

JICENGGONGHUIFALUGONG
ZUOPEIXUNJIAOCAI

辽宁省总工会编

辽宁人民出版社

基层工会法律工作培训教材

基层工会法律工作培训教材

辽宁省总工会 编

辽宁人民出版社

1996年·沈阳

基层工会法律工作培训教材

Jiceng Gonghui Falü Gongzuo Peixun Jiaocai

辽宁省总工会 编

辽宁人民出版社出版发行

(沈阳市和平区北一马路 108 号 110001)

沈阳新华印刷厂印刷

字数:164 千字 开本:787×1092 1/32 印张:7%

印数:1—20,100

1996 年 9 月第 1 版

1996 年 9 月第 1 次印刷

责任编辑:王有平

版式设计:羽 珊

封面设计:方 笑

责任校对:陈 杰

ISBN 7-205-03753-0/D · 679

定价:8.00 元

目 录

第一章 劳动争议调解概述	1
第一节 劳动争议调解的概念	1
一、劳动争议预防	1
二、劳动争议协商	4
三、劳动争议调解	8
第二节 我国劳动争议调解制度的发展	11
一、建国初期的劳动争议调解	11
二、1956年,劳动争议处理规定停止实施,劳动争议调解 被信访处理取而代之	11
三、1987年,恢复劳动争议调解制度	12
四、1993年以来,适应社会主义市场经济的劳动争议 调解制度逐步建立	12
第三节 工会在劳动争议调解中的地位和作用	13
一、工会在劳动争议调解中的地位	13
二、工会在劳动争议调解中的作用	16
第二章 劳动争议调解的原则	18
第一节 自愿原则	18
第二节 合法原则	21
第三节 公正原则	26
第四节 及时原则	28
第三章 劳动争议调解组织	31
第一节 劳动争议调解委员会	31

一、劳动争议调解委员会的概念	31
二、劳动争议调解委员会的设立与组成	34
三、劳动争议调解委员会的职责	36
四、劳动争议调解委员会的组织与工作制度	38
五、劳动争议调解委员会委员	44
六、工会在劳动争议调解委员会中的地位	45
第二节 区域性劳动争议调解指导委员会	49
一、什么是区域性劳动争议调解指导委员会	49
二、设立区域性劳动争议调解指导委员会的意义	50
三、区域性劳动争议调解指导委员会的设立与组成	52
四、区域性劳动争议调解指导委员会的职责	54
第四章 劳动争议调解的内容	56
第一节 因劳动合同产生的劳动争议的调解	56
一、因订立劳动合同产生的劳动争议	57
二、因履行劳动合同产生的劳动争议	59
三、因变更、解除劳动合同产生的劳动争议	62
第二节 因劳动纪律产生的劳动争议的调解	68
一、处罚的条件	69
二、处罚的种类	70
三、对违纪职工的辞退	71
第三节 因工作时间和休息休假产生的劳动	
争议的调解	72
一、因工作时间问题引起的劳动争议的调解	72
二、因休息休假引起的劳动争议的调解	76
第四节 因工资产生的劳动争议的调解	79
一、因工资的确定发生的劳动争议	81
二、因最低工资发生的劳动争议	82
三、因工资支付发生的劳动争议	83
四、因工资扣除发生的劳动争议	85

第五节 因劳动安全卫生产生的劳动争议的调解	86
一、关于劳动安全卫生的规定	86
二、劳动安全卫生争议的调解	86
第六节 因女职工和未成年工特殊保护引起的 劳动争议的调解	88
一、因女职工特殊保护引起的劳动争议的调解	88
二、对未成年工的特殊保护	88
第七节 因职业培训产生的劳动争议的调解	91
一、职业培训	91
二、工人考核	94
三、职业技能鉴定	95
第八节 因社会保险和福利产生的劳动争议 的调解	97
一、养老保险	98
二、医疗保险	100
三、工伤保险	102
四、生育保险	103
五、失业保险	104
第九节 因集体合同产生的劳动争议的调解	106
一、因订立集体合同产生的劳动争议	107
二、因履行集体合同产生的劳动争议	111
第五章 劳动争议调解程序	112
第一节 劳动争议调解程序概述	112
一、劳动争议调解程序的概念	112
二、劳动争议调解程序与仲裁程序和诉讼程序的区别	113
三、调解的期限	115
第二节 劳动争议调解的申请与受理	116
一、申请	116
二、受理	121

