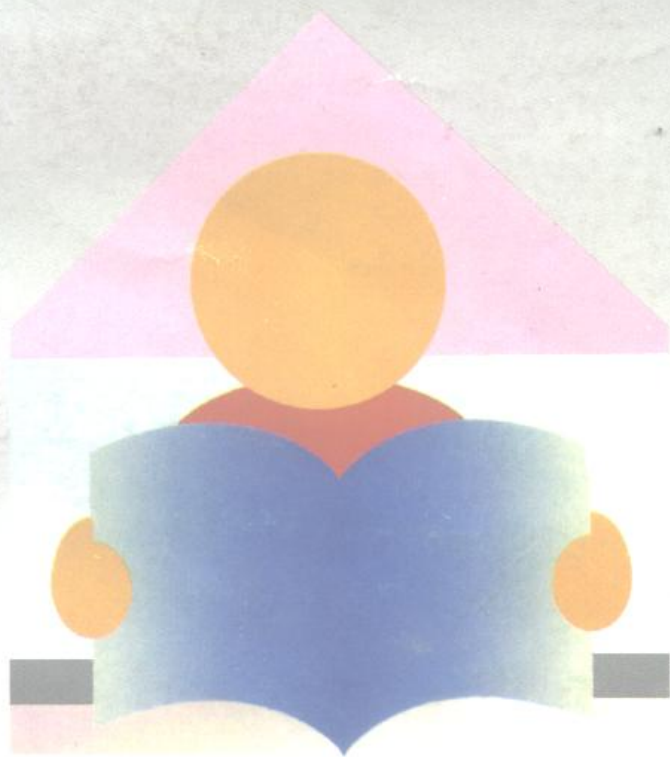


工会怎样帮助职工 打劳动争议官司

翟清智 编著



辽宁人民出版社

工会怎样帮助职工 打劳动争议“官司”

翟清智 编著

辽宁人民出版社

1996年·沈阳

工会怎样帮助职工打劳动争议“官司”

Gonghui Zenyang Bangzhu Zhigong da Laodong Zhengyi Guansi

程清智 编著

辽宁人民出版社出版发行
沈阳新华印刷厂印刷

字数:170千字 开本:787×1092 1/32 印张:7.35
印数:1—11,100

1996年8月第1版 1996年8月第1次印刷

本社工人读物编辑室编辑
(沈阳市和平区北五经街1号)

责任编辑:于洪乔 版式设计:陈杰
封面设计:冯守哲 责任校对:陈杰

ISBN 7-205-03709-3/D·670

定价:9.50元

前 言

《职工劳动争议 200 例》出版发行以后，很快从读者那儿反馈回来信息：《200 例》这样的书，很适合职工和基层工会组织的需要。看了《职工劳动争议 200 例》能知道发生在身边的大量形形色色的劳动争议是怎样依法处理的，从中受到很大启发，鼓起了我们依法解决劳动争议的决心；但对怎样向仲裁、司法机关申诉，需要按什么程序，履行什么手续还不太清楚，能编一本这方面的书就好了。为满足职工和工会特别是基层工会这方面需要，我就编写了《工会怎样帮助职工打劳动争议“官司”》这本书。

《工会怎样帮助职工打劳动争议“官司”》和《职工劳动争议 200 例》两书实际上是姊妹篇。前书讲的是职工怎样打“官司”和工会怎样帮助职工打“官司”；后一书讲的是劳动争议处理机关怎样断案，“官司”判谁赢、谁输，谁胜、谁败，它的依据是什么。前一书着眼于程序法，后一书着眼于实体法。程序法和实体法相辅相成，都是为了保护职工的合法权益。

对于寻求法律保护的职工和依法维护职工合法权益的工会，“程序法”和“实体法”具有同样重要意义。如果因不懂程序法而违反程序法有关规定，职工应有的权利就会丧失，实体的利益也得不到有效的维护。所以，对职工当事人懂得怎样打“官司”，工会组织明白怎样帮助职工打“官司”就尤为重要。

