

权利保护与纠纷解决丛书

劳动 争议解决

主编 俞飞



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS



劳动争议解决

LAODONG ZHENGYI JIEJUE

主 编 俞 飞

副主编 徐 雁

撰稿人（按章节先后为序）

俞 飞 徐 雁 吉 萌

林 蕾 林宁烨 董 扬

段良玉 黄晓玲 于 跃

庞云龙 陈莹颖



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议解决/俞飞主编. —厦门:厦门大学出版社, 2008. 10

(权利保护与纠纷解决丛书)

ISBN 978-7-5615-3088-7

I. 劳… II. 俞… III. 劳动争议-劳动法-基本知识-中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 164362 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

<http://www.xmupress.com>

xmup@public.xm.fj.cn

南平市武夷美彩印中心印刷

2008 年 10 月第 1 版 2008 年 10 月第 1 次印刷

开本:787×960 1/16 印张:26

字数:410 千字 印数:1~3 000 册

定价:33.00 元

如有印装质量问题请与承印厂调换

本书作者简介

(以撰写章节先后为序)

- 俞 飞 法学硕士,广东君强律师事务所执行合伙人。本书主编,撰写绪论。
- 徐 雁 厦门大学法学院民商法博士研究生。本书副主编,撰写第一章。
- 吉 萌 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第二章。
- 林 蕾 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第三章。
- 林宁烨 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第四章。
- 董 扬 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第五章。
- 段良玉 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第六章。
- 黄晓玲 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第七章。
- 于 跃 中山大学法学院法律硕士研究生。撰写第八章。
- 庞云龙 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第九章。
- 陈莹颖 厦门大学法学院诉讼法硕士研究生。撰写第十章。



序

改革开放以来,经济建设高速发展,个人财富日益增多,社会利益逐渐呈现出多元化的格局。每一个阶层、每一个群体,乃至每一个个人,都在为权利而斗争。在人们交往和合作的过程中,侵权和纠纷的发生不可避免。但是,财富的获取、权利的伸张、纠纷的解决,不能恃强凌弱,也不应以暴易暴。如何保护合法权益,扶助弱势群体,推动社会公平,构建和谐社会,已成为全社会共同关注的话题。实践证明,只有在理性和法治的秩序中,才能有效地保护权利,解决纠纷,实现互利和共赢。

我国宪法和法律赋予人民广泛的自由权、人身权和财产权,同时也相应地保障人民在这些权利受到侵害或发生争议时,享有平等而充分的寻求救济的权利。如果某一权利受到侵害后,被侵权者无法获得任何有效的救济,那么,该权利的存在将毫无意义。正如法谚所云:“救济先于权利”,“没有救济的权利不是真正的权利”。然而,面对纷繁复杂且变动不居的社会生活,法律不可能为人们的每次具体活动提供明确的行为界限,人们的“越界”行为在所难免。更何况即使法律明确规定了行为界限,也仍然无法防止人们有意或无意的违规行为。

在宪政制度日趋完备的当代社会,纠纷的解决与救济途径的选择,涉及公共资源的配置以及民众利用司法的权利问题,因此,它具有宪法上的意义。面对社会变迁和多元化的利益需求及其冲突,传统的纠纷解决方式不堪重负,日渐力不从心。为此,有必要建立一个包括协商、调解、仲裁、诉讼等方式,彼此协调共存、相辅相成、满足社会主体多样需求的程序体系和动态的调整系统,即多元化的纠纷解决机制,并赋予当事人相应的程序选择权。正是基于上述“权利必须保护、纠纷必须解决”的理念,深圳君强律师事务所的俞飞律师带领厦门大学法学院部分博士生和硕士生,

历时两年,编写了这套“权利保护与纠纷解决”丛书。

我阅读了部分书稿之后,感到这套丛书具有如下特色:一是贴近生活,书中所介绍的都是人们日常生产生活和企业经济交往中常见的问题,具有典型性,目的在于为读者提供关于交易风险防范、权利保护和纠纷解决的基本法律知识。二是深入浅出,尽可能用通俗易懂的文字介绍法律知识,阐述基本原理,分析疑难案例。三是内容新颖,紧跟立法动向(例如2007年3月颁布的《物权法》、2007年12月颁布的《劳动争议调解仲裁法》),体现最新的法律规定和司法解释。四是注重实务,丛书刻意避开了教科书的写作模式,作者从一个律师的角度娓娓而谈,设身处地地为读者释疑解惑,从而使得本丛书具有明显的实务风格。

