图书在版编目(CIP)数据

HEIP 生活诉讼丛书·劳动类/朱建新主编;朱建新,王新阳分册主编. —南京:江苏人民出版社,2004.5
ISBN 7—214—03732—7

Ⅰ.H... Ⅱ.①朱...②朱...③王... Ⅲ.①诉讼法—基本知识—中国 ②劳动争议—处理—中国 Ⅳ.D925

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 026760 号

书　　名	HEIP 生活诉讼丛书·劳动类
本书主编	朱建新　王新阳
责任编辑	金长发
出版发行	江苏人民出版社(南京中央路 165 号　210009)
网　　址	http://www.book-wind.com
集团地址	江苏出版集团(南京中央路 165 号　210009)
集团网址	凤凰出版传媒网 http://www.ppm.cn
经　　销	江苏省新华书店
照　　排	江苏苏中印刷厂
印 刷 者	扬州鑫华印刷有限公司
开　　本	880×1240 毫米　1/32
印　　张	9.5　插页 2
字　　数	211 千字
版　　次	2004 年 5 月第 1 版　2004 年 5 月第 1 次印刷
标准书号	ISBN　7-214-03732-7/D·567
定　　价	15.00 元

(江苏人民版图书凡印装错误可向本社调换)

出版说明

当你从事一项工作时，你就会遇到一系列问题，比如，你在一个单位工作，要遵守这个单位的什么规定，哪些规定是不合理而且侵犯了你的权利 如果你在工作中有了什么过失将会得到何种处理，这些处理是否合法和适当 哪些对你的处罚是不公平的或者是违法的，你的劳动权利有哪些，您怎样才能有效保护自身的合法权益，维护你的权利等等。劳资双方永远是一对矛盾，而且存在于我们每个人一生的劳动过程中。我们在付出劳动、获得报酬时，不可避免地会发生劳动争议，也不免会产生纠纷。也许此时你遇到了这类问题或正在处理这类问题，也许你正在为你所遇到的问题大伤脑筋，不知道如何下手，也不知道自己有没有理由去诉讼，甚至不知道一旦去请求调解、仲裁甚至提请诉讼，自己究竟有多少胜算；而且，你有许多的疑问不知先和谁诉说，谁能为你提供一些建议。那么，本书中的内容将会为你提供一些必要的参考意见。

如果上面的内容对你来说过于抽象，使人难以切身体会诉讼滋味。那么，本书第二个部分精心选择的五十余个因劳动纠纷而诉讼的实例，则可以使你对于诉讼过程产生一个具体的感性认识。此部分所选的每一个诉讼实例，都代表了一种不同的诉讼类型，基本囊括了现实生活中所涉全部纠纷。即使身处纠纷的你对法律一无所知，也必能从诉讼实例找到相似情况及现有解决实例，从而启发你自身纠纷的解决。

尤其值得你注意的是每一实例的律师意见、法官裁判和案例启示部分。律师意见包括原告律师意见和被告律师意见两大块，文中双方各从对己方有利的角度依据法律和事实进行了充分的论述，仔细研究此部分有利于你了解对方可能的诉讼主张从而制定自己正确的诉讼策略。法官裁判则基于中间立场在合理评判双方律师意见的基础上进行了法律分

析，细读此部分，有利于你了解法官在判案时的断案思维，从而合理推测可能的判案走向。案例启示部分则由办案法官精心推敲而成，凡该实例中对你劳动诉讼有帮助或值得你特别注意的问题，如法律上的雷区、禁区，诉讼小技巧等，均被列入。阅读完上述诉讼实例后，相信对你所涉劳动纠纷的解决，必大有裨益。

本书作者全部为一线从事审判工作的法官，他们在繁忙的工作中为本书撰稿，体现了法律工作者服务群众的责任意识，书中的叙述字里行间凝聚着他们在审判实践中的经验以及对涉案细节的种种判断，闪耀着情与理的灵性和智慧。通过这些断案法官的系统论述，读者必定能从中把握法官的断案标准，衡量诉讼利弊，正确指导所涉纠纷的解决。

授之以鱼，不如授之以渔。本书方法多于法条，经验多于理论，技巧多于规矩。读者若仔细研读，必能在医疗纠纷的解决中游刃有余。

在民事诉讼制度中，对“原告”和“被告”、“反诉原告”和“反诉被告”、“上诉人”和“被上诉人”的称谓使用是有着严格的程序性法律规定的。但本书宗旨在于技法指导，而不在于程序指导；且严格按规定使用上述称谓后会使初涉法律的读者徒增烦恼。所以本书在处理上述称谓的使用时尽量单一使用“原告”和“被告”。若读者具体参与诉讼，可在法官指导下使用相应称谓，不会影响诉讼的合理进行。特此说明。

