

TRANSACTION OF DEBATION ON LABOR

LAODONGZHENG YICHULIJIAOCHENG
LAODONGZHENG YICHULIJIAOCHENG
LAODONGZHENG YICHULIJIAOCHENG

劳动争议处理教程

● 主编/姜颖 吴亚平

2.591.1-4

中国工人出版社

09-224811-47
J47

劳动争议处理教程

主编：姜 颖 吴亚平

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议处理教程/姜颖 吴亚平主编. -北京: 中国工人出版社, 2000

ISBN 7-5008-2410-6

I. 劳… II. 姜… III. 劳动争议-仲裁-中国-教材
IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 33293 号

出版发行:	中国工人出版社
地 址:	北京鼓楼外大街 45 号
邮 编:	100011
电 话:	编辑室(010)62005031 发行部(010)62005042/62005049
印 刷:	北方印刷厂
经 销:	新华书店北京发行所
版 次:	2000 年 7 月第 1 版 2000 年 7 月第 1 次印刷
开 本:	850×1168 毫米 1/32
字 数:	250 千字
印 张:	10.125
印 数:	1~4000 册
定 价:	16.00 元

前 言

随着社会主义市场经济体制的建立和发展，以公有制为主体的多种所有制并存状况导致我国劳动关系发生了前所未有的深刻变化，致使劳动争议呈急剧上升趋势，且争议的内容日益复杂。正确、及时地处理劳动争议，对于维护劳动者和企业合法权益，建立协调、稳定的劳动关系，促进企业发展和社会稳定都有着十分重要的意义。

近年来，为适应市场经济条件下劳动关系的要求，我国颁布了一系列有关处理劳动争议的法律、法规和规章，使我国劳动争议处理制度趋于完善，为正确处理劳动争议提供了法律依据。然而，随着改革进程的不断深入，作为一个操作性很强的法律制度，劳动争议处理制度也遇到了很多问题和挑战。针对理论研究和实践操作中存在的问题，为了使广大劳动者、企业以及司法和行政机关工作人员深入了解、学习劳动争议处理制度，同时也为了培养出一批理论和实际运用能力兼备的工会法律人才，我们编写了这本教材。

本书的特点体现在以下几方面：一是具有一定的理论深度，在全面、系统介绍我国劳动争议处理制度的基础上，对近年来实践中出现的问题作了积极的探讨，提出了一些完善我国劳动争议处理制度的意见和建议；二是实用性较强，针对目前出现较多的一些热点或典型劳动争议作了重点剖析，并结合实际中的案例锻炼学生的分析运用能力；三是专章论述了工会在

劳动争议处理中的地位和作用，使其更符合工会系统的培训需要；四是较全面地介绍了国外劳动争议处理制度，为完善我国劳动争议处理制度并使之与国际接轨提供了可资借鉴的思路和做法。

本书的框架及提纲由姜颖提出，并经过集体讨论确定，由姜颖负责全书的统稿，吴亚平负责第三章、第七章的修改和定稿，李德齐对本书的编写、修改提出了很多意见。各章的撰稿人分别为：

姜颖：第一章、第二章、第四章、第六章第七节；

吴亚平：第三章；

廖迎红：第五章；

霍起迈：第六章；

闫春芝：第七章；

李德齐：第八章。

本书能够顺利出版，得到了中国工运学院的大力支持，在此要特别感谢孙中范院长、杨磊书记、王泰福副院长、冯同庆副院长、常凯教授以及学院科研处处长孙琳和教务处处长李华东。中国工人出版社的吕静女士为本书的编辑付出了辛勤的劳动，我们致以深深的谢意。

由于我们的学识水平所限，书中难免存在不妥或不足之处，恳请读者提出批评及教正。

编 者

2000年5月18日

第一章 劳动争议概述

劳动争议处理作为劳动法学的一个分支，在法律体系中占有重要的地位，是调整劳动关系的重要法律手段。学习劳动争议处理，必须首先掌握劳动争议处理的对象——劳动争议。

第一节 劳动争议的概念及特征

一、劳动争议的概念

劳动争议也称劳动纠纷。在非公有制企业和资本主义国家中，劳动争议又被称为劳资争议或劳资纠纷。现实生活中，劳动者与用人单位因各种原因发生的纠纷十分普遍，如何界定劳动争议的内涵和范围，关系到劳动者与用人单位能够在多大范围内依照法律规定的程序解决纠纷，使双方的合法权益受到劳动法律的保护。因此，正确理解劳动争议的概念具有十分重要的意义。

