

当代人力资源管理系列教材

劳动争议处理

主 编 罗 燕
副主编 钟小文 潘国雄



科学出版社



当代人力资源管理系列教材

劳动争议处理

主 编 罗 燕

副主编 钟小文 潘国雄

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书在介绍我国劳动争议处理法的基本理论、原则及历史发展的基础上,对劳动争议处理所涉及的适用范围、处理体制、举证责任,以及劳动争议调解、仲裁、诉讼等各个阶段的具体制度进行了详细的论述,研讨内容涉及我国劳动争议处理法的各个方面。本书力图将理论与实务紧密结合,各章均以“本章重点”及“关键词”提纲挈领,以“引导案例”引发思考,在正文后配合“思考题”巩固学习成果,以“案例分析”培养读者对法学知识的适用能力,大大增强了教材的可读性、适用性,增加了教材的知识含量,有助于读者全面、深入、灵活地掌握劳动争议处理的基础理论与重要制度。

本书既可作为高等院校的教学参考书,也可以作为自学者的参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理/罗燕主编. —北京:科学出版社,2015
当代人力资源管理系列教材

ISBN 978-7-03-043638-2

I. ①劳… II. ①罗… III. ①劳动争议-处理-中国-教材

IV. ①D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核子 (2015) 第 043655 号

责任编辑:张 宁/责任校对:张怡君
责任印制:霍 兵/封面设计:蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

文林印务有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 5 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2015 年 5 月第一次印刷 印张:14 1/2

字数:343 000

定价:35.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)



Series Preface

丛书序

人力资源管理是企业管理的重要职能。与财务管理等其他职能管理相比，人力资源管理的效果会更多地受到雇员主观能动性的影响，因而具有更大的不确定性。这需要人力资源管理者充分理解雇员个性的多样性，根据雇员不同的需求特点，设立具有针对性的激励制度和约束机制，最大限度地激发雇员的工作热情和工作潜能，以实现雇员利益目标和组织绩效目标的一致。人力资源管理者绝不仅仅是企业绩效的追求者，同时也一定是雇员利益的守护者。

与土地、资本、技术等企业生产要素相比，知识的重要性越来越突出，知识管理已成为人力资源管理的重要内容。设计知识创新机制、实现企业知识编码、构建知识共享平台是人力资源管理者面临的重要任务。这需要将人力资源管理的重点从绩效管理拓展到创新管理、从雇员的工作技能管理拓展到雇员的学习能力培养。人力资源管理者不仅是监督者，同时也应该是教育者。

与作业管理等需要严格的时间控制和空间界限的管理活动相比，人力资源管理具有长期性和渗透性。价值观、行为模式、道德规范等企业文化要素对人力资源管理制度设计和人力资源管理活动的效果发挥着关键的作用。企业文化的设计与修炼、传承与发展是人力资源管理者的重要责任。只有升华雇员的社会责任、提高企业的信用资本，人力资源管理才能达到维持企业持续经营的长远目的，才能实现企业提高社会福利的使命和愿景。

人力资源管理是华南师范大学经济与管理学院重要的教学和科研领域，长期以来，一批年富力强的中青年教师在該领域辛勤耕耘，取得了可喜的成果。在科学出版社的精心组织下，学院组织力量撰写了这套丛书，试图反映人力资源管理的主要内容以及人力资源管理的新趋势，并就教于同行专家和社会各界人士。

彭璧玉

2015年1月19日于广州



Foreword

前言

伴随着经济全球化和我国市场经济体制的建立,我国劳动关系发生着深刻的转变:劳动关系的市场化程度加深,劳资矛盾突出,劳动争议案件攀升,调整劳动关系的模式在变化,劳动立法逐步完善。2007年,《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(简称《劳动争议调解仲裁法》)、《中华人民共和国就业促进法》(简称《就业促进法》)出台;2011年7月1日,《中华人民共和国社会保险法》(简称《社会保险法》)实施,这一系列重要劳动法律的陆续颁布实施,对我国劳动法制建设起了巨大的推动作用,使我国的劳动法律体系逐渐完善。本教材以我国的《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》和相应的法律法规为依据,介绍国外劳动争议处理制度,全面阐述我国劳动争议制度,包括协商和解制度、调解制度、仲裁制度、诉讼制度、集体劳动争议处理制度。

