

人力资源法律管理 ⑧ 陆敬波
丛书主编

群体性 劳动争议管理

沈骏 谈育明 主编

由屡获国际权威法律评级机构钱伯斯 (Chambers and Partners)

“年度劳动法律师事务所”大奖、入选ALB (《亚洲法律杂志》)

“2015年度最佳劳动法律师事务所”的江三角劳动法优秀律师团队主创，
吸收仲裁&法院、政府机关、HR法务、相关领域新闻记者等专业人士观点，
以法律视角全方位优化HR群体性劳动争议管理

G u i d a n c e i n H R
L e g a l M a n a g e m e n t ⑧
M a n a g e m e n t o f C o l l e c t i v e D i s p u t e s





中国劳动关系学院
劳动关系与人力资源管理系列教材

本书可作为高等院校人力资源管理专业及相关专业教材，也可供从事人力资源管理工作的企业人力资源管理人员参考。

人力资源管理系列教材

群体性

劳动争议管理

王 燕 著

中国劳动关系学院劳动关系与人力资源管理系列教材
中国劳动关系学院人力资源管理专业系列教材
中国劳动关系学院劳动关系与人力资源管理系列教材
中国劳动关系学院劳动关系与人力资源管理系列教材
中国劳动关系学院劳动关系与人力资源管理系列教材

本书可作为高等院校人力资源管理专业及相关专业教材，也可供从事人力资源管理工作的企业人力资源管理人员参考。

中国劳动关系学院 编



人力资源法律管理 ⑧ 陆敬波
丛书主编

群体性 劳动争议管理



沈骏 谈育明 主编

G u i d a n c e i n H R
L e g a l M a n a g e m e n t ⑧
Management of Collective Disputes



图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源法律管理. 8, 群体性劳动争议管理/沈骏, 谈育明主编. —北京: 中信出版社, 2015. 6

(江三角·人力资源法律管理金钥匙丛书)

ISBN 978-7-5086-5118-7

I. ①人… II. ①沈…②谈… III. ①人力资源管理-劳动法-基本知识-中国②群体性-

劳动争议-处理-法规-基本知识-中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 080060 号

人力资源法律管理. 8, 群体性劳动争议管理

主 编: 沈骏 谈育明

策划推广: 中信出版社 (China CITIC Press)

出版发行: 中信出版集团股份有限公司

(北京市朝阳区惠新东街甲 4 号富盛大厦 2 座 邮编 100029)

(CITIC Publishing Group)

承 印 者: 中国电影出版社印刷厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 16.5 字 数: 190 千字

版 次: 2015 年 6 月第 1 版

印 次: 2015 年 6 月第 1 次印刷

广告经营许可证: 京朝工商广字第 8087 号

书 号: ISBN 978-7-5086-5118-7/D·305

定 价: 38.00 元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页, 由发行公司负责退换。

服务热线: 010-84849555 服务传真: 010-84849000

投稿邮箱: author@citicpub.com

[群体性劳动争议管理]

创作团队

■ 沈骏

江三角律师事务所副主任，高级合伙人，上海市律师协会劳动法委员会委员，上海市劳动争议仲裁委员会兼职仲裁员。江三角律师事务所劳动法大客户及项目团队负责人，《劳动法苑》期刊“律师手记”专栏撰稿人。

沈骏律师全面主持江三角律师事务所劳动法律师团队工作，指导仲裁及诉讼代理等各项工作，并常年服务世界五百强企业。

近年来，沈骏律师带领大客户及项目团队参与企业改制、破产重组、解散过程中员工安置方案的策划和实施工作，积累了包括企业架构调整、经济性裁员等在内的大量有关安置工作的司法实践经验，其所带领团队曾多次承担包括世界五百强在内的企业重组项目，具有丰富的群体性争议处置经验。团队常年服务的企业客户包括：飞利浦、西门子、诺基亚、安永、苏格兰皇家银行、汇丰银行、花旗银行、法兴银行、三井住友银行、家得宝、应用材料、江森自控等。

■ 谈育明

资深集体谈判专家，高级培训师，原上海市总工会法律工作部调研员，长期

从事劳动关系协调、参与群体性事件处理、上海市劳动关系三方协调等工作。现任中国法学会（上海）培训中心研究员，上海劳坛工作室主任，上海市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

谈育明从事劳动关系研究与实务三十年多年，全程参与《工会法》《上海市工会条例》《上海市集体合同条例》等劳动关系立法。在电台、电视台及报纸杂志等发表数百篇学术论文与劳动争议案例分析。合著《〈上海市集体合同条例〉释义》、专著《集体协商机制：集体协商与集体合同》。