自我国恢复劳动争议处理制度以来，如何表述劳动争议的概念，一直是理论界和实践工作者积极探索的一个重要问题，存在着不同的看法，归纳起来有如下理解：

第一，认为劳动争议是“劳动关系当事人因劳动问题引起的纠纷”^{〔1〕}；

〔1〕《劳动法学》，程延园主编，中国劳动出版社1998年版，第344页。

第二，认为劳动争议是“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〕；

第三，认为劳动争议是“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〕；

第四，将劳动争议作广义和狭义的理解。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”〔3〕。

以上对劳动争议的几种表述揭示了对劳动争议内涵的认识过程，从中不难看出，第一种定义以“劳动问题”作为界定劳动争议的标准，使得劳动争议的范围过于宽泛。劳动作为人类的一种最重要的活动，所涉及的内容相当广，因为“劳动过程的简单要素是：有目的的活动或劳动本身，劳动对象和劳动资料”。〔4〕如果将劳动争议划定为因劳动问题产生的争议，势必将因劳动资料等引发的非劳动争议也包含进来，这显然不是建立劳动争议制度的初衷。第二种定义将劳动争议与劳动立法和执法联系起来，虽然有一定意义，但仍没有揭示劳动争议的实质，而且所界定的劳动争议的范围过窄。同样，如果把劳动争议仅限定为因执行劳动法规或劳动合同引发的争议，则又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。显然，在我国目前劳动立法还不健

〔1〕《劳动立法学概论》，中国劳动出版社1991年版，第240页。

〔2〕《劳动法学》，关怀主编，法律出版社1996年版，第501页。

〔3〕《劳动法论》，董保华著，世界图书出版公司1999年版，第284页。

〔4〕《马克思恩格斯全集》第23卷，第202页。

全，一些企业与劳动者的劳动法律观念还比较淡漠，以致还有很多企业未与劳动者签订劳动合同的情况下，这种理解不仅有失偏颇，而且也不利于维护劳动关系当事人的合法权益。第三种定义虽然较准确地表达了劳动争议的内容，而被大多数人认可，但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权利和义务方面，还可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。因此这种表述也存在着一一定局限性。而第四种定义则在前几种定义的基础上，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以及劳动争议的本质内容，又注意到我国劳动争议的发展和变化，因而其表述比较全面和准确。

因此，劳动争议有狭义和广义之分。狭义上的劳动争议是指用人单位和劳动者因实现劳动权利或履行劳动义务发生的纠纷；广义上的劳动争议是指用人单位和劳动者因劳动关系所发生的纠纷。根据这种表述，需要把握以下问题：

1. 劳动争议的主体是劳动关系的当事人，即一方是用人单位，另一方是劳动者。

在这一点上广义和狭义的概念是相同的。在集体争议中，因签订或履行集体合同发生的争议，工会作为劳动者的代表组织也可成为争议的主体。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，雇主组织也可成为争议的一方主体。

2. 劳动争议的内容是因实现劳动权利和履行劳动义务，或因劳动关系发生的。

在这一点上，广义和狭义的概念有着区别。狭义的劳动争议将争议的内容界定在劳动权利和劳动义务这一构成劳动法律关系的内容上，而劳动权利和义务一般是通过劳动法律法规、

劳动合同和集体合同加以确定的，因此，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。可以说，这类劳动争议是大量的和经常发生的。但是狭义的劳动争议则排除了那些因没有法律规定，或未签订劳动合同和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所发生的争议。因此，广义劳动争议将这些争议也纳入进来，将劳动法律关系的内容扩大为劳动关系的内容，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。而从《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的规定看，事实劳动关系同样受《劳动法》的调整，同时由于我国《劳动法》将集体合同确定为调整劳动关系的一项法律制度，并对此引起的争议处理作了程序性的规定，以至随着此项制度的推行，因签订、修改集体合同而发生的利益争议将随之增多，因此应将由事实劳动关系和因签订、修改集体合同引起的争议，纳入到劳动争议的范围。