俞飞律师是我指导毕业的民商法专业法学硕士,少时贫寒,锲而不舍,学有所成,其志可嘉。他从事律师工作多年,开拓进取,成绩斐然。在丛书写作过程中,他除了通过各种方式与作者保持密切联系外,还三次专程回到母校,向师弟师妹们讲授实务经验,修改书稿,其诚感人。近日得知由他主编的丛书即将付梓,我为之欣喜不已。应俞律师之邀,特作此序,以表祝贺之意。厦大校训曰:“自强不息,止于至善。”谨以此与俞律师及各位同学共勉。

齐树洁

2008年8月1日



目录

绪论	(1)
一、社会变迁与劳动争议	(1)
二、我国劳动法制的新发展	(3)
三、全书导读	(6)
第一章 劳动争议基本原理	(9)
第一节 劳动法律关系概述	(9)
第二节 劳动法律关系主体	(22)
第三节 劳动争议概述	(42)
第二章 求职与就业	(51)
第一节 就业促进制度概述	(51)
第二节 劳动者平等就业与自主择业	(56)
第三节 特殊群体就业保障	(65)
第四节 职业教育与职业培训	(86)
第三章 劳动合同的签订	(95)
第一节 劳动合同的形式	(95)
第二节 劳动合同的期限	(103)
第三节 劳动合同的内容	(110)
第四节 签订劳动合同的注意事项	(126)
第四章 劳动合同的效力	(132)
第一节 劳动合同的效力	(132)
第二节 劳动合同无效的情形	(140)
第三节 劳动合同无效的后果与可撤销的情形	(159)

第五章 劳动合同的履行和变更	(167)
第一节 劳动合同的履行	(167)
第二节 劳动合同的变更	(182)
第三节 劳动合同履行中的注意事项	(195)
第六章 劳动合同的解除和终止	(205)
第一节 劳动合同的解除	(205)
第二节 劳动合同的终止	(229)
第三节 劳动合同解除或终止后的注意事项	(235)
第七章 劳动合同中的特殊法律问题	(245)
第一节 集体合同	(245)
第二节 劳务派遣	(262)
第三节 非全日制用工	(275)
第八章 劳动者的社会保障	(283)
第一节 养老与失业保险	(283)
第二节 工伤、疾病与生育保险	(298)
第三节 职业福利	(317)
第九章 涉外劳动争议	(324)
第一节 涉外劳动争议概述	(324)
第二节 典型的涉外劳动争议	(326)
第三节 具有涉外因素的其他劳动争议	(346)
第十章 劳动争议处理机制	(357)
第一节 劳动争议处理机制概述	(357)
第二节 协商与调解	(364)
第三节 劳动仲裁	(375)
第四节 劳动诉讼	(389)
附录 中华人民共和国劳动合同法实施条例	(401)

绪论

2008年,对于国人有着不同寻常的意义。我们迎来了改革开放的第30个年头,并在北京成功地举办了奥运会,实现了中华民族的百年梦想。30年来,在改革开放政策的指引下,我国创造了举世瞩目的经济奇迹。但是,随着社会主义市场经济的发展和经济结构战略性调整的加速,利益主体多元化、分配方式多样化,劳动关系日趋复杂,利益冲突不断加剧,由此造成了劳资矛盾的尖锐化。

一、社会变迁与劳动争议

2003年,我国人均国内生产总值突破1000美元,经济社会进入一个关键时期,经济和社会生活长期积累的深层次的问题日益突出,改革过程中的各种矛盾相互交织。社会变迁意味着打破原有的利益体系,构建新的利益分配机制。在这利益重新分配组合的过程中,社会的每个主体都必然卷入其中,其自身的利益出现不同程度的损益。因此,社会变迁与每个社会成员是密切相关的,而其连接点就是利益。对利益的追求既是社会变迁的一个重要手段,也是社会变迁的重要目的。之所以是一个重要手段是因为变革社会就需要调整人们的行为模式,而利益的诱导则是改变人们行为模式的最好催化剂。而之所以是社会变迁的重要目的是因为社会变迁的最终目的是优化社会的利益组合,使其发挥最大化功用,进而构建一个和谐、进步、文明的社会。但是社会变迁会影响社会成员的利益分配,必然会触动一些既得利益者的利益,从而遭到他们的强烈抵制,但是同时也会受到因变革而获益者的支持,从而引发不同利益者之间的利益冲突,这是社会变迁过程中不可避免的现象,而我们能做的是尽量将这种利益冲突控制在最小化程度,并想方设法化解利益冲突。