本书参考了近年来我国法律专家、学者和实际工作者编著的有关《辞典》、《手册》及对《条例》的解释，对职工怎样打劳动争议“官司”和工会怎样帮助职工打劳动争议“官司”作了比较全面和系统的阐述。为了避免对法律条文做枯燥的阐释，本人搜集了近年来发表在报刊杂志上的典型案例，做到以例说法；特别是对各级工会组织帮助职工打“官司”的成功范例，更是全面搜集。这无疑对打“官司”的职工和帮助职工打“官司”的工会都会有一定的帮助和启发。

本书因为是写给广大职工和工会组织的，所以力求做到内容通俗、易懂、实用，具有可操作性。

最近，全总书记处批准了旨在为工会培训一大批法律人才的“1633工程”，即在1996年至1998年用三年左右时间，为各级工会组织培训急需的律师及法律工作者1120人，劳动争议兼职仲裁员6000人，劳动争议调解员30万人，工会法律监督员30万人。相信这本书的出版一定会成为以维护劳动者合法权益为宗旨的工会法律专门人才重要参考书之一。

此书出版，如果能对职工、工会组织、全总实施的“1633工程”有所帮助，作者将会感到十分欣慰。由于编写时间仓促，水平有限，难免有错误，恳请读者批评指正。

作者

1996. 5. 1

目 录

前言.....	1
第一章 什么是劳动争议“官司”	1
第一节 劳动争议“官司”的特点.....	1
第二节 劳动争议“官司”的范围.....	4
第三节 职工在打“官司”中的角色、权利和 义务	11
第二章 怎样写“状纸”	17
第一节 劳动争议“状纸”作用及书写一般要求	17
第二节 劳动争议“诉状”写法	18
第三节 劳动争议答辩状的书写	38
第三章 怎样“告状”	46
第一节 “告状”的基本条件	46
第二节 “告状”不要耽误时效	54
第三节 “告状”不要乱递“状纸”	62
第四章 怎样请代理人	69
第一节 委托代理人的必要性及代理人种类	69

第二节	代理人和委托人的权利与义务	74
第三节	怎样委托代理人“打官司”	76
第五章	怎样提供证据	81
第一节	证据的作用及分类	81
第二节	证据的种类	85
第三节	证据的收集与举证	91
第六章	怎样出庭过堂	96
第一节	懂得“过堂”的基本程序	96
第二节	按期交答辩状和回避申请	98
第三节	遵守庭审规则	102
第四节	正当行使权利 认真进行法庭辩论	105
第七章	怎样对待法庭裁判	112
第一节	裁判的几种形式	112
第二节	可以依法上诉	118
第三节	不要随便申诉	122
第四节	应自动履行协议、裁决、判决	123
第五节	诉讼中止、终结与和解	125
第八章	怎样申请执行	134
第一节	执行的条件与作用	134
第二节	怎样申请强制执行	137
第三节	强制执行措施	139
第四节	执行中止、和解和终结	141

第九章 “告状”怎样交费 153

第一节 打官司为什么要交费

第二节 劳动争议仲裁费的交纳

第三节 劳动争议诉讼费的交纳

第四节 劳动争议费用的减交、缓交和免交

第十章 工会怎样帮助职工打“官司” 161

第一节 工会帮助职工打“官司”的必要性

第二节 工会怎样帮助职工调解

第三节 工会怎样帮助职工仲裁

第四节 工会怎样帮助职工诉讼

附录：

一、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

二、《中华人民共和国民事诉讼法》

（一、二、三编）

第一章 什么是劳动争议“官司”

我们通常把“诉讼”叫“打官司”。诉讼分为民事诉讼、刑事诉讼、行政诉讼，此外还有经济诉讼、劳动争议诉讼等；也就是说官司分为民事官司、刑事官司、行政官司、经济 and 劳动争议官司。民事官司解决民事责任问题，也就是解决当事人民事权利义务问题；刑事官司解决刑事责任问题，解决是否犯罪和怎样判处刑罚的问题；行政、经济官司，解决行政、经济责任的问题；劳动争议官司是解决当事人之间劳动权利义务问题。劳动争议官司与其他官司相比，不仅案件性质不同，而且处理程序也不同。