二、劳动争议的特征

（一）劳动争议主体具有特定性

劳动争议是用人单位与劳动者发生的争议，而且两者之间必须存在劳动关系，因此劳动争议的当事人只能由具有劳动关系的用人单位和劳动者构成。除此之外，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，如企业与企业之间、职工与职工之间、企业或职工与政府之间等。但应当看到，随着我国集体协商和集体合同制度的开展，因签订和履行集体合同的争议将逐渐增多，工会以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。

（二）劳动争议主体关系具有双重特性

用人单位与劳动者之间的劳动关系一般是通过签订劳动合

同或合意建立的，在这一过程中，双方法律地位平等，体现出类似民事争议中双方关系平等性的特点。一旦用人单位与劳动者建立了劳动关系，劳动者即成为用人单位的一员，双方存在着管理与被管理的隶属关系，而这又体现出类似于行政争议双方不平等关系的特点。因此，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。

（三）劳动争议与生产和劳动者的生活密切相关

劳动争议产生于生产活动之中，如果不能及时解决，势必影响企业正常的生产秩序。而且，劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性，劳动者进入用人单位中通过劳动而获得劳动报酬，是劳动者用以谋生的基本手段。因此，劳动争议不仅关系到劳动者的切身利益，也关系到劳动者家庭的日常生活，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。

第二节 劳动争议的种类

按照不同的划分标准，劳动争议可以分为以下种类：

一、按照劳动争议涉及的人数，可分为个别争议和集体争议

个别争议其主体通常是指劳动者个人与用人单位。争议的内容仅涉及个人的权利与义务，并由劳动者个人提请处理。集体争议则发生于多个劳动者或工会与用人单位之间，争议的内容涉及多个劳动者或工会。集体争议一般包括两类：一类是多个劳动者因同样原因而引起的争议，如同企业中的多名职工因工资问题与企业发生的纠纷。《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《企业劳动争议处理条例》）第五条将

这种集体争议的人数标准确定为三人以上。另一类是因签订、履行集体合同发生的争议，如企业工会要求与企业签订集体合同，而企业予以拒绝。前第一类争议通常由劳动者推选代表参与处理，第二类争议则由工会出面解决。

二、按照劳动争议的性质，可分为权利争议和利益争议

这种分类已被实行集体谈判和集体合同制度的国家所普遍采用。权利争议是指当事人的权利义务已由劳动法律、法规，或劳动合同、集体合同予以确定，当事人就执行法律、法规，或履行劳动合同、集体合同而发生的争议。因此，权利争议也叫实现既定权利争议，也有的国家称之为法律争议。利益争议则是指当事人主张的权利义务没有通过法律、法规，或劳动合同、集体合同事先确定，而是当事人（通常是劳动者一方）在集体谈判中就新的权利提出要求却难以达成一致时而发生的争议。可见，利益争议也可称为因实现将来权利发生的争议，有的国家也称事实争议或经济争议。权利争议和利益争议的划分十分重要，两者有如下区别：

1. 从争议的内容上看，权利争议是一种法律争议，是有关执行法律、法规，或履行劳动合同、集体合同而发生的争议，而且争议双方所争执的权利和义务，已在法律、法规或劳动合同和集体合同中有所规定。利益争议则属非法律争议，争议的内容不涉及法律、法规或劳动合同和集体合同已规定的内容，而是在此之外就新的、将来要实现的权利发生的争议。

2. 从争议所处的阶段上看，权利争议发生在劳动合同或集体合同签订后的履行阶段，或对法律、法规的执行阶段。而利益争议则发生在双方因签订、修改集体合同达不成一致意见，致使集体谈判陷入僵局的阶段。

3. 从争议的主体上看，权利争议的主体很广泛，用人单位和劳动者以及工会组织都可成为权利争议的当事人。而利益

争议的当事人受集体谈判主体的限制，则只能由工会或用人单位、雇主组织构成。

4. 从解决争议的程序上看，由于权利争议属法律争议，因此它适用法律规定的仲裁、诉讼程序来解决争端。而利益争议被认为不属法律争议，因此解决方式也与权利争议有所不同，一般运用调解和协商的方式。我国《劳动法》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。”

三、按照劳动争议发生的地域范围，可分为用人单位或企业劳动争议、区域劳动争议和行业劳动争议

用人单位劳动争议是指发生在同一用人单位中的劳动争议，通常这类争议数量多，波及范围和影响面相对较小，解决起来也相对容易。而区域和行业劳动争议则发生在一定区域和行业内，数量虽少于用人单位劳动争议，但一旦发生，极可能引发较大规模的怠工或罢工事件，其影响面相当广，处理难度也较大。因此，劳动争议应尽可能控制在企业一级，尽量避免大范围的区域性或行业性劳动争议的发生，这也是近年来世界各国在处理劳动争议中所持的一个基本原则。

