------------------------|----|
| 第一章 人事争议处理工作概述         | 3  |
| 第一节 人事争议               | 3  |
| 第二节 人事争议处理工作           | 5  |
| 第三节 人事争议处理工作的重要意义和发展成效 | 19 |
| 第二章 人事争议协商             | 22 |
| 第一节 人事争议协商的概念和特征       | 22 |
| 第二节 人事争议协商的原则和形式       | 23 |
| 第三节 发挥工会在人事争议协商中的积极作用  | 24 |
| 第三章 人事争议调解             | 27 |
| 第一节 人事争议调解的概念          | 27 |
| 第二节 人事争议调解的原则          | 29 |
| 第三节 人事争议调解组织和程序        | 30 |
| 第四章 人事争议仲裁             | 34 |
| 第一节 人事争议仲裁概述           | 34 |
| 第二节 人事争议仲裁的受案范围和管辖     | 38 |
| 第三节 人事争议仲裁机构           | 41 |
| 第四节 人事争议仲裁程序           | 48 |
| 第五节 人事争议仲裁的执行          | 59 |
| 第五章 人事争议诉讼             | 61 |
| 第一节 人事争议诉讼概述           | 61 |

|            |                       |            |
|------------|-----------------------|------------|
| 第二节        | 法院审理人事争议案件的基本制度       | 63         |
| 第三节        | 法院对人事争议案件的调解          | 69         |
| 第四节        | 人事争议案件的审判程序           | 75         |
| 第五节        | 人事争议案件的审判监督程序         | 83         |
| 第六节        | 人事争议案件的执行程序           | 89         |
| <b>第六章</b> | <b>人事争议处理参与人</b>      | <b>98</b>  |
| 第一节        | 当事人                   | 98         |
| 第二节        | 第三人                   | 100        |
| 第三节        | 代理人                   | 101        |
| 第四节        | 其他参与人                 | 105        |
| <b>第七章</b> | <b>人事争议处理证据</b>       | <b>106</b> |
| 第一节        | 人事争议处理证据概述            | 106        |
| 第二节        | 证据种类                  | 107        |
| 第三节        | 证明对象与证明责任             | 113        |
| 第四节        | 证据的收集和保全              | 114        |
| 第五节        | 证据的审核认定               | 117        |
| <b>第八章</b> | <b>人事争议处理时效、期间和送达</b> | <b>120</b> |
| 第一节        | 时 效                   | 120        |
| 第二节        | 期 间                   | 124        |
| 第三节        | 送 达                   | 126        |
| <b>第九章</b> | <b>人事争议处理文书</b>       | <b>130</b> |
| 第一节        | 人事争议处理文书概述            | 130        |
| 第二节        | 人事争议处理文书的制作要求         | 131        |
| 第三节        | 人事争议处理文书的种类           | 135        |

## 第二编 人事争议处理案例

|            |     |
|------------|-----|
| 一、人事争议调解案例 | 181 |
|------------|-----|



|                  |     |
|------------------|-----|
| 案例一 .....        | 181 |
| 案例二 .....        | 182 |
| 案例三 .....        | 183 |
| 二、人事争议仲裁案例 ..... | 185 |
| 案例四 .....        | 185 |
| 案例五 .....        | 186 |
| 案例六 .....        | 187 |
| 案例七 .....        | 188 |
| 案例八 .....        | 191 |
| 案例九 .....        | 193 |
| 案例十 .....        | 194 |
| 案例十一 .....       | 196 |
| 案例十二 .....       | 197 |
| 案例十三 .....       | 199 |
| 案例十四 .....       | 201 |
| 案例十五 .....       | 201 |
| 案例十六 .....       | 203 |
| 案例十七 .....       | 204 |
| 案例十八 .....       | 206 |
| 案例十九 .....       | 208 |
| 案例二十 .....       | 210 |
| 案例二十一 .....      | 211 |
| 案例二十二 .....      | 212 |
| 案例二十三 .....      | 214 |
| 案例二十四 .....      | 215 |
| 案例二十五 .....      | 216 |
| 案例二十六 .....      | 217 |
| 案例二十七 .....      | 218 |
| 案例二十八 .....      | 220 |
| 案例二十九 .....      | 221 |

|                  |     |
|------------------|-----|
| 案例三十 .....       | 223 |
| 三、人事争议诉讼案例 ..... | 225 |
| 案例三十一 .....      | 225 |
| 案例三十二 .....      | 226 |