过去在计划经济体制下,企业与劳动者之间的关系主要由国家政策进行调整。因此,在公有制企业中,难以形成真正意义上的劳动关系,劳动争议相对较少。随着社会主义市场经济体制逐步确立,产业结构调整的力度不断加大,原有的利益格局发生了重大的变化,“就业难”和劳资冲突已经成为我们这个社会无法承受之重。

(一)劳动力市场供大于求的特殊状况是劳动争议频发的重要原因

我国的就业形势十分严峻。一方面,作为世界上人口最多的国家,我国在相当长的时期内,都将面临劳动力供求不均衡的局面;另一方面,就业结构的巨大变化加重了就业压力。我国现有城镇从业人员 2.6 亿人,从农村转移到城镇就业的人员又有上亿人,远远超过了社会所能提供的就业岗位数量。因此,作为拥有经济优势、资源优势的用人单位就掌握了话语权。设置就业障碍,违规延长试用期、工作时间,压低、拖欠工资,拒绝参加社会保险,违法收缴风险抵押金,任意解除劳动合同,甚至强迫劳动者签订“生死合同”的情形屡有发生。在 2006 年立案的 31.7 万件劳动争议案件中,因劳动报酬和社会保障问题引发的劳动争议案件数量分列前两位,占全部劳动争议案件的 2/3;解除劳动合同争议案件数量占第三位,达到 5.6 万件。

(二)法制观念淡薄是劳动争议频发的主要原因

我国已成功实现由计划经济体制向市场经济体制的过渡。劳动关系的建立、变更和解除也由过去死板僵化却相对稳定的计划模式转变为市场选择、优胜劣汰的竞争模式。企业享有了用人自主权,劳动者的工资和福利待遇受到市场“无形之手”的操纵。由于部分劳动者维权意识较差,为与用人单位建立劳动关系而被迫签订不公正劳动合同,或在工作中接受用人单位不合理规定的情况经常发生,这些都为日后发生劳动争议埋下了隐患。企业特别是一些小规模私营企业的管理者法制观念淡漠,普遍缺乏处理劳动争议的经验,忽视企业内部劳动关系自我协调机制的建设,造成劳动争议发生时,因不能得到及时化解而在一定程度上加剧了劳动关系的紧张和劳资冲突的升级。

(三)劳动法律法规不健全也在一定程度上对劳动争议频发起到推波助澜的作用

市场经济是法治经济。改革开放的全面推进,必然会产生很多敏感问题,也必然会带来更多的利益冲突。不可否认,我国劳动法制建设取得

了显著的进步,然而,相对于经济的飞速发展,相对于其他部门法的日臻完善,劳动立法还相当落后。如21世纪初,劳动派遣、非全日制用工等已经成为全社会普遍关注的新型就业形式,但当时却没有任何一部劳动法律法规对此有所体现。内容陈旧、规定冲突、立法层级低是当前劳动法律制度的三大弊端,这使得劳动法制未能充分发挥其保障劳动者权益的作用,严重影响了劳动争议的有效解决。

二、我国劳动法制的新发展

维护劳动者的权益,绝非一个人的战争。2006年10月,中共十六届六中全会通过了《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》,明确提出了构建社会主义和谐社会的执政理念。伴随着和谐主调的奠定,对公民劳动保障权利的关注比以往任何时期都显得更加迫切和现实。作为市场经济条件下最广泛、最基本也是最重要的社会关系,劳动关系的和谐稳定直接关系到劳动者能否获得充分的民生保障,关系到企业能否获得良好的发展空间,关系到国家能否获得持续的发展动力。因此,在构建和谐社会这个大前提下,一部部法律以及有关民生保障的政策相继出台,劳动关系正发生着巨大的变化。