四、劳动争议的其他种类

按照劳动争议产生的原因，可分为因招用劳动者或劳动者流动引起的争议，因履行劳动合同引起的争议，因工作时间和休息休假引起的争议，因劳动报酬引起的争议，因职业教育和技术培训引起的争议，因劳动安全卫生引起的争议，因社会保险和生活福利引起的争议，因用人单位开除、除名、辞退违纪职工引起的争议等等。

按照用人单位的不同性质，可以分为国有企业的劳动争议、城镇集体企业的劳动争议、外商投资企业劳动争议、乡镇集体企业劳动争议、私营企业劳动争议、国家机关的劳动争

议、事业单位的劳动争议以及社会团体的劳动争议等。

按照劳动争议中是否具有涉外因素，劳动争议可分为国内劳动争议和涉外劳动争议。

第三节 劳动争议与其他争议的区别

劳动关系与民事关系和行政关系有一定的相同点。如劳动关系由双方签订的劳动合同确立，劳动关系的内容是有关劳动者的人身和财产关系，这些与民事法律关系有相同的特点；但同时劳动者与用人单位建立的劳动关系因存在隶属关系而体现出不平等，这又与行政法律关系相类似。劳动关系的这些特点也反映到劳动争议中。因此，对劳动争议和民事争议、行政争议予以区别，有助于我们正确把握劳动争议的内涵。

一、劳动争议与民事争议的区别

（一）争议的主体不同

民事争议是发生在平等主体之间的，即发生在公民、法人或其他组织之间。这些主体相互之间的关系平等且独立，而且相互不存在隶属关系。劳动争议的主体则是特定的，即发生在用人单位和劳动者之间，并且这两者之间存在着隶属关系，劳动者成为用人单位的成员并接受用人单位的管理。

（二）争议的内容不同

民事争议是平等主体之间关于财产权益和人身权益的纠纷。劳动争议则主要是劳动关系主体因对劳动权利和劳动义务产生分歧发生的纠纷，争议的内容与劳动权利义务有着直接和密切的关系。

（三）解决争议所适用的法律和前置程序不同

解决民事争议主要适用民法和民事诉讼法，且当事人一发生争议可直接提起民事诉讼，没有前置程序的限制。而劳动争

议主要依据劳动法以及有关的劳动法规、规章解决，并且为及时和就近解决争议，劳动法规定，在提起诉讼之前，一般须先经过劳动仲裁程序。

（四）争议的影响不同

民事争议一般发生于两个平等主体之间，其社会影响有一定的局限性，对当事人来说一般也并不影响其基本生活。劳动争议则不然，由于劳动者的劳动权利是其生活的来源和保障，因此劳动争议与劳动者及其家庭的基本生活密切相关，正因为这样，劳动争议时常以消极怠工、罢工或示威等形式出现，不仅影响到用人单位正常的生产、工作秩序，也影响到社会的稳定 and 经济发展。

二、劳动争议与行政争议的区别

（一）争议的主体及主体之间的关系不同

行政争议的主体，一方是国家行政机关，另一方是公民、法人和其他组织，行政机关作为争议的一方具有恒定性，即没有行政机关的参加，就不可能产生行政争议。而且行政机关与公民、法人或其他组织之间存在着管理与被管理的关系。劳动争议的主体由劳动关系双方，即用人单位和劳动者构成，虽然两者之间也存在着管理关系，但这种管理是基于两者之间由劳动合同构成的隶属关系，而非国家的权力，并且管理的目的是为维护用人单位正常的生产和工作秩序，而非社会的公共利益。因此劳动争议主体之间的管理关系与行政争议主体之间的管理关系有着本质的区别。

（二）引发争议的原因和争议的内容不同

行政争议是由行政机关实施行政管理引发的，争议的内容也大都围绕着行政机关作出的行政行为是否合法、适当，是否侵犯了相对人的合法权益。而劳动争议则是由于劳动关系双方为实现劳动权而发生的，争议的内容则主要是围绕着劳动权利