本书内容均来源于法律实践。但随着法律环境和具体情况的变化，本书所述不可能取代或影响当事法官的判断。因此，本书不适合于当事人向法官提交以指导判决走向。

目录

第一部分　你真的知道如何解决劳动法律纠纷吗

一　面对劳动纠纷应具备的心理素质　/003

稳定意识　/004

主动意识　/004

协商意识　/004

法律意识　/005

二　应当怎样解决劳动纠纷　/005

协商程序　/006

申请调解　/006

仲裁程序　/007

诉讼程序　/007

三　如何通过协商解决劳动纠纷　/008

协商的步骤　/009

协商中应注意的问题　/009

四　如何通过调解解决劳动纠纷　/010

调解的步骤　/010

应注意的问题　/010

五　如何通过仲裁解决劳动纠纷　/011

仲裁的步骤　/011

仲裁中应注意的问题　/012

六　如何通过诉讼解决劳动纠纷　/017

诉讼的步骤　/017

诉讼中应注意的问题　/018

第二部分　千变万化的劳动诉讼实例，必有一例适合你

一　关于劳动合同的订立　/031

用人单位违法收取保证金劳动者请求返还纠纷　/031

劳动合同期限届满劳动者请求订立无固定期限劳动合同纠纷　/036

工作满 10 年后劳动者请求订立无固定期限劳动合同纠纷　/040

试用期满 6 个月后劳动者拒绝被解聘并请求履行劳动合同纠纷　/044

退伍义务兵被安置后请求与用人单位签订无固定期限劳动合同纠纷　/049

二　关于劳动合同的履行　/054

签订劳动合同后劳动者擅自离校用人单位请求违约损害赔偿纠纷　/054

劳动者未签订上岗合同擅自转岗用人单位请求确认无效纠纷　/060

劳动者合法权益被侵害致辞职请求用人单位补偿损失纠纷　/065

用人单位违反经济性裁员劳动者请求恢复劳动关系纠纷　/070

用人单位拒绝给付劳保福利费用工会请求其履行集体劳动合同纠纷 /076

三　关于劳动合同的变更与无效　/081

劳动者不亲自履行合同被辞退请求用人单位收回除名决定纠纷　/081

原单位破产后带资转移的劳动者要求新企业承担抚恤金纠纷　/085

公司合并分立后劳动者要求继续履行劳动合同纠纷　/090

订立合同时的客观情况变化后劳动者拒绝变更合同用人单位请求维持原合同纠纷　/095

用人单位强迫劳动者签字放弃补偿劳动者请求确认行为无效纠纷　/100

四　关于劳动合同的解除　/104

劳动者未严重违反规章制度拒绝被解聘并请求赔偿损失纠纷　/104

劳动合同解除后劳动者请求用人单位返还进厂集资款纠纷　/109

劳动者拒绝因病假被解聘请求恢复劳动关系纠纷　/114

劳动者拒绝因结婚被解聘请求继续履行劳动合同纠纷　/119

劳动者未解除劳动合同请求依法享受医疗保险待遇纠纷 /124
五 关于事实劳动关系 /129
存在事实劳动关系的劳动者请求用人单位承担医疗保险待遇纠纷/129
用人单位被兼并后劳动者请求确认与新企业存在事实劳动关系纠纷/134
劳动者依据事实劳动关系为由请求用人单位劳动权利纠纷 /140
劳动者拒绝变更工作岗位用人单位请求解除劳动合同纠纷 /145
用人单位以解除劳动合同的方式规避缴纳社会保险费劳动者请求缴纳纠纷 /151
六 关于劳动工资报酬 /156
用工 27 年未签合同劳动者依事实劳动关系请求发放退休金纠纷 /156
劳动者请求用人单位实行同工同酬待遇纠纷 /162
劳动者再就业后用人单位不当发放最低工资劳动者请求依法发放纠纷 /167
用人单位以职工违反财务制度为由克扣工资劳动者请求补足纠纷 /172
用人单位拖欠出国劳务工资劳动者请求支付劳动报酬纠纷 /177
退休职工拒绝用人单位因商业竞争而停发退休金并请求发放纠纷 /183
七 关于工伤保险待遇 /188
劳动者请求将其在向用人单位请假过程中所受意外伤害认定为工伤纠纷 /188
劳动者工伤津贴低于工资请求支付差额纠纷 /193
劳动者请求在医疗期间享受医疗期待遇纠纷 /198
劳动者因工致四级伤残请求改制后企业承担工伤抚恤金纠纷 /203
劳动者因工致五级伤残请求退出工作岗位并享受伤残抚恤金纠纷 /208
劳动者与交通肇事者私了后请求享受工伤保险待遇纠纷 /213