本教材具有以下三个方面的特点。

(1) 反映现行法律法规的规定,突出时效性。本教材以2007年12月29日全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过的《劳动争议调解仲裁法》为主要依据,结合《劳动合同法》、《就业促进法》、《社会保险法》的有关规定,反映现行法律法规的最新成果,阐释法意,展现法律条文,解释法律法规内涵。

(2) 理论与实践相结合,注重本土的实际应用。本教材设计在介绍国内外劳动争议处理制度和体制的基础上,将阐述的重点放在解决国内劳动争议的具体制度上,将在解决实际争议案件中适用的最高人民法院的最新的《司法解释》也反映在教材的内容里,以求更好地实现理论与实践的结合。教材力求深入浅出,扩大适用面。

(3) 呈现目前经济社会出现的新问题,体现与人力资源管理专业的融合。本教材对集体劳动争议的处理进行了探讨,介绍国外已成熟的解决集体劳动争议的制度,阐述如何防范、控制、解决集体劳动争议,注意处理好本学科与其他学科之间的交叉和衔接关系,力图将人

力资源管理与劳动法律有效结合。

本教材由罗燕、钟小文、潘国雄等共同编写，罗燕负责确定本书的框架及整体修改、统稿工作。具体分工如下：罗燕负责第二章、第四至第六章、第九章，钟小文负责第七至第八章，潘国雄负责第一章和第三章。在编写本教材过程中，研究生吴梦迪、梁思敏、杨丽、李溢航在资料的搜集、整理、分类等方面做了大量的工作，并参与部分章节的撰写，谭卓睿、徐芳华为教材部分章节的内容和格式的补充完善做了大量的辅助工作，在此表示感谢。

由于编者水平有限，教材中难免有疏漏之处，恳请广大读者批评指正。

编 者

2015年3月



Contents

目 录

丛书序

前言

第一章 劳动争议概述	1
第一节 劳动争议的概念和特征	2
第二节 劳动争议的范围和种类	8
第三节 劳动争议与其他争议的区别	16
第四节 我国劳动争议的现状及其原因分析	19
第二章 劳动争议处理制度	28
第一节 国外劳动争议处理制度概述	29
第二节 我国劳动争议处理法律制度概述	35
第三节 我国劳动争议处理制度的历史沿革	43
第四节 劳动争议处理的法律法规体系及法律适用	46
第三章 劳动争议协商和解制度	52
第一节 劳动争议协商制度概述	53
第二节 劳动争议协商和解的原则和形式	57
第三节 劳动争议协商和解制度现状	59
第四节 我国劳动争议协商和解制度的改革	63

第四章 劳动争议调解制度	69
第一节 劳动争议调解概述	70
第二节 劳动争议调解组织	74
第三节 劳动争议调解的程序	79
第四节 企业劳动争议的预防调解制度	89
第五节 劳动争议调解程序、仲裁程序和诉讼程序的比较	91
第五章 劳动争议仲裁制度概述	96
第一节 劳动争议仲裁的概念	97
第二节 劳动争议仲裁的原则	102
第三节 劳动争议仲裁委员会	106
第四节 劳动争议仲裁参加人	109
第六章 劳动争议仲裁程序	122
第一节 劳动仲裁相关制度	123
第二节 申请和受理	132
第三节 劳动争议仲裁调解	135
第四节 仲裁开庭审理程序	137
第七章 劳动争议诉讼制度（上）	146
第一节 劳动争议诉讼概述	147
第二节 劳动争议诉讼的受案范围及管辖	152
第三节 劳动争议诉讼当事人	157
第四节 劳动争议诉讼证据	163
第八章 劳动争议诉讼制度（下）	173
第一节 劳动争议诉讼审判程序	174

第二节 劳动争议案件的执行	188
第九章 集体劳动争议处理	195
第一节 集体劳动争议概述	196
第二节 权利争议的处理	202
第三节 利益争议的处理	204
第四节 产业行动的处理	210
第五节 国外的集体劳动争议处理机制	218



CHAPTER 1

第一章 劳动争议概述

[本章提要]

1. 劳动争议的概念与特征
2. 劳动争议的范围和种类
3. 劳动争议与其他争议的区别
4. 我国劳动争议的现状及其原因分析

[引导案例]

