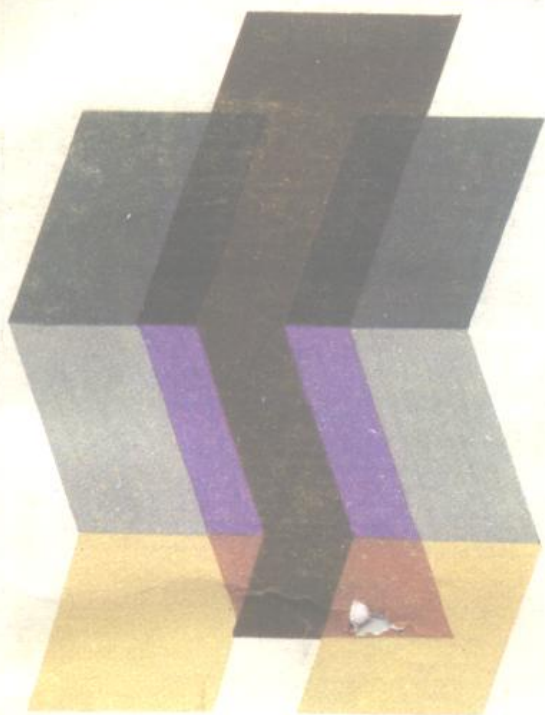




郭 军 编著

企业劳动争议处理 暂行规定100问

工人出版社

708253

企业劳动争议处理暂行规定100问

郭 军 编 著

工人出版社

7124/32

企业劳动争议处理暂行规定100问

郭 军 编 著

工人出版社出版（北京安外六铺炕）

新华书店北京发行所发行

北京怀柔燕东印刷厂印刷

开本787×1092毫米 1/32 印张：7.625 字数：170000

1989年1月第1版 1989年1月北京第1次印刷

印数：1 — 12180册

ISBN -7-5008-0176-9/D·35 定价：2.35元

目 录

1. 什么是劳动关系?.....	1
2. 什么是劳动法律关系?.....	3
3. 劳动关系与劳动法律关系有什么联系和区别?.....	5
4. 什么是劳动争议?.....	6
5. 社会主义条件下为什么还会发生劳动争议?.....	8
6. 社会主义制度下的劳动争议与资本主义制度下的 劳动争议有什么区别?.....	11
7. 劳动争议与民事纠纷有什么区别?.....	13
8. 劳动争议可分为哪几类?.....	15
9. 什么是集体劳动争议?.....	16
10. 目前我国劳动争议的范围是什么?	17
11. 什么是劳动合同? 因履行劳动合同发生的劳动 争议有哪些?	18
12. 什么是集体合同? 因履行集体合同发生的劳动 争议有哪些?	22
13. 什么是因录用、调动、辞退职工引起的劳动 争议?	23

14. 什么是因劳动报酬发生的劳动争议?	24
15. 什么是因劳动保护和安全卫生引起的劳动争议?	26
16. 什么是工作时间和休息时间? 因工作时间或休息 时间发生的劳动争议主要有哪些?	27
17. 什么是因女工与未成年工特殊保护发生的劳动争 议?	29
18. 什么是因职工培训发生的劳动争议?	30
19. 什么是因劳动保险引起的劳动争议?	32
20. 什么是因奖励和惩罚职工发生的劳动争议?	33
21. 什么是调处劳动争议的法律制度?	34
22. 我国调处劳动争议立法是怎样产生和发展的?	37
23. 《国营企业劳动争议处理暂行规定》的指导思 想是什么?	40
24. 目前我国劳动争议处理机构受理劳动争议案件 的范围是什么?	43
25. 处理劳动争议应遵守哪些基本原则?	45
26. 我国处理劳动争议的程序是什么?	49
27. 依法调处劳动争议会影响企业的自主权吗?	52
28. 什么是调解?	53
29. 什么是劳动争议的调解?	56
30. 劳动争议调解委员会调解与行政调解及法院调 解有什么异同?	58
31. 劳动争议调解委员会与人民调解委员会有什么 区别?	59
32. 劳动争议调解委员会的调解与仲裁委员会的调解 有什么联系?	60
33. 劳动争议调解委员会的调解与仲裁程序上的调	

