

常见法律实务专家指导丛书

# 劳动权益维护

## 与劳动纠纷处理

李集合 秦学恩 编著

LAODONG QUANYI  
WEIHU YU LAODONG  
JIUFEN CHULI

中国民主法制出版社

常见法律实务专家指导丛书

# 劳动权益维护与 劳动纠纷处理

策划 党博 李集合 秦学恩/编著

中国民主法制出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

劳动权益维护与劳动纠纷处理/李集合,秦学恩编著.

—北京:中国民主法制出版社,2001.5

(常见法律实务专家指导丛书)

ISBN 7-80078-555-6

Ⅰ. 劳… Ⅱ. 李… Ⅲ. ①劳动法—法律解释—

中国②劳动争议—仲裁—法规—法律解释—中国

Ⅳ. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 22225 号

---

书名/劳动权益维护与劳动纠纷处理

作者/李集合 秦学恩 编著

---

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区玉林里 7 号(100054)

电话/63292534(发行部)63056977(编辑部)

传真/63056975 63056983

经销/新华书店

开本/32 开 850×1168 毫米

印张/8 字数/205 千字

版本/2001 年 5 月第 1 版 2001 年 5 月第 1 次印刷

印刷/河北省霸州市福利胶印厂

---

书号/ISBN 7-80078-555-6/D·454

定价/18.00 元

出版声明/版权所有,侵权必究。

---

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

## 前 言

随着社会主义市场经济的发展,现代企业制度的逐步建立,传统的高度集中统一的劳动管理体制被打破,劳动关系发生了深刻的变化,国家与职工的劳动关系正在转变为企业与职工的劳动关系.新的劳动关系逐步建立的同时,由于劳动体制转轨时期各种利益关系的冲突,劳动争议呈急剧上升趋势.加上劳动立法相对滞后,新问题、新矛盾迭出,潜伏着大量劳动争议.正确及时处理劳动争议,不仅有利于维护劳动关系双方的合法权益,而且有利于劳动关系的协调发展,促进改革的深化和社会稳定。

本书从分析劳动关系入手,以劳动权力为本位,简明扼要地介绍了劳动关系双方的权利义务,劳动合同作为劳动关系建立的法律形式和用人单位在劳动安全卫生方面的职责,以及劳动者享受社会保险待遇的条件和标准,系统介绍了劳动争议处理的程序及常见劳动争议处理应注意的问题。本书旨在普及劳动法律知识与劳动争议处理实务操作。每章附有典型案例分析,有助于读者的理解和掌握。

本书在写作过程中,作者参考和借鉴了专家学者的有关文献资料,在此谨表谢意。由于作者学识有限,难免存在一些错误和疏漏,敬请读者批评指正。

2001年3月

4432-1-17

## 目 录

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| <b>第一章 劳动关系</b> .....      | ( 1 )  |
| 一、劳动关系.....                | ( 1 )  |
| 二、我国劳动法的调整范围.....          | ( 3 )  |
| 三、目前我国劳动关系的现状.....         | ( 4 )  |
| 四、劳动关系的认定.....             | ( 7 )  |
| <b>第二章 劳动法律关系</b> .....    | ( 10 ) |
| 一、劳动法律关系.....              | ( 10 ) |
| 二、劳动法律关系的主体.....           | ( 10 ) |
| <b>第三章 劳动合同</b> .....      | ( 14 ) |
| 一、劳动合同概述.....              | ( 14 ) |
| 二、劳动合同的订立.....             | ( 17 ) |
| 三、劳动合同的效力.....             | ( 29 ) |
| 四、劳动合同的变更.....             | ( 32 ) |
| 五、劳动合同的解除.....             | ( 33 ) |
| 六、劳动合同的终止.....             | ( 38 ) |
| 七、违反劳动合同的法律责任.....         | ( 41 ) |
| 八、集体合同.....                | ( 44 ) |
| 九、典型案例评析.....              | ( 47 ) |
| <b>第四章 劳动安全与劳动保护</b> ..... | ( 62 ) |
| 一、用人单位在劳动安全卫生方面的职责.....    | ( 62 ) |
| 二、特种作业的劳动保护.....           | ( 68 ) |
| 三、企业职工伤亡事故.....            | ( 70 ) |
| 四、职业病及其处理.....             | ( 71 ) |