2010年6月,邹某到一家公司做保洁工作。公司人力资源部的负责人告诉邹某,该工作属于非全日制用工,每天工作七小时,主要工作是保持工作环境整洁及完成主管安排的其他工作,公司不为其缴纳社会保险,工资按月发放。同时,该人力资源部要求邹某签订一份劳务合同,并向邹某解释说,非全日制用工人员与公司是劳务关系,所以签劳务合同。2010年8月,邹某在骑自行车上班途中,被一辆逆向行驶的轿车撞倒造成骨折,花去医药费8000多元。

请问邹某与公司之间是劳动关系还是劳务关系,是否适用《劳动合同法》及相关的调整劳动关系的法律法规?



劳动法律制度在整个法律体系中占有举足轻重的地位,它是社会财富生产、经济发展和社会稳定的基石,它是劳动者人权保障的重要依据,是劳动者赖以生存的基础。劳动争议处理制度作为现代劳动法学的重要组成部分,是调整市场经济复杂劳动关系的重要手段。在当今世界经济一体化的背景下,随着中国市场经济体制改革的不断深入,中国劳动关系发生了深刻的变化,劳动关系市场化程度不断提高、劳动关系类型复杂多样、劳动关系运行波澜起伏,由此造成我国的劳动争议数量不断增多,性质日趋复杂,诉求内容由权利诉求向利益诉求转化,集体停工事件屡有发生,争议解决的方式趋于多元化。这些都呈现出诸多中国特色。在新的发展时期,我们要关注劳动争议的新特点、新趋势,创新劳动关系的协调机制,完善劳动法律体系,提高执法水平,公平高效地处理劳动争议,构建和谐稳定的劳动关系,形成和谐的社会环境。

第一节 劳动争议的概念和特征

要系统掌握劳动争议处理的相关知识理论,准确把握我国劳动争议问题的实质与特点,提高我国处理劳动争议问题的能力与水平,必须要深刻理解劳动争议的概念与特征。

一、劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷,也称为劳资争议或劳资纠纷。如何界定我国劳动争议的内涵与范围,不仅关系到用人单位与劳动者可以在多大范围内依照相关法律规定的程序解决劳动争议,也关系到双方的权益在多大程度上可以受到劳动法律的保护。正确理解劳动争议的概念对认识与处理劳动争议具有十分重要的意义。

总结多年理论与实践研究经验,我国学术界对劳动争议的定义归纳起来主要有如下几种。

(1) 劳动争议,亦称劳动纠纷,是指“劳动关系的当事人即用人单位行政与职工之间因执行劳动合同或劳动法规所发生的一切争议”^①。

(2) 劳动争议是“劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务所发生的争议”^②。

(3) 劳动争议就是劳动纠纷,是指劳动关系双方当事人因劳动问题引起的纠纷^③。

(4) 劳动争议有广义和狭义之分。广义的劳动争议是指“用人单位和劳动者因劳动关系所发生的一切纠纷”;狭义的劳动争议是指“用人单位与劳动者因劳动权利、劳动义务发生分歧而引起的争议”。

以上对劳动争议定义的不同表述体现了我国对劳动争议内涵认识的过程。综合比较,第一种定义将劳动争议与劳动立法和执法联系起来,并未揭示劳动争议的实质,对劳动争议定义的范围界定过窄,仅把劳动争议限定为因执行劳动法规或劳动合同引发的争议,意味着在未执行劳动法律法规或企业与劳动者未签订劳动合同的情况下,不存在劳动争议,这与我国