## 第三编 人事争议处理依据

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 一、实体性依据 .....                 | 231 |
| (一) 事业单位人事制度改革                |     |
| 关于加快推进事业单位人事制度改革的意见 .....     | 231 |
| 关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见 .....   | 238 |
| 关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见 .....   | 245 |
| 关于深化高等学校人事制度改革的实施意见 .....     | 252 |
| 关于深化广播影视事业单位人事制度改革的实施意见 ..... | 259 |
| 关于深化文化事业单位人事制度改革的实施意见 .....   | 266 |
| 关于深化中小学人事制度改革的实施意见 .....      | 273 |
| (二) 事业单位人员聘用                  |     |
| 关于在事业单位试行人员聘用制度的意见 .....      | 279 |
| 事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释 .....     | 287 |
| (三) 专业技术职务聘任                  |     |
| 关于实行专业技术职务聘任制度的规定 .....       | 292 |
| 企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定 .....   | 298 |
| (四) 事业单位工资                    |     |
| 国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度          |     |
| 改革问题的通知(节选) .....             | 303 |
| 国务院办公厅关于印发机关、事业单位工资制度         |     |
| 改革三个实施办法的通知(节选) .....         | 316 |
| 关于机关、事业单位工资制度改革实施中            |     |
| 若干问题的规定 .....                 | 335 |

|                                                       |            |
|-------------------------------------------------------|------------|
| 关于机关、事业单位女职工产假期间<br>工资计发问题的通知 .....                   | 340        |
| <b>(五) 事业单位辞职辞退</b>                                   |            |
| 全民所有制事业单位辞退专业技术<br>人员和管理人员暂行规定 .....                  | 341        |
| 全民所有制事业单位专业技术人员<br>和管理人员辞职暂行规定 .....                  | 345        |
| 人事部关于执行《全民所有制事业单位专业技术人员<br>和管理人员辞职暂行规定》中有关问题的通知 ..... | 348        |
| <b>(六) 其他</b>                                         |            |
| 关于劳动能力鉴定有关问题的通知 .....                                 | 351        |
| 工伤认定办法 .....                                          | 353        |
| 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 .....                               | 357        |
| <b>二、程序性依据 .....</b>                                  | <b>359</b> |
| <b>(一) 人事争议仲裁</b>                                     |            |
| 人事争议处理暂行规定 .....                                      | 359        |
| 人事争议处理办案规则 .....                                      | 365        |
| 人事争议仲裁员管理办法 .....                                     | 373        |
| <b>(二) 人事争议诉讼</b>                                     |            |
| 中华人民共和国民事诉讼法通则(节选) .....                              | 376        |
| 中华人民共和国民事诉讼法(节选) .....                                | 401        |
| 中华人民共和国劳动法 .....                                      | 443        |
| 最高人民法院关于人民法院审理事业单位<br>人事争议案件若干问题的规定 .....             | 459        |
| 最高人民法院关于事业单位人事争议案件<br>适用法律等问题的答复 .....                | 460        |
| 最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定 .....                             | 461        |

# 第一编

## 人事争议处理工作



# 第一章 人事争议处理工作概述

## 第一节 人事争议

### 一、人事争议的概念

广义的人事争议包括机关、企事业单位发生的人事争议，狭义的人事争议是指事业单位发生的人事争议。本书所讲的人事争议是指狭义的人事争议。

人事争议是指事业单位的人事关系双方当事人因实现人事权利和履行人事义务而发生的纠纷。从人事争议的概念可以看出，人事争议具有以下几个基本特征：

第一，人事争议的主体必须是已经建立人事关系的双方，即一方是事业单位，另一方是该事业单位的职工。

第二，人事争议的客体必须是一方当事人对另一方当事人的行为是否符合国家规定或聘用合同的约定提出的异议。

第三，人事争议的内容必须是人事关系双方由于实现人事权利和履行人事义务发生的纠纷。

### 二、人事争议的种类

对于人事争议，可以按照不同的角度进行分类。

1.按照人事争议涉及的职工人数，可分为个人争议和集体争议。个人争议是指单个职工与单位之间的争议；集体争议是指多个职工就同一类行为或基于共同的理由与单位发生的争议。

2.按照人事争议的性质,可分为权利争议和利益争议。权利争议是指因国家规定或聘用合同约定的权利义务发生的争议;利益争议是指对没有规定或约定的权利义务,双方存在不同的要求发生的争议。