第三节 劳动争议调解前的准备	124
一、调解前的准备及其意义	124
二、调解前的准备工作	124
第四节 劳动争议的调解	126
一、劳动争议调解的方式和任务	126
二、调解的程序	127
三、调解的终结	130
四、调解程序中当事人的权利和义务	131
第五节 调解协议书的制作和履行	132
一、调解协议书的制作	132
二、调解协议书的履行	134
第六章 劳动争议调解文书的制作与整理	135
第一节 劳动争议调解文书的制作与整理概述	135
一、劳动争议调解文书的概念与特点	135
二、劳动争议调解文书在劳动争议调解工作中的作用	136
三、劳动争议调解文书制作和整理的意义	137
第二节 对调解员写好调解文书的要求	137
一、必须熟悉劳动法律、法规和政策	138
二、要熟悉和掌握各种劳动争议调解文书的内容、作用、 特定格式和基本的逻辑结构	138
三、掌握劳动争议调解文书基本的表达方式	138
第三节 劳动争议调解文书的制作	139
一、劳动争议调解申请书	139
二、调解协议书	140
三、调解处理意见书	141
四、调解笔录	143
第四节 劳动争议调解文书的整理	144
一、劳动争议调解文书的整理	144
二、劳动争议调解文书的整理要求	144

第七章 工会劳动法律监督概述	146
第一节 法律监督	146
一、法律监督的概念和类型	146
二、法律监督的特征和实质	147
三、法律监督的功能和作用	149
第二节 劳动法律监督	153
一、我国的劳动立法	153
二、我国劳动法律监督的体系	154
三、国家劳动法律监督与社会劳动法律监督的关系	160
第三节 工会劳动法律监督	164
一、加强工会劳动法律监督的重要意义	164
二、工会劳动法律监督的法律依据	169
三、工会劳动法律监督的性质、地位、职能和特点	172
四、工会劳动法律监督的指导思想和原则	176
第八章 工会劳动法律监督关系的主体及其	
权利和义务	178
第一节 工会劳动法律监督关系	178
一、劳动法律关系	178
二、劳动法律监督关系	179
三、工会劳动法律监督关系	180
第二节 工会劳动法律监督关系的主体	181
一、工会劳动法律监督关系主体的概念	181
二、工会劳动法律监督关系主体的资格	181
三、工会劳动法律监督主体的能力	181
第三节 工会劳动法律监督主体的权利	183
一、知情权	183
二、处分权	184
第四节 工会劳动法律监督主体的义务	184
一、工会组织的义务	184

二、工会劳动法律监督员在具体监督关系中的义务	185
第九章 工会劳动法律监督的对象、内容、组织网络 和工作程序	186
第一节 工会劳动法律监督的对象	186
一、工会劳动法律监督对象的特征	186
二、工会劳动法律监督对象接受监督的行为	187
第二节 工会劳动法律监督的内容	188
一、对政府劳动部门贯彻实施劳动法律法规的情况 进行监督	188
二、对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行监督	188
三、工会劳动法律监督的范围	194
第三节 工会劳动法律监督组织网络和工作程序	195
一、县级以上工会劳动法律监督委员会及其主要职责	195
二、县级以上工会劳动法律监督委员会工作程序	197
三、基层工会劳动法律监督委员会（监督小组） 及其职责	198
第十章 工会劳动法律监督员队伍建设	200
第一节 工会劳动法律监督员的类型	201
一、县级以上和基层工会劳动法律监督员	201
二、专职和兼职工会劳动法律监督员	202
三、综合和专业工会劳动法律监督员	203
四、当然的和选聘的、工会内部的和从社会聘任的工会 劳动法律监督员	204
第二节 工会劳动法律监督员的资格	204
一、熟悉劳动法律法规	205
二、熟悉工会工作	206
三、热心为职工群众说话办事	206
四、奉公守法、清正廉洁	207
第三节 工会劳动法律监督员的职责	208

第四节 工会劳动法律监督员的管理	210
一、组织管理	210
二、工作监督	211
三、培训教育	211
四、考核与奖惩	212
第十一章 工会劳动法律监督工作制度	213
第一节 监督检查制度	214
第二节 情况报告制度	216
第三节 参与处理制度	218
第四节 督促落实和整改制度	220
第五节 统计分析和信息交流制度	221
第六节 宣传教育制度	224
编 后	225

第一章 劳动争议调解概述

第一节 劳动争议调解的概念

《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。”

根据《劳动法》第七十七条的规定，当劳动争议发生的时候，当事人依法可以通过协商、劳动争议调解程序、劳动争议仲裁程序、诉讼程序来解决争议问题。因此，我们在介绍劳动争议调解的概念之前，首先对劳动争议预防、劳动争议协商作一概述。

一、劳动争议预防

（一）劳动争议预防概述

1. 劳动争议预防的概念。

劳动争议预防，是指劳动关系主体及与劳动关系有关的其他各个方面，对劳动关系当事人之间可能会产生的劳动争议、采取必要措施、进行预先防范的活动。具体讲，就是指用人单位和劳动者、工会组织、劳动行政部门、劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院、其他行政部门和社会组织，通过采取有效措施，把劳动争议由事后的处理变为事前的积极预防，使劳动争议消除在萌发之前或萌芽状