① 夏积智:《劳动立法学概论》,中国劳动出版社1991年版。

② 夏积智:《劳动行政管理知识大全》,中国劳动出版社1991年版。

③ 参见关怀:《劳动法》,中国人民大学出版社2010年第3版,第311页;黎建飞:《劳动与社会保障法教程》,中国人民大学出版社2010年第2版,第259页。



劳动争议处理的现实不符,也不利于维护劳动关系双方当事人的合法权益;第二种定义虽较准确地表达了劳动争议的内容,但也存在着一定的局限性,因为随着我国集体协商和集体合同制度的全面推行,劳动争议已不仅仅局限在企业与劳动者关于劳动的权利和义务方面,还能出现在集体合同签订过程中,即劳动者集体一方(工会)与企业关于利益方面的争议;第三种定义以“劳动问题”作为界定劳动争议的标准,这也是我国很多学者支持的观点,但将由劳动问题等引发的非劳动争议问题涵盖在劳动争议范围之内,定义范围过宽,与我国劳动争议制度建立的初衷并不相符;第四种定义在前三种定义的基础上,结合台湾学者史尚宽对劳动争议的定义,“广义谓以劳动关系为中心所发生的一切争议。于此意义,因劳动契约关系,雇佣人与受雇人之间所发生之争议,或关于劳动者之保护或保险,雇佣人与国家之间发生的纷争,雇佣人团体以及受雇人团体本身内部关系所生之纠纷,皆为劳动争议。”“狭义之劳动争议,仅以个人之间、雇佣人与受雇人之间所发生之争议,以及雇佣人团体与受雇人团体之间所发生之争议”,即劳动关系为中心所发生的一切争议^①。将劳动争议分为广义和狭义两个方面,既从劳动立法上揭示了劳动争议的内涵及劳动争议的本质内容,又考虑到我国劳动争议的未来发展与变化。从我们所掌握的研究成果来看,第四种定义对劳动争议概念的界定与表述比较全面和准确。

我们认为,劳动争议有广义和狭义之分。广义的“劳动争议”是指“用人单位(或用人单位组织)和劳动者(或其所在单位工会组织)因劳动关系所发生的一切纠纷”;狭义的“劳动争议”是指用人单位(含个体工商户)与职工(含学徒、帮工),因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。从世界各国的劳动立法看,劳动法上的劳动争议一般是指劳动关系双方当事人之间因实现劳动权利、履行劳动义务发生的争议,具体是指劳动者与用人单位之间,在劳动法的范围内,因适用国家法律、法规,订立、履行、变更、终止劳动合同,以及与其他劳动关系直接相联系的问题而引起的纠纷,所以是狭义的劳动争议。

要深入理解广义劳动争议与狭义劳动争议之间的区别与联系,应理解好以下两个关键问题。

1. 广义与狭义的劳动争议概念对劳动争议主体的理解是一致的

劳动争议的主体即劳动关系的双方当事人:一方是用人单位;另一方是劳动者。严格来讲,劳动争议主体应是签订了劳动合同,形成了劳动法律关系的用人单位与劳动者。需要说明的是,基于我国劳动争议处理的实践与我国相关法律的规定,未签订劳动合同的事实劳动关系的双方当事人也可作为劳动争议的主体。另外,在处理因为签订或履行集体合同而发生的集体争议中,工会作为劳动者的代表组织可以成为劳动争议的主体,随着我国集体协商和集体合同制度的发展,特别是区域性和行业性集体协商的开展,雇主组织也可成为劳动争议的主体一方。

2. 广义和狭义的劳动争议概念对劳动争议内容的理解有所区别

劳动争议的内容包括因为实现劳动权利、履行劳动义务,或者因劳动关系发生的争议。狭义的劳动争议将劳动争议的内容界定在由劳动法律法规、劳动合同和集体合同确定的劳动权利和劳动义务等劳动法律关系的内容上,狭义的劳动争议通常表现为因执行劳动法律法规,履行劳动合同和集体合同发生的争议,这类劳动争议是大量的和经常发生的,但狭义的劳动

① 史尚宽:《劳动法原论》,正大印书馆1978年版,第241页。

争议排除了那些因法律没有明确规定,或者未签订劳动合同或集体合同而发生的事实劳动关系引起的争议,以及在签订集体合同中,劳动者为争取新的利益而与用人单位所发生的争议。广义的劳动争议将劳动法律关系的内容扩大为劳动关系的内容,将狭义定义未包括的劳动争议也纳入进来,这既实事求是地分析了我国目前劳动关系的状况,又考虑到今后劳动争议的发展趋势。从《中华人民共和国劳动法》、《劳动合同法》的规定看,事实劳动关系同样受《劳动法》、《劳动合同法》的调整。《劳动争议调解仲裁法》第二条第二款指出,因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议也属于劳动争议,因此,亦将签订、修改集体合同引起的争议纳入劳动争议的范围。