(一)从形式平等向实质平等的转变

就业权是劳动权最基本的内容,是公民最重要的生存权。没有劳动就业权,其他所有后续劳动权利就成为无源之水、无本之木。随着我国城镇化、工业化、市场化和国际化进程的加快,劳动力供求关系日益紧张。用人单位凭借优势地位侵害劳动者就业权的事件时有发生,如生活中常见的性别歧视、户籍歧视、相貌歧视等,已经成为困扰众多求职者尤其是妇女、残疾人、乙肝患者、农民工等弱势群体的重要社会问题。为保障劳动者平等就业权,消除就业歧视,构建平等劳动关系,《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)适时出台。这是我国第一部对就业问题的专门立法。该法将经过实践检验的积极就业政策上升为法律规范,意在保证就业促进工作的制度化、各项政策措施和资金投入的法制化。为了更好地贯彻落实《就业促进法》,培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场,劳动和社会保障部制定了《就业服务与就业管理规定》,对《就业促进法》的相关内容作了全面的细化,进一步完善了就业服务与管理、就业援助等相关制度。对劳动者权利的周延保障正使劳动关系发

生重要的变化:开始由形式上平等而实质上不平等向实质上相对平等转变。

(二) 从事实劳动关系到劳动契约关系的转变

在新中国成立后相当长的一段时间,劳动者和用人单位的关系属于行政组织关系,双方不需要签订劳动合同。当历史的车轮转到了1984年,中国劳动法治轨道出现了转折。一种挑战“固定工”、打破“铁饭碗”的新型劳动合同制——“优化劳动组合”在河南、河北、黑龙江等省市开始试点。两年之后,国务院颁布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,将劳动合同制度适用主体从工人逐步扩大到企业干部,并最终实现了企业“全员劳动合同制”。“劳动契约化”之旅成功破冰。

然而,由于劳资双方地位严重不对等,劳动者“有劳动无合同”的情况较为普遍。全国人大常委会执法检查组在《关于检查〈劳动法〉实施情况的调查报告》中指出:中小型非公有制企业的劳动合同签订率不足20%。个体经济组织的劳动合同签订率更低。为更好地保护劳动者的合法权益,建立和谐稳定的劳动关系,2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议高票通过《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)。该法通过规范劳资双方行为,促使劳动者和用人单位依法订立劳动合同,并严格依照法律规定和双方约定履行合同,同时,针对事实劳动关系大量存在和合同短期化现象严重的现状,强化了对劳动者的保护力度,强调订立书面劳动合同是建立劳动关系的基本要求,加大了用人单位不订立书面劳动合同的法律责任,扩大了无固定期限劳动合同的适用情形,以期实现劳动关系的长期稳定。如今,该法已顺利实施。“劳动契约精神”也被越来越多的劳动者和用人单位所接受。

(三) 从争议多发向和谐劳动关系转变

历史和现实都表明,无论哪一个国家,社会安定都是政治稳定、经济发展和进步的重要前提之一。社会安定的实现,取决于多种因素的综合作用。其中,劳动关系的和谐稳定,具有非同寻常的意义。

据劳动和社会保障部统计,我国劳动争议特别是集体劳动争议以每年30%的速度递增。1995—2006年的12年间,劳动争议案件数量增长了13.5倍,集体劳动争议案件数量增长了5.4倍。劳动纠纷呈多发态势且由温和型、个案型向群体型、突发型转变,已成为影响社会稳定的重要因素。

为应对劳动争议不断增加的趋势,2008年5月1日起正式施行的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《调解仲裁法》)对原有的劳动争议处理制度进行了适当的修改和补充。该法加强了劳动争议调解工作的力度,进一步规范劳动争议的调解机构和调解程序;改进了劳动争议仲裁制度的管理和仲裁案件的程序,延长了仲裁申请的时效,规定了仲裁时效的中止和中断情形。该法不仅是对劳动争议处理程序及制度的创新,而且进一步完善了我国劳动保障法律体系。对于公正、及时地解决劳动争议、减轻当事人经济负担、促进劳动关系和谐稳定,发挥着重要的作用。

改革开放以来的30年,是我国劳动权益保障制度初步形成并不断完善的30年。如今,一个以《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)为基石,以《劳动合同法》、《就业促进法》、《调解仲裁法》、《工会法》、《矿山安全法》、《职业病防治法》、《安全生产法》等法律法规作为支柱的劳动法律大厦的巍峨轮廓已经清晰可辨。