八　关于劳动者工作时间与休息制度　/218
因劳动者拒绝延长工时用人单位单方解除劳动合同纠纷　/218
劳动者在休假期间意图‘ 跳槽 ’用人单位请求除名纠纷　/223
劳动者拒绝补休请求用人单位支付法定休假日加班工资纠纷　/228
女职工在哺乳期内拒绝用人单位扣发工资奖金并请求补发纠纷　/233
用人单位变相延长工作时间劳动者请求合理安排纠纷　/238
九　关于劳动者其他权利　/243
劳动者请求用人单位变更其劳动手册上的不实记载纠纷　/243
女职工在怀孕期间拒绝被解聘请求用人单位继续履行劳动合同纠纷　/248
劳动者在办理工作调动手续时拒绝缴纳企业培训费并请求返还纠纷　/253
劳动者因工负伤拒绝改制后后企业对其工作安排并请求原企业给予工伤保险待遇纠纷　/259
十　关于劳动争议解决程序　/262
装卸工卸货遭受损害请求货主按劳动关系赔偿损失纠纷　/262
劳动者拒绝被辞退申请仲裁因超过申诉时效而丧失胜诉权纠纷　/267
劳动者不服仲裁裁决向法院起诉后撤诉再次起诉劳动争议纠纷　/271
事业单位职工拒绝被辞退请求法院撤销辞退决定人事争议纠纷　/276
用人单位规章制度合法可作为劳动争议解决依据的纠纷　/280
劳动者严重违反劳动纪律被辞退应由用人单位承担举证证明纠纷　/285
财政局拒绝支付退休费用劳动者请求履行支付职责纠纷　/289

第一部分

你真的知道如何解决劳动法律纠纷吗

劳动法律纠纷，又称劳动争议，是指劳动关系当事人之间因劳动权利和劳动义务所发生的纠纷。劳动和社会保障权利是我国宪法赋予公民的基本权利，关系到广大公民的切身利益。劳资双方永远是一对矛盾的结合体，因此在劳动关系运作过程中不可避免地会发生劳动纠纷，而伴随着现代社会经济的发展，劳动纠纷的形式不断变化、数量不断增加。无论是用工单位，还是劳动者，都存在着如何有效地保护自身合法权益的问题。有了矛盾如何处理？产生了争议如何解决？这是现代社会中每个人都应当关注和了解的问题。现代社会是法制社会，它要求社会成员牢固树立学法、知法的意识。只有这样，才能利用法律来维护自己的合法权益，避免或减少不必要的损失，促进劳动关系的稳定和谐，促进国家的政治、经济发展和社会进步。

一　面对劳动纠纷应具备的心理素质

我国自 1983 年起试行劳动合同制度，至 1996 年在企业中试行全员劳动合同制度，一个适应社会主义市场经济要求、崭新的劳动用工制度和社会保险制度正在逐步建立。随着社会经济的不断发展，影响劳动关系的社会和经济因素将呈现广泛而复杂的态势，如何有效地维护劳动者和用人单位的合法权利，关系到改革、发展和稳定的大局。当劳动纠纷发生后，劳动者和用人单位首先在心理上要有一个正确的认识和态度，并尽力做好面对纠纷、解决纠纷的心理准备。

稳定意识

在劳动关系中，劳动者与用人单位之间难免会发生各种纠纷。当与单位发生劳动纠纷后，双方应当有一个稳定的心态，理智地对待纠纷。针对劳动者而言，要正确对待，冷静处理，不能产生急躁情绪。如果纠纷发生后立即采取打标语、挂横幅、聚众上访等方式来解决纠纷，这是最不可取的做法。这不但不能解决纠纷，反而会影响社会秩序的稳定。针对企业而言，发生劳动纠纷后应当持积极的态度，采取正确的解决措施，而不能对劳动者予以歧视，更不能对劳动者进行人身攻击或采取其他损害劳动者权益的行为。