3.按照人事争议的内容,可分为因职工流动产生的争议,包括职工辞职的争议、单位辞退职工的争议等;因履行聘用合同产生的争议,包括执行聘用合同条款的争议,聘用合同变更、终止、续订的争议,解聘、辞聘的争议,违约责任的争议等,以及事业单位人事管理中发生的其他争议。

### 三、人事争议的预防

由于事业单位和职工双方在根本利益一致的基础上存在着不同的利益,改革又涉及到利益的调整,所以双方会在一定范围、一定程度上产生利益的冲突,从而引发人事争议。人事争议虽然是不可避免的,但是可以通过积极的预防来尽量减少争议的发生。

#### 1.增强事业单位和职工的行为规范意识

从实际情况来看,事业单位和职工的行为不规范是直接导致人事争议发生的主要原因。行为不规范的主要表现是不遵守国家有关事业单位人事管理的规定、不履行聘用合同。规范事业单位和职工的行为,需要进一步加强法制教育,提高事业单位依法管理的意识和职工遵纪守法的意识,使事业单位和职工能够自觉遵守国家规定和履行聘用合同。

#### 2.强化对事业单位人事管理的指导和监督

政府人事行政部门和事业单位的主管部门承担着对事业单位人事管理进行指导和监督的重要职责。在日常工作中,特别是在人事制度改革过程中加强对事业单位人事管理的指导和监督,有利于预防和减少人事争议的发生。政府人事行政部门和事业单

位的主管部门应建立事业单位人事管理的指导监督机制,通过政策宣传、业务培训、执法检查等方式来指导事业单位的人事管理工作,监督事业单位执行国家规定的情况,纠正违反国家规定的行为。政府人事行政部门还可以通过开展合同鉴证来消除聘用合同纠纷的隐患。

### 3.加强事业单位人事工作的民主管理

积极推进事业单位人事管理的民主化,是事业单位人事制度改革的客观要求,也是预防人事争议的有效措施。事业单位人事工作的民主管理,是指事业单位职工依照国家的法律、法规及政策规定,合理行使知情权、参与权、选择权、监督权,参与单位的民主决策、民主管理和民主监督。事业单位实行人事工作民主管理,有利于增强职工的责任意识和行为规范意识,促使单位在人事管理决策中充分体现广大职工的意志和利益,及时纠正违规行为,形成良好、和谐的人事工作环境,从而避免人事争议的发生。

## 第二节 人事争议处理工作

人事争议处理是指解决人事争议双方矛盾、纠纷的工作,包括工作渠道、工作内容、工作特点、工作原则、工作依据等。

### 一、人事争议处理工作渠道

人事争议处理渠道主要包括:

- 1.人事争议协商;
- 2.人事争议调解;
- 3.人事争议仲裁;
- 4.人事争议诉讼。

人事争议协商不是人事争议调解的前置程序,人事争议调解



也不是人事争议仲裁的前置程序，但人事争议仲裁是人事争议诉讼的前置程序。也就是说，争议发生后，当事人可以进行协商，也可以不经过协商去申请调解，还可以既不经协商也不申请调解就直接申请仲裁。但在一般情况下，当事人不能直接提起诉讼，必须经过仲裁后才能提起诉讼。

此外，根据《中华人民共和国教育法》，教师对学校侵犯其合法权益的，或者对学校作出的处理不服的，可以向教育行政部门提出申诉。

## 二、人事争议处理工作特点

人事争议处理工作具有比较鲜明的特点：

一是与人事工作密切相关。人事管理的规范程度会直接影响争议发生情况，处理争议要依据人事管理的政策规定，人事行政部门和单位人事部门须在一定程度上参与争议的处理。

二是处理争议及时快捷。调解、仲裁等争议处理程序比较简便、灵活，同时处理争议的周期比较短，如仲裁机构处理人事争议案件，一般在仲裁庭组成之日起 60 日内就结案，这样能使争议在较短时间里得到解决，减轻了当事人的诉累。

三是把调解工作放在首位。人事争议属人民内部矛盾，采取调解方式来解决，双方易接受，效果比较好，可以防止激化矛盾，这就决定了调解是贯穿争议处理全过程的主要手段。

## 三、人事争议处理工作原则

人事争议的调解、仲裁、诉讼等处理工作虽然性质不同，各有特点，但都须遵循一些基本原则，主要是：

1.合法原则。在人事争议处理过程中，必须坚持以法律为准绳，依法处理人事争议，处理的依据、程序和结果要符合国家法律及政策规定。