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 五、女职工的特殊保护·····                 | (76)  |
| 六、未成年工的特殊保护·····                | (81)  |
| 七、违反女职工和未成年人保护规定<br>的法律责任·····  | (86)  |
| 八、典型案例评析·····                   | (87)  |
| <b>第五章 社会保险</b> ·····           | (96)  |
| 一、社会保险制度·····                   | (96)  |
| 二、社会保险制度的基本内容·····              | (97)  |
| 三、享受社会保险待遇的条件和标准·····           | (104) |
| <b>第六章 劳动争议处理</b> ·····         | (120) |
| 一、劳动争议及其处理途径·····               | (120) |
| 二、劳动争议处理的原则·····                | (123) |
| <b>第七章 劳动争议的受理范围及处理规定</b> ····· | (126) |
| 一、劳动关系主体确定的劳动争议·····            | (126) |
| 二、以劳动争议的具体事项确定的劳动争议·····        | (128) |
| <b>第八章 劳动争议的企业调解</b> ·····      | (152) |
| 一、劳动争议调解委员会的组成·····             | (152) |
| 二、劳动争议调解委员会受理劳动争议<br>的范围·····   | (153) |
| 三、调解劳动争议的时效规定·····              | (153) |
| 四、劳动争议的调解程序·····                | (154) |
| 五、调解协议的履行·····                  | (155) |
| <b>第九章 劳动争议仲裁</b> ·····         | (156) |
| 一、劳动争议仲裁委员会的组成及其职责·····         | (156) |
| 二、劳动争议仲裁管辖·····                 | (157) |
| 三、劳动争议仲裁参加人·····                | (159) |
| 四、劳动争议仲裁程序·····                 | (164) |
| <b>第十章 劳动争议诉讼程序</b> ·····       | (178) |

## 附 录

|  |       |
|--|-------|
| 中华人民共和国劳动法 .....   | (183) |
| 劳动力市场管理规定 .....  | (197) |
| 最高人民法院关于人民法院对经劳动争议<br>仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起<br>诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效<br>的解释 ..... | (205) |
| 劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民<br>共和国劳动法〉若干问题的意见》的<br>通知 .....                    | (206) |
| 劳动部关于发布《违反〈劳动法〉有关劳动<br>合同规定的赔偿办法》的通知 .....                             | (222) |
| 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 .....  | (225) |
| 劳动部印发《〈中华人民共和国企业劳动<br>争议处理条例〉若干问题解释》的<br>通知 .....                      | (231) |
| 劳动争议仲裁委员会办案规则 .....  | (236) |
| 最高人民法院关于劳动争议案件受理问题<br>的通知 .....  | (245) |
| 最高人民法院关于劳动部《关于人民法院审理<br>劳动争议案件几个问题的函》的答复 .....                         | (246) |
| 最高人民法院关于人民法院对集体企业<br>退休职工为追索退休金而提起的诉讼<br>应否受理问题的复函 .....               | (248) |

## 第一章 劳动关系

### 一、劳动关系

在现实社会生活中,社会关系错综复杂,劳动关系作为社会关系的一种是劳动法的调整对象。认识和了解劳动关系,有助于区分其他社会关系与劳动关系的区别,解决劳动争议,维护劳动者合法权益。

#### (一) 劳动关系的概念

劳动关系是指劳动者与用人单位之间在劳动过程中结成的一种社会关系。劳动过程使劳动者与生产资料相结合,人们利用劳动资料,改造劳动对象,达到预期的结果。劳动关系是人们在劳动过程中结成的一定的社会关系,这种具体的劳动关系是劳动法调整的对象。对劳动关系的理解应把握以下两点:

(1) 劳动关系存在于劳动者和用人单位之间。劳动者和用人单位是劳动关系的主体,劳动者是劳动力的所有者,目前劳动仍然是谋生的手段,还不是人们日常生活的第一需要。劳动者有权支配自己的劳动力,在劳动力市场上以出卖劳动力获得报酬。用人单位是生产资料的占有者和劳动条件的提供者。可以是企业,也可以是个体户,还可以是国家机关、事业组织和社会团体。用人单位组织、指挥、协调、监督劳动过程,获得劳动成果,向劳动者支付报酬。劳动关系主体在劳动力市场上一方是劳动力的提供者,另一方是劳动力的需求者。

(2) 劳动关系与劳动过程相联系。在劳动力市场劳动关系只是一种可能的存在,还不是现实的具体的劳动关系,劳动力作为生



产的要素,只有与生产资料相结合,劳动过程才能进行。劳动者和用人单位之间的劳动关系只有与劳动过程相联系才能转变为现实。在劳动过程中劳动者被列入用人单位的劳动组织,担任一定的工作,遵守用人单位的劳动纪律,服从指挥、接受管理。与劳动过程没有直接联系的社会关系,不属劳动法调整的劳动关系。

## (二) 劳动关系的特征

### 1. 兼有平等关系和隶属关系

在劳动力市场中,劳动者和用人单位是平等的主体,双方是否建立劳动关系,及建立劳动关系的条件,按平等自愿、协商一致的原则依法确定。经过双向选择,签订劳动合同,确立劳动关系。而劳动关系一经建立,劳动者就被纳入用人单位的劳动组织,劳动力归用人单位支配和管理,双方形成领导与被领导的隶属关系。劳动关系兼有平等和隶属的特征使之与民事关系、行政关系区别开来,成为劳动法的调整对象。

### 2. 兼有人身和财产关系

劳动关系本质上来讲就是一种人身关系,劳动力的存在和使用与劳动者的人身不能分离。一方面劳动者向用人单位提供劳动力,实际上就是劳动者将其人身在一定程度上交给了用人单位,在劳动过程中劳动者人身受到限制。另一方面,劳动者通过出卖劳动力获得劳动报酬,遵循了市场经济中等价交换的原则,具有财产关系的性质。

### 3. 基于劳动合同确立,通过劳动过程实现

随着我国体制改革的深化,传统的用工制度被打破,劳动力市场逐步形成和完善,劳动合同制的普遍推行逐步取代了传统的国家用工制度。劳动法第16条规定建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。把劳动关系的建立和维系从过去的行政方式变为法律方式,但是,并非没有书面的劳动合同,劳动者和用人单位之

间就不存在劳动关系。实践中,往往应当签订劳动合同而未签订劳动合同、以口头约定代替劳动合同、劳动合同到期而未办理终止手续或续订手续等原因而劳动者已实际进入了劳动过程,成立了事实的劳动关系。这种劳动关系虽不规范,但双方已在具体劳动过程中实际履行了劳动权利和劳动义务,是一种通过参加用人单位具体劳动过程而实现的既成事实、客观存在的劳动关系。

## 二、我国劳动法的调整范围

劳动法是调整劳动关系的一部综合性法律,但并没有将全部劳动关系均列入调整范围。根据劳动法第2条的规定,以及国家原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》,从劳动关系主体上讲,劳动法调整下列范围的劳动关系:

1. 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者

这里的企业包括所有依照工商管理法规核准登记注册并领取了营业执照的各类企业,如国有集体、外资、合资、联营、私营、股份制企业等。个体经济组织是指依法核准登记领取了营业执照的个体生产经营单位(一般指雇工在七人以下的个体工商户),在其生产经营活动中雇用雇工、学徒所形成的劳动关系。企业、个体经济组织统称用人单位,它向劳动者提供生产资料和劳动条件,劳动者按照用人单位的要求在用人单位的指挥下进行劳动。这种在劳动过程中形成的劳动关系,不仅包括以劳动合同形式表现的劳动关系,也包括事实劳动关系。此外,的家庭雇工、没有核准登记的个体作坊用工、农村农业劳动雇工等不适用劳动法调整。