解有什么不同？	61
34. 劳动争议调解委员会是什么性质的组织？	64
35. 劳动争议调解委员会的主要任务是什么？	66
36. 为什么要在企业中设立劳动争议调解委员会？	67
37. 设有分厂（分公司、分店）的企业如何设立调 解委员会？	68
38. 劳动争议调解委员会如何组成？	69
39. 企业工会在调解委员会调解劳动争议过程中的 地位和作用是什么？	70
40. 劳动争议调解委员会调解工作的程序是什么？	71
41. 什么是劳动争议的当事人？他们在调解过程中 有哪些权利和义务？	74
42. 当事人如何申请调解？	75
43. 调解委员会如何受理劳动争议？	76
44. 调解委员会调解前应做好哪些准备工作？	77
45. 调解委员会调解劳动争议要遵守哪些原则？	78
46. 什么是劳动争议调解书？一般包括哪些内容？	80
47. 调解委员会受理劳动争议有没有期限？	83
48. 调解委员会调解不成怎么办？	84
49. 调解委员会调解达成协议后，当事人翻悔怎么 办？	85
50. 什么是仲裁？	86
51. 仲裁的种类、特点及法律效力是什么？	87
52. 什么是劳动争议的仲裁？	91
53. 劳动争议的仲裁与经济合同仲裁有何不同？	92
54. 劳动争议仲裁委员会是什么性质的组织？	94
55. 劳动争议仲裁委员会的任务是什么？	96

56. 劳动争议仲裁委员会的权力义务是什么？	98
57. 劳动争议仲裁委员会如何设立？	100
58. 省、自治区、直辖市仲裁委员会与市、区、县 仲裁委员会是什么关系？	102
59. 劳动争议仲裁委员会由哪些人员组成？	103
60. 工会在处理劳动争议中的作用是什么？	105
61. 仲裁委员会中的工会代表是职工当事人的代理 人吗？	109
62. 谁是仲裁委员会主任？仲裁委员会主任对仲裁 有没有最后决定权？	112
63. 如何理解劳动行政机构为仲裁委员会的办事机 构？	113
64. 仲裁委员会成员与仲裁工作人员是不是一回事 儿？	116
65. 仲裁委员会仲裁的一般程序是什么？	118
66. 什么是回避？在什么情况下实行回避制度？	120
67. 当事人如何申请仲裁？	123
68. 当事人不经调解能否申请仲裁？	125
69. 仲裁委员会受理劳动争议仲裁申请的条件是什 么？	126
70. 劳动争议双方当事人不在同一地区的劳动争议 由谁受理？	128
71. 判断确认劳动争议是看原因还是看结果？	130
72. 当事人在劳动争议调处过程中享有什么权利并 承担什么义务？	132
73. 劳动争议当事人能否委托代理人参加仲裁活 动？代理人的权利、义务和责任是什么？	134

74. 仲裁委员会不经调解能否仲裁?	137
75. 仲裁委员会制作的调解书有没有法律效力?	139
76. 劳动争议仲裁委员会进行调解达不成协议的怎 么办?	141
77. 进行劳动争议仲裁的原则是什么?	144
78. 仲裁委员会如何仲裁辞退违纪职工发生的劳动争 议?	148
79. 处理因开除、除名违纪职工发生的劳动争议的 法律依据是什么?	150
80. 如何进行集体劳动争议的仲裁? 应注意什么问 题?	152
81. 劳动争议一方或双方当事人不出席仲裁的能否 缺席仲裁?	154
82. 仲裁委员会成员的意见不统一怎么办?	156
83. 如何制作仲裁决定书? 应注意哪些问题?	158
84. 仲裁决定书与调解书有什么不同?	160
85. 当事人不服仲裁的如何向法院起诉?	162
86. 人民法院受理劳动争议案件适用什么程序?	165
87. 当事人不服法院的判决怎么办?	167
88. 当事人能够控告劳动争议仲裁委员会吗?	168
89. 劳动争议调解仲裁决定书可以强制执行吗? 如 何申请强制执行?	171
90. 什么是强制执行? 什么情况下可以强制执行?	174
91. 当事人干扰破坏调解仲裁活动怎么办?	176
92. 什么是送达? 送达的意义是什么?	178
93. 送达有哪几种方式?	180
94. 仲裁中都有哪些期限规定?	181

95. 什么是期间？期间如何计算？	183
96. 当事人耽误了申诉起诉期限的怎么办？	185
97. 仲裁委员会进行仲裁为什么要收费？	188
98. 国家机关、事业单位和社会团体发生劳动争议 如何处理？	191
99. 省、自治区、直辖市人民政府在制订实施细则 时有哪些自主权？应注意哪些问题？	192
100. 《中外合资经营企业劳动管理规定》与《暂行 规定》中的劳动争议仲裁如何衔接？	194

附录：

国营企业劳动争议处理暂行规定	198
关于《国营企业劳动争议处理暂行规定》若干问题的解 答意见	204
国营企业实行劳动合同制暂行规定	209
国营企业招用工人暂行规定	217
国营企业辞退违纪职工暂行规定	220
国营企业职工待业保险暂行规定	222
企业职工奖惩条例	226
中外合资经营企业劳动管理规定	232

后记	235
----------	-----

1. 什么是劳动关系？

什么是劳动关系，什么是劳动法律关系，这是研究劳动争议问题首先应该搞清楚的问题。这里，我们先来谈谈什么是劳动关系。

劳动关系，简单地说就是人们在从事劳动过程中形成的相互关系，它与劳动有着直接的联系。劳动是人们运用劳动资料改变劳动对象，使之适合自己需要的有目的有意识的活动，它在整个人类生活中占有重要的地位。恩格斯说过，劳动是“整个人类生活的第一个基本条件，而且达到这样的程度，以致我们在某种意义上不得不说：劳动创造了人本身。”马克思也曾指出：“任何一个民族，如果停止劳动，不用说一年，就是几个星期，也要灭亡，这是每一个小孩都知道的。”劳动首先是人和自然之间的物质变换的过程：自然界为劳动提供材料，劳动把这种材料变为能满足人们需要的财富。人们对自然的关系通过具体劳动表现出来。但是在劳动过程中人们不仅仅和自然发生关系，而且彼此之间也必然发生一定的关系，这就是劳动关系，劳动是这种关系的基础，也是它的实质。离开了劳动，劳动关系也就无从谈起。

劳动关系是一种社会关系，这是由劳动的社会性质所决定的。人们要进行有目的有意识的劳动，就必须以一定方式结合起来共同活动，并互相交换其活动。所以，劳动是一种社会现象。劳动关系就是人们在共同劳动过程中的社会联系和社会关系。只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有人们对自然界的联系。

劳动关系是一种物质社会关系，属于经济基础范畴。人们之间的社会关系是多种多样的，概括起来可以分成两种不同性质的社会关系，一种是物质社会关系，另一种是思想社会关系。“物质关系是人们维持生存的活动形式（结果）”，而“思想关系只是不以人们的意志和意识为转移而形成的物质关系的上层建筑”。劳动关系是生产关系的一部分，它的形成和变化是不以人们的意志和意识为转移的，既不以劳动关系当事人意志和意识为转移，也不以当事人以外其他人的意志和意识为转移。它本质上是一种物质社会关系。

劳动关系是在一定社会形态下实现的人们之间的联系，因此，必然要受社会经济形态的制约。在不同社会经济形态下，社会劳动关系具有不同的性质。在原始社会中，生产资料的公有制决定劳动关系是一种互相合作的关系，只不过由于当时生产力十分低下，这种互助合作关系是非常简单的。进入阶级社会以后，无论是奴隶社会、封建社会还是资本主义社会，因为生产资料的私人占有，劳动关系始终是一种剥削和被剥削的关系。只有在社会主义制度下，生产资料公有制代替了私有制，才使劳动关系的性质发生了质的变化，成为劳动者之间平等、互助、合作的新型的社会主义关系。

2. 什么是劳动法律关系？

劳动法律关系是劳动关系为劳动法律规范调整所形成的权利义务关系。

同任何社会关系一样，在劳动关系中，人们相互之间享有一定的权利和承担一定的义务，但在它为劳动法律规范所调整前，这种权利义务关系并不具有法律上的约束力。只有当劳动法律规范对劳动关系作出明确规定，人们按照这些规定进行实际活动时，才形成具体的法律上的权利义务关系，也就是劳动法律关系。

劳动法律关系是由主体、内容、客体三个要素构成的。劳动法律关系的主体就是依法享有权利和承担义务的劳动法律关系的参加者，它是劳动法律关系的要素之一。任何一个劳动法律关系，如果没有享有一定权利和承担一定义务的主体参加，都是不可能成立的。劳动法律关系的主体包括自然人和法人。在我国，作为劳动法律关系主体的自然人就是指具有劳动权利能力和劳动行为能力的劳动者。法人是指依照法律成立的，有一定的组织机构和独立财产，能够以自己的名义享有权利并承担义务，并能在法院起诉应诉的社会组织，具体地说，它包括具有法人资格的全民所有制的企业、事业、机关、团体等单位，城镇集体所有制的企业、事业单位，乡村集体企业，私营企业和个体工商户，还有在我国设立的外商独资经营企业，中外合资经营企业和中外合作经营企业。