第一节 劳动争议“官司”的特点

职工合法劳动权益受到侵害后，在与用人单位协商未果的情况下，就要寻求法律的保护，讨出一个“说法”来。这就是老百姓所说的“打官司”。打劳动争议“官司”，与打其他“官司”有很大差别，其主要区别是：

一、程序不同

打民事、刑事、行政、经济官司，当事人可以直接到人民

法院起诉，只要符合人民法院受案范围，就可受理，而劳动争议则不行。《企业劳动争议处理条例》对此作了明确规定，劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。按照《条例》规定，劳动争议处理分为协商、调解、仲裁、诉讼四个基本程序。在这四个程序中，前两个程序是当事人自愿采取的两种方式。如果当事人不愿意通过这两种方式解决劳动争议，可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁是劳动争议当事人向人民法院提起诉讼的前提条件。不经仲裁当事人无权向人民法院申请诉讼，即便申请了，人民法院也不会受理。严格说来，打劳动争议“官司”，主要限定在仲裁、诉讼两个程序上。因为只有这两个程序的主持者、劳动争议仲裁委员会和人民法院才有公断权。

二、产生的条件不同

劳动争议发生在劳动过程中，与劳动过程不可分离；民事纠纷、经济纠纷、劳动行政纠纷则与劳动过程没有必然的联系。它们大都存在于劳动过程之外，甚至与劳动过程无关。

三、争议的主体不同

民事争议的主体是公民与公民、法人与法人或者公民与法人。

经济争议的主体是具有经济法律主体资格的法人与自然人，或者法人与法人。

劳动行政争议的主体是劳动行政机关与公民、法人和其他组织。

以上这些争议主体彼此都是相对独立的，一方不受他方支配。

劳动争议的主体则是特定的，即用人单位和劳动者。他们之间在劳动和工作过程中，存在着管理与被管理、领导与被领导、指挥与服从的关系。一方是生产资料的所有者或经营者，而另一方则是劳动力所有者。两个主体在法律上地位是平等的，而在实际生产经营活动中，地位并不平等，存在隶属关系。

四、争议的内容不同

民事争议是发生在公民之间、法人之间及公民与法人之间的财产权益、人身权益方面的纠纷。

经济争议是在经济活动中经济法律关系主体之间的经济权利义务方面的纠纷，如经济合同争议、产权争议、商标争议、环境污染争议等等。

劳动行政争议是劳动行政机关因实施国家劳动行政管理活动与管理相对人发生的一种行政法律关系中的权利义务纠纷。其主要内容表现在劳动行政机关主体的职权、职责和相对人的权利、义务方面，即劳动行政机关的具体行政行为是否侵犯了相对人的合法权益。