义务和相关利益展开的。

（三）解决争议的方式、程序不同

行政争议的解决方式有两种：一是通过行政复议，向行政机关的上一级机关申请复议；二是向人民法院提出行政诉讼。就大部分行政争议而言，行政复议并不是提起行政诉讼的必经程序。而劳动争议的解决方式有调解、仲裁和提起诉讼，而且劳动争议的仲裁程序是解决劳动争议的必经程序。

（四）引起的诉讼程序和被告不同

行政争议引起的诉讼程序是行政诉讼，提起行政诉讼的必须是被管理一方的公民、法人和其他组织，被告永远是行政机关。而劳动争议经仲裁后引起的诉讼仍属于民事诉讼，劳动争议双方都可能成为原告或被告。

（五）解决争议的依据和原则不同

行政争议主要依据我国行政法律、法规和行政复议法、行政诉讼法解决，与其他争议相比，解决行政争议的特有原则主要有不适用调解原则，被告负举证责任等。而劳动争议主要依据劳动法及有关的法规、企业劳动争议处理条例以及民事诉讼法解决，并且调解是处理劳动争议的重要原则，并始终贯穿于解决劳动争议的全过程。

【思考题】

1. 应如何理解劳动争议的概念？
2. 劳动争议有哪些特征？
3. 劳动争议有哪些种类？
4. 劳动争议与民事争议、行政争议有哪些区别？

第二章 劳动争议处理制度概述

随着社会的发展和劳动法制的逐步健全，劳动争议处理已成为一项法律制度，在各国劳动法律制度中占有重要地位，在调整劳动关系中发挥着极为重要的作用。

第一节 劳动争议处理制度

一、劳动争议处理制度的概念及特点

由于劳动争议对企业生产和劳动者生活乃至社会稳定有着直接影响，因此长期以来人们一直在积极探索有效解决争议的方法，使得劳动争议处理逐渐形成一种由专门机构解决争议的活动，并成为一项法律制度。劳动争议处理制度，是指由法律确定的专门处理劳动争议的机构，依照法定的范围和程序解决劳动争议的法律制度。劳动争议处理制度有如下特点：

（一）劳动争议处理制度是一项法律制度

在现代法治社会中，一切活动均应依法进行。正确处理劳动争议，不仅关系到劳动者与用人单位的合法权益能否得到维护，而且关系到劳动关系的协调和社会的稳定，因此世界各国都将劳动争议处理作为一项重要的劳动法律制度确定下来，有的将其纳入到劳动法典中单设一章，有的则单独立法。我国《劳动法》对劳动争议作了专章规定，同时国务院还专门颁布了行政法规对其作了规定，使劳动争议处理成为我国重要的劳动法律制度。

（二）劳动争议处理机构体现三方代表性

由专门机构解决劳动争议是各国普遍采取的方式，目的在于使争议能够得到及时和正确的处理。在我国，劳动争议处理的专门机构是企业调解委员会、劳动争议仲裁委员会和人民法院。另外，对于一些特殊劳动争议，又规定了特定的处理机构，如对因女职工劳动保护引起的争议，用人单位的主管部门或劳动行政部门有权处理；对因签订集体合同发生的争议，双方协商不成的，当地人民政府劳动行政部门为协调处理机构。作为劳动争议处理的最主要的机构，劳动争议仲裁委员会分别由当地劳动行政部门的代表、工会的代表和用人单位的代表三方组成，有利于公正、及时地处理劳动争议案件。

（三）劳动争议处理程序突出简便、灵活的特点

由于劳动争议有其特殊性，因此若将劳动争议与其他争议一样，都交由法院依照诉讼程序解决，不仅会造成大量争议案件积压，影响生产和劳动者的生活，而且极易使矛盾激化，影响社会的稳定。因此各国对劳动争议的处理都规定了特别程序。我国专门处理劳动争议的程序有两种，一种是针对一般的劳动争议，按照一般的处理程序解决，即企业调解委员会的调解程序、仲裁委员会的仲裁程序和人民法院的诉讼程序。另一种是针对一些特殊争议规定按照特殊程序解决，主要包括：因侵犯女职工劳动保护权益发生的争议，根据我国《女职工劳动保护规定》，申诉人有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内作出处理决定，女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。因签订集体合同发生的争议，根据我国《劳动法》的规定，当事人协商不成的，由当地人民政府劳动行政部门组织有关各方协调处理。