态，从而防止和减少劳动争议发生的一种协调劳动关系的活动。

2. 劳动争议预防的原则。

(1) 普遍预防与重点预防相结合的原则。

普遍预防，是指对《劳动法》调整范围内的社会各行业的劳动关系当事人，进行广泛的、大规模的劳动法律法规普及性宣传教育，以期产生普遍、持久的社会影响，为深入开展劳动争议预防工作奠定基础。重点预防，是指劳动争议预防工作要有着重点，不搞全面开花。我国劳动争议预防的重点在企业，这是由《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》所明确规定的。只有坚持普遍预防与重点预防相结合的原则，才能使工作既有广度，又有深度，收到良好的预防效果。

(2) 长远规划与近期目标相结合的原则。

劳动争议预防是一项具有战略意义的系统工程，必须结合实际，加强分析与研究，制订长远规划，持之以恒地做好。同时，应当针对社会主义市场经济发展过程中劳动关系的变化情况，制订相应的阶段性预防措施，使这项工作在与协调劳动关系，化解内部矛盾，促进社会安定与进步中，卓有成效地开展下去。

(3) 坚持“综合治理”的原则。

“综合治理”在这里是指，劳动争议预防作为一项综合性较强的整体工作，需要社会各职能部门及有关人员的通力合作才能搞好。这些部门和人员必须根据各自的分工，通过多种形式和渠道，采取行之有效的措施与手段，尽职尽责完成所承担的劳动争议预防任务，缺少其中任何一方的努力，都会使工作受到影响。

(4) 及时化解矛盾的原则。

及时化解矛盾，是指劳动者与用人单位之间，在劳动过程中因劳动权利与义务问题出现矛盾，应当尽快采取措施加以解决，避免矛盾扩大，力争把争议苗头消灭在萌芽状态。

(5) 依法预防的原则。

劳动争议预防主要应当依据劳动法律、法规进行，不得背离劳动法律、法规的规定。

(二) 工会在劳动争议调解中的工作方针

工会在劳动争议调解中坚持“预防为主、防调结合”的方针，把工作的重点放在基层。预防为主，就是从思想上、制度上堵塞发生劳动争议的漏洞，提高企业与职工的劳动法制观念，防止争议发生；防调结合，就是不是单纯地搞预防或调解，而是将预防和调解结合起来，尽力使矛盾在基层得到及时有效地处理，做到保护用人单位和劳动者在改革和建设中的积极性，促进社会主义市场经济健康发展。

(三) 工会参与劳动争议预防的任务

工会参与劳动争议预防，是其自身性质的必然要求，也是国家法律、法规赋予工会的重要职责。在建立社会主义市场经济过程中，工会参与劳动争议预防，有着极为重要的现实意义。

1. 在劳动争议预防中全面履行工会职能。

劳动争议预防是一项综合性工作，工会参与劳动争议预防，必须全面履行各项职能。工会要通过参与劳动立法，积极反映劳动关系中的重大问题，提出切实可行的立法提案，并力争使之在法律中加以明确；工会要对全体职工进行广泛、深入、持久的劳动法律、法规宣传教育，增强职工队伍的整体法律素质；工会要采取多种手段，及时了解争议动向，发现争议苗头，积极有效地化解矛盾，使劳动争议消灭在萌芽状

态，当事人的合法权益得到维护；工会要通过协调劳动关系，调动职工生产建设的积极性，促进企业效益的不断提高，为经济建设多做贡献。

2. 加强自身法律建设。

劳动争议预防是劳动法制建设的重要内容，工会参与劳动争议预防，必须全面加强自身法律建设。工会要在企业大力推进劳动争议调解委员会的组织建设，并依法主持企业劳动争议调解和劳动争议预防工作；工会要通过职代会或职工大会、平等协商会议和集体合同制度等形式，建立、健全工会依法协调企业劳动关系机制；工会要建立各级法律工作机构，对参与劳动争议预防进行法律、法规和政策、业务指导；工会要建立劳动法律服务机构，为劳动关系当事人提供法律帮助；工会要建立劳动法律监督机构，依法对政府和用人单位执行劳动法律法规情况进行必要的监督；工会要大力培养劳动法律等专门人才，充实工会各级劳动关系协调部门。加强工会法律建设，将从组织上、制度上、人员上确保工会参与劳动争议预防工作的正常运转。

二、劳动争议协商

（一）劳动争议协商概述

1. 劳动争议协商的概念。

协商，是指当事人双方为妥善解决某些问题，采取共同商量以便取得一致意见的行为。劳动争议协商，是指用人单位和劳动者因实现劳动权利和履行劳动义务而发生争议后，当事人双方就解决争议、化解矛盾、协调劳动关系共同进行商谈，达成的和解协议的行为。经过协商所达成的协议是当事人的共同意志，应当自觉履行。协商是处理劳动争议的简易程序，是国家提倡的劳动争议双方当事人自行协商解决劳