任何一个劳动法律关系都是靠其主体享有权利和履行义务来实现的。劳动法律关系主体的权利义务就是劳动法律关系的内容，它也是劳动法律关系的要素之一。在每一个具体的劳动关系中，它的参加者都是一定权利的享有者和一定义

务的承担者。劳动法律关系主体的权利，表现为它的享有者有权作出一定的行为和要求他人作出相应的行为；同权利相对应的是劳动法律上的义务，即劳动法律规范所规定的劳动法律关系主体所承担的某种必须履行的责任。劳动法律关系的参加者，同时既享有权利又承担义务，权利和义务是一致的，不可分割的，没有无义务的权利，也没有无权利的义务。

劳动法律关系的客体是劳动法律关系主体的劳动权利义务共同指向的事物，也是劳动法律关系不可缺少的要素。

劳动法律关系具有以下一些特征：第一，它的参加者是被一定的劳动法律规范所确认的权利义务联系在一起的，并且这种权利义务的实现是有国家的强制力加以保证的。第二，这种关系的参加者，一般情况下一方是企业、事业、机关、团体的行政，另一方是该单位的劳动者（个人或集体）。第三，这种关系的产生、变更和消灭，都是由国家制定的劳动法律规范加以规定的。

劳动法律关系是一种重要的法律关系，它同民事法律关系、经济法律关系、行政法律关系、刑事法律关系、诉讼法律关系等等其它法律关系组成一个完整的法律关系体系。同时，劳动法律关系作为一个范畴，本身又是由多种具体的劳动法律关系组成的。在我国，根据生产资料所有制形式的不同，劳动法律关系包括社会主义全民所有制单位的劳动法律关系，劳动群众集体所有制单位的劳动法律关系。这两种劳动法律关系是基本的主要的劳动法律关系；还有私营企业的劳动法律关系，少量雇工的个体所有制单位的劳动法律关系，外商独资企业的劳动法律关系，以及中外合资经营企业、中外合作经营企业的劳动法律关系。

劳动法律关系说到底就是一种劳动权利、劳动义务关系，

随着法制建设的日趋完备，劳动关系将全部纳入法制轨道，劳动关系的双方当事人都必须严格按照法律规定或合同约定行使自己的权利、履行自己的义务，否则就会发生纷争，形成劳动争议。

3. 劳动关系与劳动法律关系有什么联系和区别？

劳动关系是劳动者在实现劳动过程中发生的相互关系。劳动法律关系则是劳动关系为劳动法律规范所调整时形成的权利义务关系，两者既有联系又有区别。两者的联系主要是，它们都不是孤立存在，而是相互依存，相互制约的。劳动法律关系是在实际存在的劳动关系的基础上产生的。在现实生活中，人们总是依据客观存在的劳动关系，制订劳动法律规范，从而形成劳动法律关系；不同的劳动关系为不同的劳动法律规范调整，形成不同的劳动法律关系；劳动关系发展变化了，要求劳动法律规范作相应调整，于是劳动法律关系也会随之变化。但劳动法律关系一旦形成，对实际的劳动关系也有积极的影响，它保护和巩固现实的劳动关系，为现实的劳动关系服务。但两者又是不同的概念，有着明显的区别，主要表现在以下几个方面：

首先，两者产生的前提不同。劳动关系是在劳动过程中发生的，有共同劳动存在就会有劳动关系的存在。劳动法律关系则是被劳动法律规范所调整的劳动关系，所以它的形成必须以劳动法律规范的存在为前提。每一种具体的劳动关系之所以成为劳动法律关系，正是因为有规定和调整这种劳动关系的劳动法律规范存在，如果没有相应的劳动法律规范，就不可能形成劳动法律关系。

其次，两者的性质不同。劳动关系作为生产关系的一部

分，是一种物质社会关系，它属于经济基础范畴，它的形成和变化是不以人们的意志和意识为转移的。劳动法律关系则是一种思想社会关系，属于上层建筑范畴。它的形成和变化有赖于人们的意志和意识，具体地说它体现两个方面的意志：第一，它体现着国家的意志。劳动法律关系是根据劳动法律规范产生、变更和消灭的，而劳动法律规范和其它法律规范一样，是国家意志的反映，所以劳动法律关系始终体现国家的意志。第二，它还体现劳动法律关系主体的意志。劳动法律关系的主体，是劳动权利的享有者和劳动义务的承担者，因此，劳动法律关系就必然体现他们的意志。每一个具体的劳动法律关系的产生、变更，都是在其主体双方协商一致的基础上进行的，是通过双方的意志来表示的。