二、劳动争议的构成要素

根据劳动争议的概念,劳动争议具有三大要素:劳动争议主体、劳动争议内容与劳动争议客体,这三大要素又具有三个基本特征:一是劳动争议主体必须是以建立劳动关系为前提的劳动力供求双方,即一方是用人单位,另一方是该用人单位的劳动者;二是劳动争议内容必须是在社会生产劳动过程中,劳动关系双方因实现劳动权利、履行劳动义务而发生的纠纷;三是劳动争议客体必须是一方当事人针对另一方当事人的行为是否符合劳动立法及劳动合同的约定而提出的异议。

(一) 劳动争议主体

劳动争议主体是指劳动争议的双方当事人(包括自然人、法人和具有经营权的用人单位),即劳动法律关系中权利的享有者和义务的承担者。《劳动合同法》第二条规定:中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和民办非企业单位等组织(以下简称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位和社会团体与其建立劳动关系的劳动者订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。根据此规定,《劳动合同法》的适用范围,就用人单位而言,第一类为中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和民办非企业单位;第二类为国家机关、事业单位和社会团体,它们在特定的情况下才适用本法的规定。《劳动合同法》第九十六条对此作了进一步的规范:事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定,未作规定的,依照本法有关规定执行。符合《劳动法》规定的劳动者条件,并与企业、个体经济组织和民办非企业单位,国家机关、事业单位和社会团体建立劳动关系的劳动者均适用本法。至于公务员和参照《公务员法》管理的未实行聘用制的工作人员则不适用本法。

在我国,劳动争议主体主要是指劳动者和用人单位,那么对劳动者与用人单位的范围界定是明确劳动争议主体的重要内容。

1. 劳动者

劳动者主要是指与在中国境内的企业、个体经济组织或民办非企业单位等组织建立劳动合同关系的职工和与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的职工。《劳动合同法》中的劳动者,是指达到法定年龄(在我国年满16周岁)、具有劳动能力,能够依法签订劳动合同,独立给付劳动并获得劳动报酬的自然人,但不包括国家公务员、事业单位中经批



准参照《公务员法》进行管理的工作人员，社会团体中经批准参照《公务员法》进行管理的工作人员，事业单位中按照法律、行政法规或者国务院特别规定实行聘用制的工作人员，以及农村劳动者、现役军人、家庭保姆、自然人的雇工等劳动者。

当前，事业单位体制改革正在进行，用人制度也发生了重大变化，主要有三种模式：其一是开展经营活动，财务制度实行自收自支的事业单位，包括部分科研院所，已经按照国家有关规定转制为企业，执行企业用工制度，属于《劳动合同法》的调整范围；二是事业单位被赋予一定的行政职能，如证监会、银监会，参照《公务员法》管理的员工，执行《公务员法》的有关规定；三是具有公益性质的学校、医院等事业单位，用人单位实行聘用制。当前主要的法律、规定如下：《教师法》明确了对教师实行聘用制度；《事业单位人事管理条例》（2014年4月26日发布），对事业单位岗位设置、公开招聘和竞聘上岗、聘用合同、奖惩及争议处理等人事管理主要环节作出了明确规定。这是我国首次对事业单位人事管理专门立法，已于2014年7月1日起正式施行。该条例第三十七条明确规定：事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

另外，除了公务员，不属于《劳动合同法》调整范围的对象主要有如下三种。①农村劳动者。由于农村集体所有制农业生产经营组织中劳动者的劳动方式和分配方式的特殊性，不符合劳动法中劳动关系的特征，所以没有纳入也不应纳入《劳动合同法》的调整范围，而应制定专门的法律对农村劳动者的劳动权益加以保护。但当农村劳动者进入《劳动法》中的用人单位成为一名职员时，如或在乡镇企业做工或进城务工，则具有了企业职工的身份，就应纳入《劳动合同法》适用范围。②现役军人。正在服兵役的军人肩负着保卫国家和人民安全的重任，这是符合服役条件的公民应尽的义务。现役军人是根据国家《兵役法》义务服兵役或志愿服兵役的人员，现役军人与军队之间的关系有其特殊性，是一种命令与服从的关系，因而他们之间的关系不由《劳动法》调整。③家庭保姆。家庭雇佣劳动关系是否列入劳动法的调整范围各国的规定不同，有的国家规定家庭保姆适用劳动法，我国将家庭雇佣关系列入民法的调整范围，未列入《劳动法》的调整范围，因而家庭雇佣关系不适用我国《劳动法》。