综合性规定方面:主要有《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》、《外商投资企业劳动管理规定》、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》、《禁止使用童工规定》等。

劳动合同和集体合同方面:主要有《劳动合同法》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《企业经济性裁减人员规定》、《关于企业职工流动若干问题的通知》、《集体合同规定》、《关于加强集体合同审核管理工作的通知》等。

就业促进和职业培训方面:主要有《就业促进法》、《劳动力市场管理规定》、《人才市场管理规定》、《农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定》、《就业登记规定》、《职业指导规定》、《职业介绍规定》、《境外就业中介管理规定》、《就业训练规定》、《职业培训实体管理规定》、《企业职工培训规定》等。

工资方面:主要有《工资支付暂行规定》、《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》、《股份有限公司劳动管理规定》、《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》、《最低工资规定》、《外商投资企业工资收入管理暂行办法》等。

工时和劳动保护方面:主要有《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的

实施办法》、《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时制的审批办法》、《建设项目(工程)劳动安全卫生监察规定》、《矿山安全法实施条例》、《煤矿安全监察条例》、《矿山建设工程安全监督实施办法》、《重大事故隐患管理规定》、《未成年工特殊保护规定》等。

社会保险方面:主要有《企业职工生育保险试行办法》、《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》、《工伤保险条例》、《社会保险稽核办法》、《社会保险行政争议处理办法》、《工伤认定办法》、《社会保险基金行政监督办法》、《社会保险基金监督举报工作管理办法》、《关于加强企业职工社会保险基金投资管理的暂行规定》等。

劳动监察方面:主要有《劳动保障监察条例》、《劳动监察员管理办法》、《劳动监察程序规定》、《劳动监察员准则》等。

工会方面:主要有《工会参加平等协商和签订集体合同试行办法》、《工会参与劳动争议处理试行办法》、《工会劳动法律监督试行办法》等。

三、全书导读

(一)写作目的

在任何一个社会的发展过程中,人的因素始终是最重要的。劳动争议的发生,除了用人单位法律意识薄弱,片面追求经济收益而忽视社会责任外,普通劳动者对维权的盲目和无序也在一定程度上放大甚至恶化了劳动纠纷的社会影响。数十年法制建设成效初显,劳动者维权意识有了明显提高,从“忍气吞声”到懂得“为权利而斗争”。但是,对法律的一知半解造成很多劳动者在纠纷发生时,或找错解决问题的部门,或错过仲裁、诉讼的时机,甚至在维权暂时受挫时,选择了过激的手段,如毁坏生产设备、围攻政府机关,或者暴力追索工资等。引导劳资双方懂法、守法、依法维权,是我们编写《劳动争议解决》一书的主要目的。

(二)特点介绍

劳动创造了社会,劳动关系是最重要的社会关系,这也决定了承载着恢复破裂劳动关系重担的劳动纠纷解决制度是一门置身于现实生活的学问。然而,由于历史和现实的缘由,我国劳动立法数量庞杂,晦涩难懂,有些规定甚至前后矛盾,即便对于一个法律从业人员来说,要正确地处理纷繁复杂的劳动纠纷也并非易事。为了便于广大劳动者准确理解和掌握相关规定,促进依法维权;便于用人单位规范企业劳动用工制度和管理

制度,促进其建立符合社会主义市场经济要求的劳动用工制度,本书除了常规的基础知识介绍外,采用了案例解说的方式帮助读者正确理解劳动法律法规字面的含义和背后蕴藏的立法精神。书中所选用的案例大多来自近年来劳动争议仲裁委员会和人民法院审理的真实案件。除介绍相关案情外,本书还进行了深入浅出的解答分析,并附有法条链接,力图以案释法,以法析理。

(三)主要内容

全书共分为十章。

第一章:劳动争议基本原理。本章是全书的理论基石,通过介绍劳动关系的认定,劳动法律关系与其他民事关系的区别,劳动法律关系主体的种类、权利义务以及劳动争议的范围、处理原则等,帮助读者对劳动争议制度有一个大致的了解。

第二章:求职与就业。本章主要针对劳动者,尤其是妇女、残疾人、未成年人等特殊群体在求职就业和接受职业培训过程中可能遇到的地域、外貌、学历、年龄等职业歧视,告诉您应该怎样去维护自己的平等就业权、自主择业权,以及接受职业教育和职业培训的权利。