■ 赵倩

上海市总工会职工援助服务中心副主任、公职律师、国家二级心理咨询师、上海市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。从事工会工作近十年，熟悉民主管理和工会法律工作。先后撰写了《关于构建和谐劳动关系的几点思考》《丰富和拓展职代会制度建设的内涵》《关于集体协商主体公信力问题的思考》《对当前劳动密集型制造企业一线职工生存状况的归纳与思考》《关于异地劳务派遣相关问题研究》《综合工时工作制实施“漏洞”及规制建议》《关于进一步规制不定时工作制的对策建议》《关于落实完善带薪年假制度的对策建议》《关于国外协调劳动关系经验的启示与思考》《关于完善劳动关系矛盾调处机制的若干问题》等文章，发表于《工人日报》《工会理论研究》《工运研究》等刊物。

■ 邱晨鹤

上海市总工会法律工作部主任科员、公职律师、上海市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

总序

我国正处于经济社会转型时期，劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下……构建和谐关系的任务艰巨繁重。

——《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》

始于一粒小小的种子，在中国司法实践的土壤上生根、发芽，而后逐渐成长为一棵枝繁叶茂的大树，2015年1月1日，《劳动法》走过了它的二十年征程。二十年来，这部“基本法”逐渐延伸出各类“部门法”“地方法”，不仅在中央层面呈现出复杂的体系，而且在地方层面衍生出层出不穷的规定和解释：全国人大及其常委会先后出台了《职业教育法》、《职业病防治法》、《安全生产法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》以及《劳动合同法修正案》，中央政府及其职能部门也出台了数量可观的行政法规和部门规章，最高人民法院自2001年起先后出台了4部有关劳动争议的司法解释；地方层面，截至2015年3月，北京共出台了1571篇劳动

类地方性文件，上海出台了1 631篇，江苏出台了1 798篇，广东出台了2 726篇……全国各地共出台了29 711篇劳动类地方性文件。

然而，蔚为壮观的劳动立法并没有给企业人力资源管理带来多大的便利。社科院于2014年12月发布的报告显示劳动争议已经成为中国社会矛盾冲突数量最多的一个方面，劳动争议“领跑”社会矛盾冲突“排行榜”。同时，国家统计局的数据显示，劳资争议的数量在2009年和2010年经历了短暂的回落，于2011年至2014年又重新开始逐年上升。残酷的现实已经表明，劳资争议数量并没有随着立法的不断完善而下降，相反，诸多因素造成数字上升，同时也加剧了企业人力资源管理的难度。

一方面，传统劳动争议，包括双倍工资、违法解雇赔偿、无固定期限劳动合同的个别劳动争议，以及因减薪、裁员、关厂、搬迁、并购等引起的群体性劳动争议仍然是企业人力资源管理面临的重大困难。这一困难体现在人力资源成本、企业维权难度以及劳动法律适用等多个方面：首先，随着经济的发展，内地劳动力成本高企，而企业的社会责任却不见减少，人力成本因此居高不下，企业中不仅存在“招工难”，有的甚至出现“生存难”；其次，随着劳动立法的不断深入，员工的劳动权益日益增加，企业的用工自主权则相应减小，企业同样存在“维权难”；最后，不仅各地对劳动立法的适用存在不同的理解，央地之间的劳动立法也时常出现矛盾，企业在日常的人力资源管理中存在“适法难”……

另一方面，随着互联网与新媒体的发展，新型劳动争议开始出现：工作时间和地点的延伸更新了以往对旷工、加班、工伤以及劳动关系的理解；开放的言论和信息环境使得企业保护名誉权和商业秘密的成本不断增加；E-HR系统的普及使得电子证据管理显得尤为重要，后者甚至成为一线工作人员的一堂必修课……在互联网时代，即使最基层员工的一个细小行为也可能对企业造成巨大影响，相应风险管理的重要性不言而喻。

这些问题倒逼着人力资源管理必须朝着合规化、精细化的方向发展。我们

认为，企业亟须对日新月异的劳动法前沿问题进行整理，亟须用文字固定下来的案例、法条和法律分析，从方法论的高度理解并解决这些问题。我们认为，企业需要的不是一本书——一本虽然详尽但仅涉及人力资源合规管理一隅的书，或者一本虽然涉及各个方面但不能鞭辟入里的书。企业需要的也不仅仅是当下流行的运用新媒体推送的资讯产品——它们仅能在快节奏的生活工作中提供碎片化的知识，无法深度分析现实中复杂的用工管理问题。

有鉴于此，我们认为企业需要的是一套丛书，一把能真正解决人力资源合规管理现实问题的金钥匙。这套丛书不仅需要从案例到分析、从分析再到建议，在形式上条块结合、在内容上以点带面，全面、系统、实用、严谨、深入地解决企业在人力资源合规管理中遇到的各种热点前沿问题和重点难点问题，而且需要书与书、章节与章节、段落与段落之间形成清晰的脉络，前后连贯、自成体系地对人力资源合规管理的每个模块进行剖析。为了满足这些要求，丛书的作者必须具备极高的专业水平，具备多年大量的、有效的经验积累。

幸运的是，江三角律师事务所经过十年的积累，形成了一支非常专业的、可以说是当今国内最优秀、最具规模的劳动法律师团队。这八十多名专业律师均长期工作在一线，相互分工与合作，为企业提供包括咨询、代理、培训和顾问在内的全方位的法律服务，其中许多律师已经在全国享有很高的知名度。不仅如此，我们还邀请了一部分国内人力资源管理领域的其他精英，包括劳动法领域著名学者、中央与地方各级官员以及知名企业的管理人员为本书撰稿，以举众人之力、博众家之长。

本套丛书涉及了人力资源管理中解雇管理、女职工管理、特殊员工管理、互联网与新媒体时代企业用工管理、工时与休假管理、薪酬福利与绩效管理、规章制度管理、群体性劳动争议管理共八个模块，并且结合最新的案例、运用最新的法规进行分析讲解，可谓内容全面、与时俱进；其次，这套丛书以实务为导向，语言平实、简明，内容深入浅出，适合读者随时翻阅查看，并将书里的知识要点运用到实践中；最后，撰稿人的专业化和多元化使

本书具有极高的权威性和广泛的覆盖面，值得不同类型的读者阅读。我们真诚期望这套丛书能够成为企业高管、人力资源部主管、法务部门主管、劳动法学者、专业律师，以及其他劳动法从业人员与爱好者的良师益友，一把真正解决问题的金钥匙。



江三角律师事务所主任

首席合伙人

2015年2月于上海

前言

劳动争议，又称“劳动纠纷”“劳资纠纷”“劳资争议”，是指用人单位和劳动者在执行劳动方面的法律法规和劳动合同、集体合同的过程中，就劳动的权利义务发生分歧而引起的纠纷。群体性劳动争议，是指由劳动关系矛盾引发，当事人通过规模性聚集、非理性方式表达诉求，对社会造成负面影响的争议。此类争议往往很难通过仲裁、诉讼方式予以解决，对社会造成的影响较大。

近年来，群体性劳动争议数量有较大增长，呈现出频发趋势，影响经济的发展乃至社会的和谐稳定。如何合理、有序地处置与预防群体性劳动争议已经成为党和政府、企业和工会组织重点关注的问题。当前情况下，我国经济发展的新形势给劳动关系带来了巨大的挑战，尤其是经济产业结构调整可能引发的企业关停或转迁，给劳动关系的稳定以及职工的就业带来了显著的影响。因此，探索群体性劳动争议的解决之道，将对群体性劳动争议的处置与防范工作纳入法制化轨道，是当今社会市场经济发展过程中的必然选择。

在此背景下，本书从理论出发，并结合实际案例，就群体性劳动争议的概

念、产生原因、性质、分类、特点，进行深入分析，并针对目前处理群体性劳动争议所存在的缺陷以及如何化解与预防进行了研究与阐述。书中用了大量的篇幅，从群体性劳动争议的处置方式及预防手段等方面进行深入剖析，聚焦化解和防范群体性劳动争议的机制、制度建设，以期给读者一些理论支撑、法律指导，使劳动者能够了解并以此维护自身权利，同时，用人单位也可以通过本书的介绍，更加规范地进行用工管理，以避免群体性劳动争议的发生。