劳动争议是劳动关系双方在劳动过程中因劳动权利义务发生的纠纷。

五、调处机构不同

民事纠纷，主要是由人民调解委员会群众调解和人民法院司法机关解决。

经济纠纷，主要是由各级工商行政管理局所属的经济合同仲裁委员会和人民法院解决。

劳动行政争议，主要是通过劳动行政争议当事人上级劳动行政机关复议和劳动行政诉讼解决。

劳动争议，主要由企业劳动争议调解委员会，劳动主管部门、工会、政府指定的经济综合管理部门共同组成劳动争议仲裁委员会和人民法院负责调解处理。

六、处理依据不同

处理民事纠纷的实体法是《民法》，程序法是《民事诉讼法》。

处理经济纠纷的实体法是《经济法》，程序法是《民事诉讼法》。

处理劳动行政争议的实体法是《行政法》，程序法是《行政复议条例》和《行政诉讼法》。

处理劳动争议的实体法是《劳动法》，程序法是《劳动争议处理条例》和《民事诉讼法》。

第二节 劳动争议“官司”的范围

劳动争议是劳动法律主体之间因劳动的权利义务发生分歧而引起的争执。因此，劳动争议的范围实际上是由劳动法所规定的劳动法律关系主体双方的权利义务内容决定的。根据我国劳动法律规定，作为劳动法律关系主体一方的劳动者的主要权利有：劳动的权利；按劳动的数量和质量获得劳动报酬的权利；休息和休假的权利；劳动保护包括女工、未成年工的特殊保护权利；在年老、患病或丧失劳动能力获得物质帮助的权利；接受职业培训和文化技术、业务进修的权利；组织工会和参加民

主管理的权利。劳动者必须同时承担的义务是：认真负责的工作，在规定的时间内保质保量完成生产和工作任务；遵守劳动纪律和内部劳动规则；爱护机器设备及企业其他财产；保守国家机密和厂矿企业机密；遵守国家法律、遵守安全卫生规程，安全技术规程和防火规则等义务。作为劳动法律关系主体的另一方用人单位的权利义务是同劳动者权利义务相对应的。劳动者的权利即用工单位的义务；劳动者的义务即用工单位的权利。他们之间围绕上述劳动权利义务发生的争执，都属于劳动争议的范围。劳动争议按其内容划分有以下争议：

一、开除争议

开除，是指用人单位对严重违反劳动纪律，破坏规章制度，造成重大经济损失和其他违法乱纪行为而屡教不改的职工，依法解除劳动合同的一种最严厉处分。受到开除处分的职工对处分不服，与企业发生争议就称为开除争议。在判断现实生活中的劳动争议是否属于开除争议，应主要看企业最终处理结果，而不是看其处理原因。用人单位开除职工的原因、依据多种多样，有的因职工违反纪律，有的是因职工破坏了企业规章（包括计划生育、分房规定），有的是依据《企业职工奖惩条例》，有的是依据《国家行政机关工作人员奖惩暂行规定》，也有的是依据企业规章。无论用人单位以何种理由、何种依据，也不论理由、依据正确与否，只要是对职工实施了开除处分，就涉及职工最大的劳动权利，职工对开除处分不服，就属于开除争议。按照《企业劳动争议处理条例》规定，只要争议当事人提出申诉，劳动争议处理机构就应当受理，而不应以开除的原因、依据不当或受理后很难处理作为不予受理的理由。

二、除名争议

除名，是指用人单位专门对无正当理由经常旷工，经批评教育无效，且旷工时间超过法定期限的职工，依法采取的一种强制解除劳动关系的行政处理措施。受到除名处理的职工，对处理不服发生争议，就称为除名争议。认定现实生活中的劳动争议是否属于除名争议，也应主要看企业对职工最终处理结果。1983年劳动部发出《关于企业职工要求“停薪留职”问题的通知》第2条、第6条中规定的职工要求停薪留职，未经企业批准而擅自离职的，或停薪留职期满后一个月内既未要求回原单位工作，又未办理辞职手续的，企业应对其按自动离职处理。这里的“按自动离职处理”，是指企业应依据《企业职工奖惩条例》有关规定，对其作出除名处理。因此，因“自动离职处理”发生的争议，也属于除名争议。

三、辞退争议

辞退，是指用人单位由于某种原因与职工解除劳动关系的一种强行措施。根据原因的不同，又分为违纪辞退和正常辞退。被辞退的职工对此不服与企业发生争议，就称为辞退争议。

违纪辞退，是指用人单位对严重违反劳动纪律但未达到开除、除名程度的职工依法强行解除劳动关系的一种行政处理措施。

正常辞退，是指用人单位根据生产经营状况和富余职工的情况，依据改革过程中国家和地方转换企业经营机制，落实企业自主权而制定的企业与职工解除劳动关系的规定，解除与职工劳动关系的一种行为。