2. 用人单位

“用人单位”是我国劳动法中独有的概念。用人单位主要指企业、个体经济组织、民办非企业单位及符合用人资格的其他劳动组织，在一定情况下还包括事业单位、国家机关、社会团体等组织。其中，企业既包括国有企业、集体企业、私营企业、股份制企业和外商投资企业等，也包括法人企业、非法人企业(合伙企业、个人独资企业等)。个体经济组织是依法经工商行政管理部门核准登记，并领取营业执照从事工商业生产、经营活动的个体单位，也就是我们俗称的个体工商户。民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量，以及公民个人利用非国有资产举办的从事非营利性社会服务活动的社会组织。

根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》的规定，我国的民办非企业单位主要有各类民办学校、医院、文艺团体、科研院所、体育场馆、职业培训中心、福利院、人才交流中心等。基于这类单位“企业化管理”的实质，将其内部的劳动关系纳入《劳动合同法》调整。

需要说明的是，用人单位并不仅限于上述种类，立法者在列举用人单位类型之后加了一

个“等”字。这就为《劳动合同法》的适用范围拓展了空间。未来出现的新型的用工主体也将适用《劳动合同法》的规定。

上述用人单位中，国家机关中的公务员与国家机关的关系非订立、履行、变更、解除或终止劳动合同的关系，不属于《劳动合同法》的调整范围。因此，参照《公务员法》管理的事业单位和社会团体也不在《劳动合同法》调整范围之内。但国家机关与其所用的工勤人员的劳动关系也统一按照劳动法律规范调整。事业单位中除了部分参照《公务员法》管理的适用《公务员法》的职工，部分适用特别规定的职工，此外均适用《劳动合同法》调整。还有，社团组织与其工作人员的权利义务关系，除参照公务员管理的适用《公务员法》外，也适用《劳动合同法》。

劳动争议主体是判断争议是否属于劳动争议的前提条件，如果争议不是发生在劳动关系双方当事人之间，即使争议内容涉及劳动问题，也不构成劳动争议。例如，劳动者之间在劳动过程中发生的争议，用人单位之间因劳动力流动发生的争议，劳动者或用人单位与劳动行政部门在劳动行政管理中发生的争议，劳动者或用人单位与劳动服务主体在劳动服务过程中发生的争议等，都不属于劳动纠纷。当然在仲裁、诉讼中可能会遇到用人单位与另一用人单位涉及使用未解除劳动合同劳动者的情况，劳动者也是当事人，这种情况通常是因为劳动者与原用人单位之间未依法解除劳动合同，或者劳动者违反了竞业限制、保密协议而另一单位连带作为被告的情形。还有的情形是劳动者在派遣劳动中的情形，虽然劳动者与实际用工单位之间是劳务关系，但他们之间的关系要按照《劳动合同法》来处理，属于实质的“劳动关系”^①。

（二）劳动争议内容

劳动争议内容的构成要件是劳动权利和劳动义务，没有劳动立法或劳动合同规定劳动关系双方的劳动权利和义务，就无法形成劳动争议。劳动权利和劳动义务的内容非常广泛，包括就业、工资、工时、劳动保护、劳动保险、劳动福利、职业培训、民主管理、奖励惩罚等。

根据《劳动争议调解仲裁法》第二条及《劳动合同法》第二条规定，以下情况都可以成为劳动争议的内容。

- （1）因确认劳动关系发生的争议。
- （2）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。
- （3）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。
- （4）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训及劳动保护发生的争议。
- （5）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等发生的争议。
- （6）法律、法规规定的其他劳动争议。

（三）劳动争议客体

劳动争议的客体是劳动争议主体的权利义务所指向的对象。在我国，劳动争议客体具体

^① 周贤日：《劳动法和社会保障法》，中国法制出版社2012年版，第194页。



包括行为、物和与人身相联系的非物质财富等。例如，企业辞退职工和职工辞职等行为，具体的工资、奖金的数额，劳动保护用品、设施等财物，都可以成为劳动争议的客体。

三、劳动争议的特征

（一）劳动争议主体特定性，即劳动争议的双方为劳动关系特定的用人单位和劳动者

劳动争议是发生在存在劳动关系的用人单位与劳动者之间的争议，劳动争议的当事人必须也只能由具有劳动关系的用人单位和劳动者构成，没有劳动关系的其他主体之间即使因劳动问题发生的纠纷也不属于劳动争议。需要注意的是，随着我国集体协商和集体合同制度的开展，因为签订或履行集体合同的争议将逐渐增多，工会及雇主组织作为劳动者的代表和雇主的代表，也可以成为劳动争议的当事人。