主动意识

当纠纷发生后，劳动者要有主动解决纠纷、化解矛盾的意识，采取消极回避的态度往往有害无利。例如，有的劳动者遇到纠纷后，采取不上班、不工作的做法，甚至发生不配合单位领导主动解决纠纷的情况，与单位形成较大的对立情绪。这不但不能化解矛盾，还会使矛盾越来越大，给自己造成更大的损害。其实，有的劳动纠纷，只要劳动者与用人单位的态度都积极一些，完全可以自行圆满解决。因此，面对劳动纠纷，用人单位与劳动者均应当积极主动，密切配合，这样才能妥善地解决纠纷。

协商意识

维护与发展和谐、稳定的劳动关系，防止在劳动关系中产生矛盾，这是用人单位和劳动者共同的目标。无论哪一方都不希望有矛盾产生。因此，当纠纷不可避免地发生后，双方均应在平等自愿的基础上协商解决纠纷。特别是劳动者，虽然发生纠纷后心情会不愉快，但要知道“退一步海阔天空”，将来仍然可能会与用人单位继续延续劳动关系或者存在其他劳动权利、义务关系，如果能协

商解决，对劳动者来说是非常有利的。因为劳动者往往是弱者，用人单位一般均会适当考虑劳动者自身的情况，主动履行一定的义务。因此，增强协商意识，减少对立情绪，这是解决劳动纠纷的上策。

法律意识

人类发展的历史以及人与人交往的实践告诉我们，对他人的权利必须像对自己的权利一样予以尊重。在现代法治社会里，这是对每位公民最基本的要求。一个对自己的权利提出要求的人，也应该尊重他人的权利，这也是法律意识的应有之义。我们常常为自己的合法权利受到侵犯而痛恨不已，我们也常常抱怨对我们的权利维护很不够。但是，维护自己的权利应当以合法手段、按法定程序进行，否则，谁的权利都得不到维护。不走法律途径而采取举着标语、聚众上访的少数人，不但纠纷未解决，反而还影响了他人的权利和社会秩序。目前，我国已经建立了以劳动法为主体的劳动权利法律保障体系，再大的纠纷也要通过法律途径解决，按照法律规定的程序来维护各自的权利，而不能在自己的权利遭受损害后，为维护权利而采取损害他人利益的做法，甚至做出违法行为，这些都不利于纠纷的解决。

二　应当怎样解决劳动争议

关于劳动纠纷的解决方式，根据《中华人民共和国劳动法》第七十七条规定：用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。这就是我国法律关于劳动纠纷发生后可供选择的解决方式。按照上述规定，当劳动者与用人单位发生纠纷后，劳动

者可以选择与单位协商、申请调解，也可以申请仲裁或仲裁后打劳动官司。根据第七十九条规定“劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的可以向人民法院提起诉讼。”该条规定了劳动争议解决顺序与过程，即协商、调解、仲裁与诉讼，这四种方式在时间上有一定的先后性。

协商程序

协商是指劳动者与用人单位就争议的问题直接进行协商，寻找解决纠纷的具体方案。协商程序一般在纠纷发生的初期进行，劳动者和用人单位都可以提出协商。与其他纠纷不同的是，劳动纠纷的当事人为单位和职工，相互有所了解，通过协商自愿达成协议，可以消除隔阂，促进团结。因此，协商是劳动纠纷发生后的首选方式。

申请调解

调解程序是指劳动纠纷的一方当事人就已经发生的劳动纠纷向劳动争议调解委员会申请调解的程序。调解程序一般在双方协商未能达成协议之后，在提起仲裁之前进行。根据《中华人民共和国劳动法》第八十条规定“在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表提任。委员会委员一般具有法律知识、政策水平和实际工作能力，又了解本单位和职工的具体情况，有利于解决纠纷。如果当事人经协商后未能解决，可以申请调解委员会来调解。除因签订、履行集体劳动合同发生的争议外，劳动者与用人单位发生的其他劳动争议均可由本企业劳动争议调

解委员会调解。

但在实践中，一些单位并没有调解委员会或过去有过但现在没有了，遇到这种情况，你也不用着急，可以先找工会解决，因为根据有关规定，工会应当督促、帮助用人单位依法建立劳动争议调解委员会。如果没有建立的，你可以通过工会的代表帮助自己与单位领导进行协商。你也可以通过自己的上级领导、同事与单位领导沟通，表明解决纠纷的诚意和态度，然后双方坐下来协商解决纠纷，也能收到良好的效果。