2. 国家机关、事业单位、社会团体及与之建立劳动合同关系的劳动者

首先,国家机关、事业单位、社会团体及其工作人员不适用劳动法。因为国家公务人员经国家依一定程序任命,代表国家执行

公务,不是履行劳动义务,其待遇国家统一规定,财政统一拨付,人事国家统一调配,双方的关系不是一种平等的关系。

其次,国家机关、事业单位、社会团体如果适用劳动法,劳动者必须与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动合同关系。这里的劳动者不受国家人事部门统一调配,而是通过劳动力市场,遵循平等自愿、协商一致的原则,经双向选择,与国家机关、事业单位、社会团体签订劳动合同建立劳动关系。主要包括:

(1) 国家机关、事业单位、社会团体的工勤人员;

(2) 实行企业化管理的事业单位的人员;

(3) 其他通过劳动合同与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

随着市场经济体制的确立,国家机构改革的深化,国家机关将有大量人员被精简分流。国办事业单位和社会团体的体制将改变,劳动合同制普遍推行。统一的劳动力市场将日趋扩大完善,随着生产社会化、现代化程度的不断提高,雇佣劳动关系将越来越普遍,劳动法的调整范围将逐步扩大。

### 三、目前我国劳动关系的现状

#### (一) 新型劳动关系逐步确立

市场经济就是要使市场对资源配置起基础性作用。随着市场经济的发展,现代企业制度的逐步建立,劳动力市场日趋完善,传统的高度集中统一的劳动管理体制被打破,劳动关系发生了深刻的变化。国家与职工的劳动关系正在转变为企业与职工的劳动关系,新的劳动关系已逐步建立,其主要表现在:

(1) 劳动力从计划配置转向劳动力市场配置。过去国家对劳动者实行指令性计划,统一调配,用人单位没有用人自主权,劳动者没有择业自主权。国家通过计划的手段对劳动力资源进行配置,造成不能人尽其才、劳动力资源的浪费。现在随着改革的深

化,劳动力市场的完善,劳动者和用人单位可以通过劳动力市场双向选择,劳动者可以跨地区在全社会范围内流动。使用人单位的用人自主权和劳动者选择职业的自由得到充分的体现。

(2) 用工的形式从国家用工转向企业用工。过去国家对劳动者安置就业,实行的是固定工制度,劳动者长期在一个单位工作,各项待遇国家统一规定。现在随着企业经营体制的转换,用人自主权赋予用人单位。企业可以根据自己生产经营的需要设置岗位,确定工资水平,分配形式。

(3) 劳动管理从国家行政管理转向企业经营管理。过去劳动管理,由国家制定统一的奖惩办法和各项制度,企业按照国家的统一规定来贯彻实施。管理缺少自主性和灵活性。现在劳动者和用人单位,经过双向选择,签订劳动合同确立劳动关系后,企业根据生产经营的状况组织劳动,按自己的管理模式对劳动者进行管理。制订适合本企业运作的各项规则、劳动纪律,对劳动者实行奖惩。对企业贡献大的员工予以奖励,对严重违反劳动纪律的劳动者可以予以处分甚至开除。充分发挥每一员工的积极性,劳动管理成为企业生产经营管理的一个组成部分。

(4) 劳动关系的调整从行政命令转向劳动合同。过去高度集中统一的管理体制下企业是政府的附属物,政企不分。劳动者与用人单位之间劳动关系的调整是通过国家行政命令的形式实现。现在随着劳动合同制的普遍推行,劳动者和用人单位经过双向选择,签订劳动合同确立劳动关系,通过劳动合同明确双方的权利义务,劳动过程也就是劳动合同的履行过程。

## (二) 劳动关系日趋多样化

随着国有企业改革的深化,非公有制经济地位的确立,形成以公有制经济为主体的多种所有制经济并存的经济制度。但由于企业改制,合资、承包、租赁、联合兼并、托管经营、破产、拍卖、股份制等形式的出现,劳动关系日趋多样化。

### 1. 劳动关系稳定性相对减弱

劳动合同制的普遍推行,固定工制度被打破,竞争机制的建立和完善,企业职工待岗和下岗成为正常现象,特别是近几年随着国有企业改革力度的加大,职工下岗、待业增多。企业和职工原来确立的劳动关系已发生变化,劳动关系变更、解除和终止的现象明显增加。如,劳动合同短期化,合同期限届满被终止劳动合同,劳动合同在履行过程中随意终止,不订劳动合同随意用工,拖欠职工工资、生活费、医疗费、欠缴三项社会保险等,由此引发了大量劳动争议。

### 2. 劳动关系多元化

目前,劳动关系已由过去单纯的全民所有制单位、集体所有制单位的形式,发展到有个体经营单位的、股份制经济单位的、外商投资企业单位的以及港、澳、台投资企业单位的等形式。同时随着农、林、牧、渔业生产社会化、现代化程度的提高,家庭和集体经济组织雇佣劳动现象普遍增多。城市家庭生活水准的提高,家庭雇工也越来越多。这些现象虽尚未纳入劳动法的调整范围,但从发展趋势上来看,仅从劳务关系角度解释,已不能涵盖它的全部内容。

### 3. 存在双重劳动关系

劳动关系是一种单一的法律关系,不允许一个劳动者同时存在两种以上劳动法律关系。但目前国有企业改革大量的富余人员下岗待工,劳动者名义上与原单位保留劳动关系,领取生活费,仍享有各项保险待遇,同时又在社会上其他单位从事劳动,与原单位未解除劳动合同;还有相当一部分把劳动关系挂在企业,名义上存在劳动关系,却以“停薪留职”、“外借”、“外聘”、“外出劳动”、“请长假”等多种形式离开企业在其他单位从事劳动。这种与原单位保留名义上的劳动关系而在其他单位从事劳动的现象称为“双重劳动关系”。双重劳动关系的存在是体制转轨时期不可避免的社

会现象,它有利于劳动管理体制的改革和社会稳定。但同时又存在很大弊端,不利于劳动管理,潜伏着大量的劳动争议。

#### 4. 事实劳动关系大量存在

劳动法实施以来,劳动合同制度在一些用人单位仍未得到贯彻落实。有些企业在劳动用工、管理上比较混乱,存在随意用工,不签劳动合同,以口头约定代替书面劳动合同等现象。或虽签劳动合同,但合同必备条款欠缺,或合同到期该续订而未办理续订手续,造成极不规范的用工现象。这种没有劳动合同,劳动者与用人单位在劳动过程中实际履行劳动权利和义务时形成的既成事实,客观存在的劳动关系,称为“事实劳动关系”。

事实劳动关系本质上是一种非法用工现象,违背了劳动法第16条的规定,事实劳动关系的存在使劳动关系处于无序状态,职工合法权益得不到有效保护。因事实劳动关系而引发的劳动争议,不仅处理难度大,而且相当复杂。

### 四、劳动关系的认定

由于目前劳动合同制度的不完善,体制转轨时期劳动关系复杂多样,利益的冲突、劳动争议日益增多。一旦发生争议,有的用人单位往往以与对方不存在劳动关系为借口推脱责任。这就需要首先对争议双方是否存在劳动关系加以认定,以将劳动关系与其他社会关系区别开来,正确及时合法处理劳动争议,以维护用人单位或劳动者的合法权益。

争议双方是否存在劳动关系,首先,看双方是否签订劳动合同。因为劳动合同是判断双方是否存在劳动关系的具体标准。当然还应对劳动合同作具体分析,将劳动合同与承包合同、劳务合同区别开来,以正确界定劳动关系。比较典型意义是在企业范围,企业与职工、班组、车间之间的承包关系,实质属企业经营管理的一种责任制形式,这种承包关系当然是劳动关系。企业对外的发包