本书以解决我国劳动争议实践中的问题为目的，衷心地期望读者在阅读完本书后能够获得帮助。

本书由沈骏、谈育明担任主编，负责全书的统稿和协调工作，第一章至第七章由谈育明、赵倩撰写，第八章、第九章由邱晨鹤撰写。

感谢为本书写作提供各种帮助的上海江三角律师事务所研发与资讯中心。另外，鉴于作者水平有限，书中难免存在不足和错误之处，恳请读者提出宝贵意见和建议，以便再版时改进。

沈骏

2015年3月

创作团队/Ⅲ

总序/V

前言/Ⅸ

1

CHAPTER

001

第一章 群体性劳动争议概论

第一节 劳动争议简述/001

一、劳动争议处理制度/001

二、我国劳动争议处理制度概况/005

第二节 劳动权利争议与劳动利益争议/009

一、劳动权利争议/010

二、劳动利益争议/011

三、劳动权利争议与劳动利益争议的区别/013

第三节 群体性劳动争议概况/014

一、群体性劳动争议概述/014

二、群体性劳动争议的特征/016

三、群体性劳动争议的成因分析/018

第四节 群体性劳动争议的性质/026

- 一、关于群体性劳动争议的性质的探讨/026
- 二、群体性劳动争议的性质/030

第五节 群体性劳动争议处理机制的问题与思考/032

- 一、群体性劳动争议解决机制存在的问题/032
- 二、关于群体性劳动争议处理机制的思考/034

第二章 群体性劳动争议应急处置

2 037

CHAPTER

第一节 群体性劳动争议应急处置方式/037

- 一、世界各国的处置方式/037
- 二、我国目前的处置方式/039

第二节 群体性劳动争议应急处置步骤/042

- 一、群体性劳动争议应急处置步骤/042
- 二、群体性劳动争议应急处置方法/044
- 三、群体性劳动争议处置特点及流程图/047

第三节 群体性劳动争议化解/048

- 一、集体协商化解/048
- 二、职工代表大会制度化解/055
- 三、三方协调化解/057

第四节 不同类型群体性劳动争议的处置方式/065

- 一、国有企业转制改制群体性劳动争议处置/065

二、企业合并、分立、并购、股权转让群体性劳动争议处置/070

三、企业裁减人员群体性劳动争议处置/072

四、企业迁址情况下劳动关系处置/074

3 075
CHAPTER

第三章 群体性劳动争议防范体系构建

第一节 群体性劳动争议防范体系的特征/075

一、劳动关系复杂性导致防范劳动关系矛盾方式的多样性/075

二、劳动关系复杂性导致防范劳动关系矛盾措施的多样性/076

第二节 建立完善的工会组织/077

一、企业工会组织/078

二、企业工会任务/078

三、违反工会法的法律责任/079

第三节 建立完善的劳动关系协调制度/084

一、依法建立集体协商机制/084

二、依法建立职工代表大会制度/087

第四节 建立完善的企业劳动争议调解机构/091

一、劳动争议调解的概念和特征/091

二、企业劳动争议调解的作用/091

三、企业劳动争议调解委员会的设立和组成/093

四、调解协议书的效力/095

五、企业未成立调解委员会应承担的责任/095

第四章 集体协商制度

第一节 集体协商代表结构/97

- 一、协商代表人数/97
- 二、协商代表构成/97
- 三、协商代表产生/98
- 四、外聘协商代表/100

第二节 集体协商代表条件和代表培训/101

- 一、协商代表条件/101
- 二、协商代表培训/105

第三节 集体协商首席代表/106

- 一、首席代表产生/106
- 二、首席代表委托/107
- 三、首席代表职责/107
- 四、首席代表能力/107
- 五、如何当好首席代表/110

第四节 集体协商代表的任职期限及权利与义务/111

- 一、集体协商代表的任职期限/111
- 二、集体协商代表变更/112
- 三、集体协商代表的权利与义务/112
- 四、集体协商代表的保障/113

第五节 集体协商的程序、技巧和策略/114

- 一、集体协商的程序/114

- 二、集体协商的技巧/115
- 三、集体协商的策略/116
- 四、集体协商僵局的处理/117
- 五、集体协商操作实践/120

第六节 集体协商争议/123

- 一、集体协商争议产生的原因/123
- 二、集体协商争议的类型/124
- 三、集体协商案例/125

第五章 集体合同制度

5 127 CHAPTER

第一节 集体合同的概念及内容/127

- 一、集体合同的概念/127
- 二、集体合同的内容/127
- 三、集体合同的效力/128

第二节 集体合同的签订准备/130

- 一、宣传发动/130
- 二、收集信息/131
- 三、制订计划/131
- 四、草拟集体合同文本/133

第三节 集体合同的签订程序/134

- 一、集体合同要约/134
- 二、集体合同协商会议/137
- 三、协商会议记录/138