第三章:劳动合同的签订。劳动合同是记载劳动者与用人单位权利义务的协议,是双方维权最直接、最有力的证据。在实践中,劳动者和用人单位在什么情况下可以签订无固定期限劳动合同,哪些内容是劳动合同的必备条款,劳动合同内容不明确时双方的权利义务应该如何认定……对于这些问题,本章将为您一一解答。

第四章:劳动合同的效力。本章单列的原因在于劳动合同的法律效力直接关乎劳资双方利益的调整与平衡。因此,把好劳动合同效力关,对预防与解决劳动争议有积极而深远的影响。本章着重介绍了劳动合同无效或可撤销情况,及相应的法律后果,希望能对您有所裨益。

第五章:劳动合同的履行和变更。“纸面上”的劳动权益能否在现实生活中转化为实际的利益,关键在于合同的履行。然而,经济的快速发展也带来了社会生活的变动不居,不论是双方自愿对合同内容依法进行的修改或补充,还是因企业破产、合并等原因造成的合同被动变更,都将对双方权益产生较大影响。本章结合典型案例详细阐述合同履行和变更中的注意事项,以加深您对此类问题的了解与掌握。

第六章:劳动合同的解除和终止。无论是劳动者还是用人单位都无

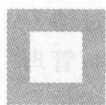
法避免解除或终止劳动合同的情形,不过您是否知晓劳动合同解除和终止的类型,违法解除或终止劳动合同要承担什么样的法律后果,解除或终止劳动合同后是否还有什么特殊的法律问题?本章将在详细解读相关法律法规的基础上,结合真实案例,为您一一解答以上问题。

第七章:劳动合同中的特殊法律问题。鉴于现代劳动关系发展的新动向,本章首先指导劳资双方如何订立集体合同。接着,对现在比较流行的用工形式——劳务派遣与非全日制用工中的相关问题进行了专门介绍。

第八章:劳动者的社会保障。只要劳动者履行了劳动义务,并且缴纳了一定的社会保险费,即便暂时或永久丧失劳动能力或劳动机会,生活也不会顿失所依。因为劳动者享有从国家和社会获得物质帮助和补偿,以保障基本生活需要的权利。本章详细介绍了养老保险、失业保险、工伤保险等主要险种的享受条件、主要待遇及相关的申请程序,以备您不时之需。

第九章:涉外劳动争议。与普通劳动争议相比,涉外劳动争议因主体特殊而具有较复杂的法律关系。本章分别介绍了较为常见的五类涉外劳动争议类型,如出国劳务纠纷、外派劳务纠纷、受雇于境外企业的外国人在中国境内工作时发生的劳动纠纷等。同时还为有意设立境外就业中介机构的单位详细介绍了境外就业中介机构的成立条件、业务范围、经营义务、备用金制度等。

第十章:劳动争议处理机制。本章详尽介绍了协商、调解、仲裁、诉讼等多种劳动争议解决方式,帮助广大劳动者和用人单位在劳动争议发生后,迅速、高效、低成本地解决劳动争议。



第 1 章

劳动争议基本原理

没有工作,我如何养活自己,养活家人——劳动者如是说;没有工人,我的机器谁来操作,产品谁来销售——用人单位如是说。因此,没有人愿意发生劳动争议——我们可以肯定地说。但只要劳动仍是普通百姓谋生的手段,只要劳动交换仍然存在,劳动争议就无法避免。于是乎,不论我们是否乐意,不论我们是否做好了准备,劳动争议已经悄悄地走近了我。然而,对于很多正经受劳动争议困扰的人而言,“劳动争议是什么”仍然是一个理不清道不明的问题。本章将告诉您劳动争议的基本原理,为您揭开劳动争议的神秘面纱。

第一节 劳动法律关系概述

劳动争议,是指劳动法律关系双方因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。因此,要认识劳动争议,首先要了解劳动法律关系。

一、劳动关系的特征

【基础知识】

劳动关系,是指劳动者在劳动过程中,与用人单位形成的劳动力与生产资料相结合的社会关系。劳动关系是现代社会经济生活中最基本、最重要的关系,是现代全部社会体系运转的轴心。劳动关系紧张,则整个社会体系紧张;劳动关系和谐,则整个社会的和谐就有了重要的基础。

劳动关系具有以下几方面特征: