

石子渊 吕唐勋 著
丁春庭 沈乐平

劳动争议及处理

劳动人事出版社

F246

3
2
2

B079/22

劳动争议及处理

石子渊 吕唐勋 著
丁春庭 沈乐平

劳动人事出版社



B 473895

劳动争议及处理

石子渊 吕庸勋 著
丁春庭 沈乐平

责任编辑 余炳荣

劳动人事出版社出版

(北京市和平里中街12号)

湖南省新华印刷一厂印刷

新华书店北京发行所发行

787×1092毫米 32开本 9印张 201千字

1987年10月北京第1版 1987年10月长沙第1次印刷

ISBN7-5045-0163-8/D·012 统一书号: 3238·336

印数: 1 — 43200册 定价: 1.55元

序

在改革、开放、搞活方针的指引下，为促进劳动制度改革不断深化，国务院于1987年7月31日发布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》。这一法律性文件的颁布，是劳动制度改革的一项重要配套措施，也是在劳动人事领域里加强法制建设的迫切需要。它的发布和实施，将为正确、及时处理劳动争议提供法律依据，也表明我国劳动人事管理向法制化、制度化方向迈进了一大步，标志着新的历史时期劳动争议处理制度的确立。

当前，各级劳动争议调解、仲裁机构已相继建立，从事这项工作的同志遵循国务院关于劳动争议处理暂行规定的精神，正在加强调查研究，认真探索新时期的劳动争议处理工作的特点和规律。本书的几位作者通力合作，互相切磋，写成此书。对于推动劳动争议处理的实际工作、理论研究和教学工作都是很有意义的。

仲裁作为一种法律制度解决纠纷和争端，不但历史悠久，早为世界各国所公认，而且伴随着社会的发展，适用范围也日趋广泛。到目前为止，仲裁制度至少已适用于四个领域：一是国际仲裁（近代国际仲裁发端于1794年英美两国的贾埃条约所设立的“混合仲裁委员会”），它专门处理国家间的有关争端；二是我国对外经济贸易仲裁，其机构是对外贸易仲裁委员会和海事仲裁委员会，它主要解决对外贸易和远洋航运中产生的一切争议；三是国内经济仲裁，其机构是设立在

各级工商行政管理局的经济合同仲裁委员会，它主要处理因经济合同引起的争执；四是劳动争议仲裁，它专门处理因劳动问题引起的纠纷。

我国在社会主义革命和建设时期，对外贸易仲裁和国内经济仲裁制度已积累了许多经验，并正在不断发展和逐步完善。然而，劳动争议仲裁制度，却由于种种原因中断了一个时期。但是，从历史上看，在党的领导下，最早确立的是劳动争议仲裁制度，比经济仲裁制度要早一个时期。它自30年代初期确立后，经过抗日战争和解放战争时期的逐步发展和完善，到建国初期就基本形成了全国统一的劳动争议仲裁制度。从新民主主义革命时期到社会主义革命和建设时期的劳动争议仲裁实践来看，对于推动新民主主义革命进程，促进社会主义革命和建设事业的发展，发挥了应有的作用。劳动争议仲裁制度，作为上层建筑的组成部分，同其它法律制度一样，确实应有它的历史地位。党的十一届三中全会以来，特别重视社会主义民主与社会主义法制建设。近几年来，社会主义法制在不断加强，各项法律制度在不断完善，一度中断的劳动争议仲裁制度开始恢复。从1986年7月国务院发布关于改革劳动制度的四项暂行规定确定建立劳动争议仲裁机构，到1987年7月31日发布《国营企业劳动争议处理暂行规定》，充分说明了党和国家对劳动法制建设的重视。

在新的历史时期里，如何从我国地域广大，人口众多，劳动力资源丰富，多种经济形式同时并存而产生了多种劳动关系等基本情况出发，使劳动争议的处理工作适应劳动、工资、人事三大制度改革的需要，进一步促进改革、开放、搞活方针的贯彻执行，是摆在我们面前的紧迫任务和新课题。

本书正是从上述基本情况出发，根据《国营企业劳动争

议处理暂行规定》的精神，从适用劳动法律、规章入手，从理论和实践的結合上认真地探索了劳动争议的产生、劳动争议的预防和劳动争议的处理，从而着重论述了劳动争议仲裁制度产生的历史必然性和仲裁的程序、原则、仲裁制度的法律渊源及其有关问题。它寓知识性、政策性与法律性于一体，注重实用，资料翔实，说理简明扼要，政策、法律讲解准确，文字通俗易懂，并附有仲裁文书式样。正如我国法学专家皮纯协同志审阅后所说的：“这是我国第一本全面系统地阐述这个专题的著作”。它告诉劳动关系双方当事人如何保护自己的合法权益和履行自己的义务，也告诉仲裁机关和仲裁人员如何提起仲裁程序，妥善处理劳动争议；它还介绍了劳动争议调解和人民法院审理劳动争议案件的有关知识。因此，这本书不仅能够满足广大仲裁干部业务学习的迫切需要，而且也为广大工人和企业、事业、机关、团体等单位的行政管理干部以及从事工会工作的同志学习、掌握党和国家的劳动政策、劳动法规提供了有益的资料，还为高等学校的劳动法律专业提供了教学参考用书。

由于劳动争议仲裁的历史资料零碎不全，新时期的劳动争议仲裁工作尚缺乏实践，本书的内容难免还有不完善之处。作者本着积极探索、开拓、进取的精神写出本书，以飨读者，这是新时期的劳动争议处理工作的一件可喜的事情。但愿在创立适合我国国情的新型的劳动争议处理制度的工作中，本书能成为引玉之砖，引来众多瑰丽的璧玉。

邓 玉 来

目 录

第一章 劳动争议概述	1
第一节 劳动争议的产生.....	1
一、劳动争议的概念和特点.....	1
二、劳动争议的产生及其性质.....	3
第二节 劳动争议的处理.....	14
一、劳动争议处理的概念及其程序.....	14
二、我党领导下劳动争议处理的历史沿革.....	16
第三节 劳动争议处理的任务和作用.....	19
一、劳动争议处理的任务.....	19
二、劳动争议处理的作用.....	20
第四节 外国有关劳动争议处理立法及其 机构简介.....	28
第二章 劳动争议预防	32
第一节 劳动争议预防概述.....	32
一、劳动争议预防的概念.....	32
二、劳动争议预防的可能性和必要性.....	33
第二节 增强劳动法律意识.....	35
一、劳动法律意识的概念.....	35
二、增强劳动法律意识的途径.....	37
三、增强劳动法律意识对于预防劳动争议 的作用.....	38
第三节 执行劳动法规的监督和检查制度.....	41

一、执行劳动法规监督和检查制度的概念 和意义·····	41
二、我国执行劳动法规的监督检查制度·····	42
第四节 实行劳动合同鉴证制度·····	44
一、劳动合同鉴证制度的概念·····	44
二、劳动合同鉴证制度的意义·····	46
三、劳动合同鉴证审查的内容·····	48
第五节 加强企业民主管理制度·····	49
一、企业民主管理制度的概念和意义·····	49
二、我国的企业民主管理制度·····	51
第三章 劳动争议调解 ·····	56
第一节 劳动争议调解的概念·····	56
第二节 劳动争议调解的任务和作用·····	58
一、劳动争议调解的任务·····	58
二、劳动争议调解的作用·····	61
第三节 劳动争议调解机构·····	62
一、劳动争议调解机构的概念和性质·····	62
二、劳动争议调解机构的设置·····	64
三、企业劳动争议调解委员会的职责·····	65
第四节 劳动争议调解的程序·····	66
一、劳动争议调解的申请·····	66
二、劳动争议调解的受理·····	66
三、劳动争议调解的调查·····	67
四、召开会议进行调解·····	68
五、劳动争议调解协议的制订·····	69
六、劳动争议调解协议的执行·····	70
第五节 劳动争议调解的原则和纪律·····	71

一、劳动争议调解的原则·····	71
二、劳动争议调解工作的纪律·····	74
第四章 劳动争议仲裁概述·····	76
第一节 劳动争议仲裁的概念和任务·····	76
一、劳动争议仲裁的概念和特点·····	76
二、劳动争议仲裁的性质和原则·····	79
三、劳动争议仲裁的任务·····	80
第二节 劳动争议仲裁制度的产生和发展·····	82
一、劳动争议仲裁制度溯源·····	82
二、我国劳动争议仲裁制度的发展简史·····	84
第三节 建立劳动争议仲裁制度的必要性·····	91
一、劳动争议仲裁制度是促进经济发展的 一项重要的法律制度·····	91
二、劳动争议仲裁制度是处理劳动争议的 客观需要·····	92
第五章 劳动争议仲裁的基本原则·····	96
第一节 劳动争议仲裁基本原则的概述·····	96
一、劳动争议仲裁的指导思想·····	96
二、劳动争议仲裁的基本原则的概念·····	97
三、坚持劳动争议仲裁基本原则的意义·····	98
四、劳动争议仲裁基本原则的分类·····	100
第二节 共有原则·····	100
一、以事实为依据,以法律为准绳的原则·····	100
二、对当事人在适用法律上一律平等的原则·····	102
三、及时调解原则·····	104
四、辩论原则·····	106
第三节 特有原则·····	108

一、一次裁决原则·····	108
二、回避原则·····	108
三、派出仲裁工作人员,就地办案原则·····	110
第六章 劳动争议仲裁的法律依据·····	112
第一节 劳动法概述·····	112
一、我国劳动法的概念·····	112
二、劳动法的产生和发展·····	120
三、我国劳动法的本质、作用和内容·····	124
第二节 劳动合同制度·····	127
一、劳动合同的概念和特征·····	127
二、劳动合同的订立·····	131
三、劳动合同的变更、终止和解除·····	133
四、违反劳动合同的责任·····	136
第三节 几项劳动管理制度简介·····	137
一、劳动报酬制度·····	137
二、劳动保护制度·····	138
三、劳动保险制度·····	140
四、劳动纪律和奖惩制度·····	141
第七章 劳动争议仲裁参加人·····	145
第一节 当事人·····	145
一、当事人的概念和特征·····	145
二、当事人的权利和义务·····	147
第二节 共同当事人·····	151
一、共同当事人的概念·····	151
二、共同当事人的种类·····	152
三、共同当事人的法律地位·····	154
第三节 第三人·····	155

一、第三人的概念·····	155
二、有独立请求权的第三人·····	156
三、无独立请求权的第三人·····	157
第四节 法定代理人和委托代理人·····	158
一、法定代理人·····	158
二、委托代理人·····	160
第八章 劳动争议仲裁案件的管辖·····	163
第一节 管辖的概念和划定管辖的原则·····	163
一、管辖的概念·····	163
二、划定管辖的原则·····	164
第二节 级别管辖·····	165
一、级别管辖的概念·····	165
二、划分级别管辖的标准·····	165
第三节 地域管辖·····	167
一、地域管辖的概念·····	167
二、划分地域管辖的标准·····	168
三、地域管辖的种类·····	168
第四节 移送管辖和指定管辖·····	171
一、移送管辖·····	171
二、指定管辖·····	172
第九章 劳动争议仲裁机关·····	174
第一节 劳动争议仲裁机关的概念和性质·····	174
一、劳动争议仲裁机关的概念·····	174
二、劳动争议仲裁机关的性质·····	176
第二节 劳动争议仲裁机关的设置及其组成人员·····	178
一、劳动争议仲裁机关的设置·····	178
二、劳动争议仲裁工作人员·····	179

第三节 劳动争议仲裁机关的任务和职权·····	181
一、劳动争议仲裁机关的任务·····	181
二、劳动争议仲裁委员会的职权·····	181
三、劳动争议仲裁委员会办事机构的工作 职责·····	182
第十章 劳动争议仲裁程序·····	184
第一节 申请和受理程序·····	184
一、仲裁申请的内容和手续·····	184
二、仲裁申请的时效·····	187
三、劳动争议案件的受理·····	189
第二节 仲裁庭组织程序·····	192
一、仲裁庭的组成·····	192
二、仲裁庭的工作准备·····	193
第三节 调查取证程序·····	194
一、调查提纲的拟定·····	194
二、证据的概念及其种类·····	195
三、收集证据的途径·····	198
第四节 先行调解程序·····	201
一、先行调解的概念及其意义·····	201
二、调解的基本原则和方法·····	203
三、仲裁调解书的制作和法律效力·····	208
第五节 开庭审理程序·····	210
一、庭审准备·····	210
二、庭审调查·····	211
三、庭审辩论·····	212
四、再行调解·····	212
第六节 仲裁裁决程序·····	213

一、裁决和仲裁决定书·····	213
二、仲裁决定书的制作和法律效力·····	214
第七节 送达和回访程序·····	216
一、送达·····	216
二、回访·····	217
第八节 仲裁监督程序·····	218
一、仲裁监督程序的概念和特点·····	218
二、仲裁监督程序的实行·····	219
第九节 仲裁费收取程序·····	221
一、仲裁费的概念和种类·····	221
二、仲裁费的收取和使用·····	222
第十节 案件材料整理归档程序·····	223
第十一章 劳动争议司法·····	225
第一节 劳动争议司法的概念和意义·····	225
一、劳动争议司法的概念·····	225
二、劳动争议司法的任务·····	226
三、劳动争议司法的作用·····	226
第二节 劳动争议司法的原则·····	229
第三节 劳动争议案件的管辖、收案条件 和主要审判程序·····	231
一、案件管辖·····	231
二、收案范围和条件·····	231
三、主要审判程序·····	232
第四节 法律文书执行的意义及其特点·····	235
一、执行的概念和意义·····	235
二、执行的对象和特点·····	237
第五节 执行的申请和条件·····	239

一、裁决执行的申请·····	239
二、申请执行的条件·····	239
第六节 劳动争议的责任追究和执行措施·····	241
一、劳动争议的责任追究·····	241
二、执行措施·····	242
附录一 国务院关于发布《国营企业劳动争议处理暂行 规定》的通知·····	244
附录二 国营企业劳动争议处理暂行规定·····	245
附录三 劳动争议处理文书·····	251

第一章 劳动争议概述

第一节 劳动争议的产生

一、劳动争议的概念和特点

劳动争议是指劳动关系双方当事人因劳动问题引起的纠纷。这是目前学术界通常采用的定义，有的书上还对此作了一些解释。但是，由于劳动争议处理制度中断了30多年，理论界也没有专门研究劳动争议的问题，因而目前难以找到对于劳动争议这一概念的比较完整的论述。有的在使用劳动争议这个概念时，存在含混不清的现象，如有的报纸上把劳动争议说成是“劳动争议纠纷”。所以，我们必须从研究当前客观存在的劳动争议出发，反映出劳动争议这个概念的本质属性。为此，在借鉴有关的论述的基础上，特别是在研究近几年来出现的劳动争议情况的基础上，我们对劳动争议的概念作如下论述。