再次，两者的内容也不同。劳动关系是以劳动为内容的，当国家没有制定相应的劳动法律规范时，这种关系不具有法律上的权利和义务关系，也就不具有国家强制力，这时，双方当事人的合法权益缺少有效的保护与保障。劳动法律关系是以法定的权利和义务为内容的，任何一个劳动法律关系的参加者，都是作为权利的享有者和义务的承担者出现的，同时受国家法律保护。

4. 什么是劳动争议？

劳动争议，亦称劳动纠纷。在广义上讲，劳动争议是指劳动关系当事人之间因劳动问题所发生的一切纠纷。由于劳动关系是十分重要的社会关系，国家将其纳入了法制的轨道加以规范调整，形成了劳动法律关系。这种关系的主体之间也会发生分歧，产生争议，这就是我们所说的劳动争议，专指在劳动立法调整范围内的，劳动法律关系主体之间因劳动

权利、义务发生分歧而引起的争议。实际上劳动争议还包括现行法规尚未规定，劳动关系的劳动方当事人主张自己应得权利所引起的争议。我们这里暂不涉及。

劳动争议的基本特征是：

一、劳动争议必须是劳动法律关系主体之间的争议。如果当事人不是劳动法律关系的参加者，所发生的争议就不属于劳动争议。

劳动法律关系的主体包括自然人和法人，在这里，所谓自然人就是指劳动者（职工），法人则包括机关、社会团体和不同所有制的企业、事业单位。劳动争议是以他们各为一方产生的劳动权利义务的争议，也就是说，它只能发生在职工与其工作、劳动的企、事业单位之间。职工与职工之间、单位与单位之间、职工与政府行政机关之间一般不存在为劳动法律规范所调整的权利义务关系，因此，他们之间发生的纠纷都不属于劳动争议。

这里需要强调指出的是，劳动关系的当事人与劳动法律关系主体是不同的。劳动关系在没有为劳动法律规范调整时，其当事人之间并不存在法定的劳动的权利义务关系。只有当劳动关系受劳动法律规范调整，其当事人才被法定权利义务联系在一起，这时它们就不再是一般的劳动关系的当事人，而已成了劳动法律关系的主体，即依法享有权利和承担义务的劳动法律关系的参加者了。他们之间的劳动权利义务的争议为我们所说的劳动争议。

二、劳动争议是因劳动的权利义务发生分歧而引起的争执。如果争议的内容与劳动的权利义务无关，也不属于劳动争议。

劳动的权利义务是由劳动法律规范所规定的。在我国，

对于劳动法律关系主体一方的劳动者来说,有权参加劳动,有权按照劳动的数量和质量领取劳动报酬,获得休息、休假和享受劳动保护的待遇,在年老、疾病或丧失劳动能力时,获得物质帮助;有权组织工会和参加企业民主管理;有权按照生产和工作的需要继续受教育和训练。同时,职工又有义务认真完成生产和工作任务,遵守劳动纪律、生产和工作秩序,以及安全卫生规程;有义务学习政治、文化、科学、技术和业务知识;有义务保守国家机密、爱护和保卫公共财产。作为劳动法律关系主体另一方的法人的权利和义务是同劳动者的权利义务相对应的,劳动者的权利就是法人的义务,劳动者的义务就是法人的权利。只有争议的内容涉及上述权利义务,才属于劳动争议。否则即使争议发生在劳动法律关系主体之间,也仍不构成劳动争议。

上述两个基本特征,也是构成劳动争议的两个基本要件,必须同时具备,缺一不可。

5. 社会主义条件下为什么还会发生劳动争议?

在资本主义制度下,资本家与雇佣劳动者之间的关系是剥削和被剥削的关系,它们的利益是根本对立的,因此,劳动争议是经常发生的,它是资本家与雇佣劳动者之间的对抗性矛盾在劳动问题上的必然表现。

但是,劳动争议并不是资本主义社会特有的现象。在社会主义条件下,同样会发生劳动争议。从根本上说,这是由企业内部矛盾决定的。社会主义社会消灭了人剥削人的制度,劳动者成为国家、社会和企业的主人。在企业内部,阶级矛盾和阶级对抗已经消失,企业行政与职工之间建立起新型的社会主义互助合作关系,他们的根本利益是一致的,然而,这