判断劳动争议当事人是否具有劳动关系的标准，依据《劳动部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）的规定，从以下三个方面来衡量：①用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；②用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；③劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

（二）劳动争议主体关系双重特性，即劳动争议主体双方兼有平等关系和不平等关系的双重特性

劳动争议的双方当事人处于纵横交错的法律地位，用人单位与劳动者在签订劳动合同建立劳动关系的过程中，双方法律地位平等，表现为双方关系的平等性特点；用人单位与劳动者建立劳动关系后，劳动者作为用人单位所有的劳动力的一员，与用人单位之间存在着管理与被管理的单向隶属关系，体现了劳动者对用人单位的人身依附性，即表现为双方关系的不平等性特点。为了在一定程度上矫正劳动争议双方当事人之间的不平等关系，《劳动争议调解仲裁法》第六条明确规定了举证责任倒置，即“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”。

（三）劳动争议内容的限定性

劳动争议的内容是有关劳动权利和义务方面的。用人单位与职工之间发生的争议不一定是劳动争议。劳动权利与义务的内容很广泛，《劳动法》第三条规定，劳动者应享有八项权利，应履行五项义务，包括：劳动者享有平等就业和选择职业的权利，取得劳动报酬的权利，休息休假的权利，获得劳动安全卫生保护的权利，接受职业技能培训的权利，享受社会保险和福利的权利，提请劳动争议处理的权利及法律规定的其他劳动权利。劳动者应履行的义务有完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

（四）某些劳动争议具有广泛的社会影响性

劳动争议发生后，往往导致生产效率的降低甚至停滞，劳资双方都要受到损失。就用人



单位而言，主要是经济上的损失。劳动者则面临解雇等风险，个人基本生存得不到保障，直接危及家庭成员的抚养与自身的发展。近年来，集体劳动合同的广泛适用，劳动争议影响面更大。劳动争议产生于生产活动之中，必然影响企业正常的生产秩序。另外，劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性，劳动争议关系到劳动者的切身利益，如不能及时、妥善地解决，则往往容易激化矛盾，甚至出现怠工、罢工、游行示威等突发事件，进而严重影响正常生产和社会的稳定。

（五）劳动争议的处理方式具有一定的独特性

一般民事纠纷的处理方式有自力救济（如协商和解等）、社会救济（如调解、仲裁等）和公力救济（诉讼）。纠纷当事人可以自由选择救济方式。在当事人不能和解或调解不成的情况下，当事人还可以向法院起诉。当事人因民事纠纷，还可以选择仲裁或诉讼来解决纠纷。这种处理方式被称为“或裁或审”式。对于劳动争议的处理方式，根据《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》的规定，在双方当事人不能和解和调解不成的情况下，当事人应当向劳动争议仲裁机构提起仲裁。如果当事人对仲裁结果不服，可以向人民法院起诉。这种纠纷处理方式被称为“先裁后审”式。《劳动争议调解仲裁法》第四十七条还规定了某些特殊劳动争议案件在劳动争议仲裁委员会作出裁决后，当事人不得向人民法院起诉的有条件的“一裁终局”。

第二节 劳动争议的范围和种类

现实生活中经常发生的劳动争议，一般是指用人单位与劳动者在劳动立法的范围内，因适用法律规范和履行、变更、解除及终止劳动合同，以及其他与劳动关系直接相联系的问题引起的纠纷。

一、劳动争议的范围

关于劳动争议的范围，我国劳动法律法规及其司法解释对此均作出了规定。

（一）我国《劳动法》的规定

我国《劳动法》第七十七条第一款规定：“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。”第八十四条规定：“因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。”《劳动法》颁布后，原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第八十二条对上述范围进行了补充说明：“用人单位与劳动者发生劳动争议，不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，并符合劳动法的适用范围和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的受案范围，劳动争议仲裁委员会均应受理。”

（二）我国《劳动合同法》的规定

我国《劳动合同法》第五十六条规定：“用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，