四、辞职争议

辞职，是职工根据企业和自己的实际情况，向企业提出终止劳动关系的一种行为。当职工向企业提出辞职要求，企业不予批准而发生的争议，只要不出现职工违纪引发的纠纷，此争议就称辞职争议。

五、自动离职争议

自动离职，是职工根据企业和自己的情况擅自离职，而强行解除与企业劳动关系的一种行为。有的职工是因为提出辞职未被批准或解除劳动合同未被同意，便擅自离职或违约出走的；也有的是职工未说明原因不辞而别的。职工自动离职给企业造成了经济损失，企业要求职工赔偿或交付违约金而发生争议，则称为自动离职争议。

六、工资争议

工资，是指国家规定应统计在职工工资总额中的各项劳动报酬，包括标准工资（如计时工资、结构工资）、有规定标准的各种奖金（如全勤奖、超额奖）、津贴（如工龄津贴、岗位津贴等）和补贴（如物价补贴）、加班工资（如法定工作时间外加班、节假日加班）等。因上述内容，劳动关系双方发生争议，就称为工资争议。有的企业出现了因企业停发富余人员、待岗人员生活费而发生的争议，由于《国有企业富余职工安置规定》明确规定该生活费在企业工资基金中列支，所以因停发生活费发生的争议也属于工资争议。

七、社会保险争议

社会保险，包括工伤保险、医疗保险、生育保险、失业保险、养老保险和病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保险待遇。因上述内容，劳动关系双方发生的争议，称为社会保险争议。

八、福利争议

福利，是指用人单位用于帮助职工及其家属和举办集体福利事业费用，包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难补助费等。因上述内容劳动关系双方发生的争议，称为福利争议。

九、培训争议

培训争议，是指职工在职期间（含转岗）的职业技术培训，包括在各类专业学校（职业技术学校、职工学校、高等院校等）和各种职业技术训练班、进修班的培训及其相关的培训合同的执行和培训费用的承付索赔，因上述内容，劳动关系双方发生的争议，称为培训争议。目前常见的培训争议，多是因培训合同、培训费用发生的争议。

十、劳动保护争议

劳动保护，是指为保障劳动者在劳动过程中获得适宜的劳动条件而采取的各项保护措施，包括工作时间和休息时间、休假制度、保障劳动安全与卫生的措施、女职工劳动保护规定、未成年人劳动保护规定等。因上述内容，劳动关系双方发生的争议，称为劳动保护争议。

十一、劳动合同争议

因履行劳动合同发生的争议，可以简称劳动合同争议，是指劳动关系双方当事人就劳动合同有关事项发生的纠纷。它包括因履行、变更、解除、终止劳动合同发生的争议。

企业与职工签定承包合同，如果其中包含有工资福利等应由劳动合同中规定的劳动权利义务方面的内容，该承包合同带有劳动合同的某些属性，双方当事人因合同规定的劳动权利义务发生的争议，也属于劳动合同争议的范围。

事实劳动关系，是在生产过程中用人单位与劳动者没有按照国家有关规定建立劳动合同，而其主体要件合法的一种社会关系。如果事实劳动关系双方当事人发生劳动争议，当事人申请仲裁，仲裁委员会受理后，应首先进行调解，要求当事人双方补办终止或续订或补签劳动合同手续。调解不成时，仲裁委员会应根据国家有关规定处理该争议。仲裁委员会之所以受理这类争议，主要原因是当前我国法制尚不完善；人们的法制观念、合同意识比较薄弱。这类劳动争议发生后，往往是职工一方的合法权益受侵害。为了保护弱者，面对现实，仲裁委员会对这类争议还是应当受理的。在处理过程中，除了依法处理，还应当追究没有依法建立劳动关系的责任，根据责任大小具体处理。

终止合同争议中，如果要求终结合同的当事人申请仲裁，则该争议属于终止合同的争议；如果要求续订合同的当事人申请仲裁，则该争议属于续订合同发生的争议。这就是说，终止合同争议常常与续订合同争议联系在一起。