劳动争议亦称劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人因与劳动有关的权利、义务问题引起的纠纷。广义的劳动争议泛指以劳动关系为中心发生的一切争执，包括劳资争议，职工个人与企业、事业等单位行政发生的劳动争议，农村村民与乡、村行政发生的劳动争议等。我们通常所说的是狭义的劳动争议，专指社会主义国家的企业、事业、机关、团体等单位的行政和劳动者，在劳动立法的范围内，因适用法规和订立、履行、变更和终止劳动合同以及其它与劳动关系直接

相联系的问题而引起的纠纷。劳动争议,从权利和义务上看,可以分为对既存权利的争议和要求新的权利的争议;从争议人数上看,可以分为集体劳动争议和个别劳动争议。

目前,我国劳动争议主要包括以下几方面:(1)关于变更、解除、终止和撤消劳动合同引起的争议事项;(2)关于辞退、辞职、录用、调动引起的争议事项;(3)关于劳动报酬方面引起的争议事项;(4)关于工作时间、休息时间(休假)方面引起的争议事项;(5)关于劳动保护与安全、卫生方面引起的争议事项;(6)关于奖励和惩处方面引起的争议事项;(7)关于职工患病、伤残、退(离)休、退職、生育、探亲等劳动保险和生活福利待遇方面引起的争议事项;(8)关于女职工、未成年工的劳动引起的争议事项及其他劳动争议事项。

劳动争议与一般的民事纠纷、经济纠纷不同,它们之间的主要区别是:(1)纠纷的当事人和内容不同。民事争议是发生在公民之间、法人之间以及他们相互之间的财产权益、人身权益的争执,它的内容大多是财产关系问题;经济争议是指在经济活动中,经济法律关系主体之间的经济权利、义务的争执,如经济合同纠纷、产权纠纷、商标纠纷、环境污染纠纷等;而劳动争议是以劳动就业为前提产生的劳动法律关系主体之间关于劳动权利和义务方面的纠纷,纠纷的当事人主要是,一方为劳动者,另一方为企业、事业、国家机关、人民团体等单位的行政。(2)解决纠纷适用的法律不同。民事争议由民法来调整,经济纠纷由经济法来调整,劳动争议则由劳动法来调整。(3)主体的权利能力和行为能力不同。根据我国劳动法律规定,公民的劳动权利能力和劳动行为能力从16周岁开始,这与民事法律关系主体的民事权利能力和民事

行为能力不同。劳动权利能力和劳动行为能力是统一的，同时产生，同时终止，不可分割。而公民的民事权利能力和民事行为能力却不完全一致。公民的民事权利能力始于出生，终于死亡；公民的民事行为能力一般则从18周岁开始。(4) 法律关系有单一性和多元性的区别。劳动法律关系，一般来说是一种单一的法律关系，即不允许一个公民同时存在两种劳动法律关系。所以，在一般情况下，劳动争议双方当事人一方是企业、事业、机关、团体等单位的行政，另一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。经济法律关系则可以是纵横的多元的法律关系，即允许一个公民同时存在两种或两种以上的经济法律关系。经济争议可能出现在法人之间、公民之间，也可能出现在公民与法人之间。此外，劳动争议的出现必然与生产（工作）直接相联系。如因调动、辞退、录用职工而产生的争执；因劳动保护、实行安全技术规程和生产卫生规程，以及对于女工和未成年工特殊保护而产生的争执等。劳动争议的产生还必然与劳动者的生活等切身利益直接相联系，如因劳动报酬（工资、奖金待遇等）而产生的争执，因劳动保险和生活福利而产生的争执等。总之，这些争议都离不开生产（工作）和职工的生活而孤立地存在。而经济争议的出现一般与经济往来相联系，特别同经济合同制的实施相联系。由此可见，劳动争议与经济争议、民事争议有着显然不同的特点。

二、劳动争议的产生及其性质

（一）劳动争议产生的社会历史条件

我们所说的劳动争议，不是在任何社会形态下都存在的，它是一个历史的范畴。劳动是具有劳动能力和劳动经验的人使用劳动资料作用于劳动对象，使其适合自己需要的一