动争议的基本原则在劳动争议处理制度中的具体体现。《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。”《企业劳动争议处理条例》第六条规定：“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。”协商是处理劳动争议的简易程序，不是法定必经程序。协商适用于较为简单的个人或集体劳动争议，也适用于集体合同争议。

2. 劳动争议协商的原则。

(1) 主体合法。

所谓主体合法，是指劳动争议协商的当事人必须是符合劳动法律所规定的，与该争议有直接利害关系的劳动关系双方，即用人单位和劳动者。集体合同争议作为特殊劳动争议，其主体一方为用人单位，另一方必须是劳动者利益的代表——工会或职工代表。

(2) 在平等的前提下协商。

这是劳动争议协商的重要原则和条件。根据劳动法的规定，用人单位和劳动者作为劳动关系的主体，其法律地位是平等的，双方应互为权利与义务。当发生劳动争议并进行协商时，双方都应以平等的态度对待对方，决不允许给对方施加压力，或以某种手段相要挟。

(3) 在国家法律法规允许的范围内协商解决。

通过协商解决劳动争议，必须有利于维护当事人双方的合法权益，双方经协商一致达成的和解协议，必须符合国家法律、法规的规定，即具有合法性，不得假协商之名，损害

国家利益、社会利益和其他人的利益。除此之外，协议还必须符合有关劳动规章、依法签订或制定的集体合同、劳动合同和企业规章等。

但需要指出的是，由于劳动争议的具体情况及解决难易程度不同，劳动争议协商的形式也不同。主要有即时协商、协商会议、特殊争议协商等形式。

（二）工会参与劳动争议协商

根据《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》的规定，劳动争议发生后，当事人双方可以协商解决。但在实际生活中，一些职工出于种种原因和考虑，不愿意直接找企业商谈，而愿意找工会，要求工会代表与企业交涉；一些企业工会了解到发生劳动争议后，主动介入，向企业方面反映情况和问题，共商解决办法。这种工会参与协商的形式，是一种灵活的劳动争议处理方式。它可以使大量劳动争议及时得到解决，将企业和职工的摩擦减少到最低限度，从而较好地维护职工权益，促进劳动关系的协调与发展。经全国总工会十二届六次主席团会议审定，由全国总工会正式发布的《工会参与劳动争议处理试行办法》，对这种行之有效的做法给予肯定，并作出专章规定。

1. 工会参与劳动争议协商的原则。

（1）以代表和维护劳动者的利益为基本出发点。

工会是职工群众利益的代表者和维护者。在参与劳动争议协商中，工会不是以中间人出现，而是作为劳动者一方的代表；工会不是居中协调，而是以劳动关系一方主体的代表身分直接介入。这种身分使其与企业劳动争议调解委员会中工会代表的身分有着明显的区别。

（2）以协调和稳定劳动关系，促进企业发展为根本目的。

劳动关系的稳定与否，是企业发展的关键。工会参与劳动争议协商的根本目的，是通过妥善解决劳动争议，协调和稳定劳动关系，促进企业的发展。因为，职工利益的获得，最终取决于企业经济的发展。这就要求工会在参与劳动争议协商中，既要尊重事实、分清是非、代表职工提出合理要求，又要以大局、全局为重，充分考虑企业的实际状况和承受能力，力争在互谅互让的基础上达成和解，化解矛盾。

(3) 以法律法规为准绳和规范。

参与劳动争议协商，是工会参与劳动争议处理的重要方面。在参与协商过程中，工会必须严格执行国家法律、法规及有关政策规定，针对劳动争议的实际，提出切实可行的和解方案，使职工的合法权益在法律、法规和政策允许的范围内得到充分、有效的维护。

2. 工会参与劳动争议协商的基本内容。

根据工会工作实践，工会参与劳动争议协商的基本内容主要包括以下几个方面：

(1) 接受职工当事人请求参与协商。

劳动争议发生后，作为当事人一方的职工由于与企业之间的隶属关系，往往处于相对弱势，加之一些职工当事人缺乏解决矛盾的经验 and 能力，心存顾虑，更需要工会的支持和帮助。他们大多希望并请求工会出面与企业交涉。工会应当接受职工的请求，对争议情况进行认真调查了解，分清责任与是非，与企业当事人就解决争议进行协商，并提出工会的处理意见，促使劳动争议在较短时间、较小范围内，经双方共同努力，求得较为圆满的解决。

(2) 发现劳动争议后主动参与协商。

工会应当注意发现并积极参与劳动争议的协商处理，并