承包关系则属于一种民事关系,适用民法来调整。其次,在没有劳动合同的情况下应从以下几个方面加以分析:

第一,从主体上看是否具备合法主体资格。劳动关系的主体是用人单位和劳动者,主体合格是劳动关系合法的前提条件。其中用人单位应是依法批准成立或核准注册登记的用人单位,劳动者除特殊行业外,应是16周岁以上具有劳动能力的自然人。而其他关系如劳务关系、承包关系、租赁关系则不仅限于自然人,既可以是自然人,也可以是组织。当然并不是说主体不合格就不存在劳动关系。劳动者主体不合格,那只是一个非法用工的问题,属于劳动监察应纠正的行为,不合法的劳动关系中的劳动者合法权益仍然应当得到维护。

第二,从双方关系上看是否具有隶属性。劳动关系的一个本质特征是劳动者与用人单位存在隶属关系。劳动者被纳入用人单位的劳动组织,成为用人单位的一员,服从用人单位的领导,听从指挥,在用人单位安排的岗位上从事劳动,遵守用人单位的劳动纪律,接受用人单位管理。这种隶属关系实质是用人单位内部的一种行政管理关系。而其他社会关系,如企业对外的承包、租赁关系,劳务关系则不具有隶属性,属平等主体之间的民事关系。

第三,从双方关系的标的上看,劳动关系中劳动者提供的是劳动,强调的是劳动过程而不是结果。用人单位为劳动者提供生产资料和劳动条件,劳动者在用人单位安排的岗位上从事一定分工的工作。而其他社会经济关系,如企业对外的承包、租赁关系所支持的主要是结果。劳务关系中劳务提供者提供是劳务成果,尽管劳务关系中提供劳务表现为一个过程,但最终体现的是劳务成果。

第四,从报酬的形式上看,劳动关系中用人单位以工资的形式向劳动者支付报酬,劳动者除领取工资外,还享有其他社会保险待遇,体现了按劳分配的原则。而其他社会经济关系中支付的是价款,体现了市场经济商品交换的等价交换原则,如劳务关系中劳

务提供者完成了一定的工作,接受劳务方向劳务提供者一次性支付价款,双方属一种民事关系。

多种经济形式并存和经营方式的多样化,加上用工方式的不规范,使劳动关系错综复杂。劳动关系不仅难以认定,兼之争议情况复杂,使处理难度增大。正确认定劳动关系,有利于劳动争议的处理,稳定用工秩序,维护当事人的合法权益,使劳动关系和谐、稳定地发展。



## 第二章 劳动法律关系

### 一、劳动法律关系

劳动法律关系是指劳动关系经由劳动法规调整而形成的一种法律上的权利和义务关系。劳动关系只有为劳动法律规范所确定和调整,才能上升为劳动法律关系,它是劳动关系在法律上的表现,是劳动法律规范调整劳动关系的结果。劳动法规定了人们的行为模式,应当怎样不应当怎样,可以怎样,以及相应的法律后果,为人们设计了一个劳动关系的标准格式。当人们按照劳动法律规范办事,劳动关系便上升为劳动法律关系。劳动者与用人单位之间权利和义务的实现便具有了国家强制力的保证,要求劳动者,用人单位正确行使权利和履行相应义务,以保障劳动关系协调稳定发展。

我国劳动法第三章规定了劳动合同和集体劳动合同制度,与此相适应将劳动法律关系区分为个别劳动法律关系和集体劳动法律关系。个别劳动法律关系是劳动者个人与用人单位依法签订劳动合同确立的劳动权利和义务关系。集体劳动法律关系一般是由工会代表劳动者与用人单位依法签订集体劳动合同而确立的劳动权利和义务关系。个人劳动关系发生争议,争议的主体是劳动者个人和用人单位;集体劳动关系强调的是劳动者的整体利益,发生争议属集体劳动争议,争议的主体是工会与用人单位。

### 二、劳动法律关系的主体

#### (一) 劳动者

法律关系的主体是指法律关系的参加者,即在法律关系中享