仲裁程序

仲裁程序是劳动纠纷的一方当事人将纠纷提交劳动争议仲裁委员会进行处理的程序。该程序既具有劳动争议调解的灵活、快捷的特点，又具有强制执行的效力，是解决劳动纠纷的重要手段。劳动争议仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构。申请劳动仲裁是解决劳动争议的选择程序之一，也是提起诉讼的前置程序，即如果想提起诉讼打劳动官司，必须要经过仲裁程序，不能直接向人民法院起诉。

诉讼程序

诉讼程序即我们平常所说的打官司。诉讼程序的启动是由不服劳动争议仲裁委员会裁决的一方当事人向人民法院提起诉讼后启动的程序。诉讼程序是劳动纠纷解决的最后一道程序，所作出的裁判结果具有强制力。

针对劳动纠纷，劳动者或用人单位应首先选择协商与调解程序。因为一旦在平等自愿的基础上解决了纠纷，双方就会自觉地履行权利和义务。例如，李某是一家企业聘用的销售员，在单位拖欠他近 10 个月工资的情况下，他找到销售科长要求发放工资，但

科长说企业现在经济困难,过一段时间再支付,后来李某又找到了企业经理,述说了单位未支付工资的情况和自己的经济困难。经他几次做工作,企业经理表示理解,最后同意将其工资及时支付,没多久李某就拿到了工资,这样就很好地解决了纠纷。协商与调解的另外一个优点是,可以避免因仲裁和诉讼而花费大量人力、物力和财力,又节省时间。但是,如果通过协商与调解程序仍无法解决纠纷时,就应当选择仲裁和诉讼程序,用法律途径解决。仲裁程序与诉讼程序是劳动争议的重要程序,也是法律明确规定了具体操作程序和原则的程序,具有强制力,是保护劳动权利最为有力的途径。

除了上述四种法律规定的劳动纠纷解决程序外,有些劳动者在发生纠纷后,还会通过人民来信的方式向有关部门及领导反映、向人大代表反映,或求助新闻媒体甚至上访等,当然,这些方式在有些情况下对解决纠纷可能会产生一定作用,并非不可以选择。但是,选择这些方式时一定要保持清醒的头脑,如果一遇到纠纷就盲目地四处反映、四处上访,不但可能解决不了问题,还会影响社会秩序。我们应当把主要精力放在通过法律程序解决纠纷上,因为劳动纠纷最终还是要通过法律程序才能得到根本解决。如果情况特殊,确实需要向有关部门、媒体反映情况的,你也要如实反映,不要夸大其词,更不要歪曲事实,否则受害的可能还是你自己。

三　如何通过协商解决劳动纠纷

所谓协商,是指劳动争议发生后,当事人就争议事项进行商量,在法律允许的范围内相互让步,协调双方关系,消除矛盾,从而解决劳动纠纷的方法。

协商的步骤

协商一般在劳动纠纷发生初期，由劳动者或用人单位一方提出即可进行。协商程序灵活，没有具体的步骤和程序，只要双方能自愿坐到一起，就纠纷问题进行商量即可。

协商中应注意的问题

○双方协商的前提必须立足于解决纠纷。协商是双方当事人之间在互谅互让的基础上进行的，没有第三者参与。如果想通过协商来解决劳动纠纷，则双方均要拿出一定的诚意，在相互谅解的基础上提出解决方案，而不能脱离纠纷的现实，只顾维护自己权利而无视对方利益。

○协商遵循双方自愿原则。双方可以自愿协商，也可以不协商，协商内容完全出于双方自愿，任何一方或第三人都不能强迫。如果不愿协商或协商不成的，当事人可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解。

○协商不是解决争议的必经程序。劳动争议为人民内部矛盾，可以也应当协商解决，但协商不是劳动争议的必经程序，只是国家对当事人自行协商解决劳动争议这种方式予以法律的认可与提倡，不愿协商或者协商不成的，当事人有权申请调解或者仲裁。

○协商不受程序约束。协商过程比较自由，不受程序约束。协商也没有时间、次数的限制，可以随时进行协商，也可以多次进行协商。

○协商后达成的协议没有强制力。协商后达成处理纠纷的意见，没有强制力，靠双方自觉履行，当事人仍然享有申请仲裁的权利。