

LAW

■ 主编：张世琦
■ 本册执行主编：牛丽

法律帮助一点通

——劳动纠纷



0.4
a1

察出版社

法律帮助一点通

——劳动纠纷

主 编 张世琦 本册执行主编 牛 丽

编著者 (以姓氏笔画为序)

牛 丽 牛 岱 刘玉珍 伍彦俊

佟丽萍 杨北丰 洪 波 解玉环



A0961852

中国检察出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

法律帮助一点通. 劳动纠纷/张世琦编. —北京: 中国检察出版社, 2002.2

ISBN 7-80086-903-2

I. 法… II. 张… III. ①法律—基本知识—中国 ②劳动争议—仲裁—基本知识—中国 IV. D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 090792 号

法律帮助一点通——劳动纠纷

主编 张世琦 本册执行主编 牛 丽

出版发行: 中国检察出版社

社 址: 北京市石景山区鲁谷西路 5 号 (100040)

电子邮箱: zgjccbs@263.net

电 话: (010)68630384(编辑) 68650015(发行) 68636518(邮购)

经 销: 新华书店

印 刷: 保定市印刷厂

开 本: 850mm×1168mm 32 开

印 张: 5.5 印张

字 数: 139 千字

版 次: 2002 年 2 月第一版 2002 年 3 月第二次印刷

书 号: ISBN 7-80086-903-2/D·903

定 价: 9.50 元

检察版图书, 版权所有, 侵权必究
如遇图书印装质量问题本社负责调换

编者的话

在我们日常生活不可避免地会遇到一些纠纷，这些纠纷处理得好，可能会对人们的生活、社会的经济发展有益；处理得不好，则有可能产生负面的影响。

无论是处理合同纠纷、债务纠纷，还是处理医疗纠纷等等，我们最常用的方法就是求助于法律。我国是法制的国家，我们的社会也是一个法制的社会，遇到纠纷以法律的办法解决，应该是最可靠的，也是最公平的。

为了使人们充分重视生活、生产、经营中出现的纠纷，也为了增强人们的法制观念，运用法律武器，正确处理纠纷，我们编写了《法律帮助一点通》丛书。考虑到读者因所处社会环境不同，文化水准不同，对现行法律、法规和有关规定了解程度不同，《法律帮助一点通》尽量采用通俗易懂的语言，以问答方式列举出一些常用的纠纷，并提出相应的解决办法及法律依据，希望能对读者有所帮助。这是我们编写《法律帮助一点通》丛书的初衷。

编 者

2002年1月

目 录

一、劳动纠纷的预防

1. 什么是劳动纠纷？	(1)
2. 劳动纠纷有哪些种类？	(2)
3. 劳动纠纷与民事纠纷有哪些不同？	(3)
4. 什么是劳动纠纷预防？	(4)
5. 预防劳动纠纷可采取哪些措施？	(6)
6. 预防劳动纠纷是否必须确立劳动法律关系？	(7)
7. 劳动者应具备什么条件？	(9)
8. 劳动者享有哪些权利？ 承担哪些义务？	(11)
9. 用人单位的范围和资格条件是什么？	(13)
10. 用人单位能否提高对妇女的录用标准？	(14)
11. 什么是劳动合同？	(15)
12. 怎样订立劳动合同？	(17)
13. 劳动合同有哪些种类？	(18)
14. 劳动合同应具备哪些内容？	(19)
15. 订立劳动合同的原则是什么？	(21)
16. 什么样的劳动合同属于无效劳动合同？	(22)
17. 无效劳动合同会导致怎样的法律后果？	(23)
18. 什么是劳动合同的终止？	(24)
19. 什么是劳动合同的解除？	(25)
20. 用人单位在哪些情况下可以解除劳动合同？	(26)
21. 用人单位在哪些情况下可以进行经济性裁员？	(29)
22. 劳动者在什么情况下可以解除劳动合同？	(30)

23. 用人单位解除劳动合同是否要给予劳动者经济补偿?	(32)
24. 什么是集体合同?	(34)
25. 订立集体合同有什么意义?	(35)
26. 集体合同有哪些主要内容?	(36)
27. 怎样订立集体合同?	(38)
28. 什么是工作时间?	(40)
29. 用人单位是否有权自行确定实行标准工作时间以外 的工时制度?	(41)
30. 企业超过法定时限安排劳动者加班并侵占劳动者休 息日是否合法?	(42)
31. 企业让职工加班加点挤时间休假是否合法?	(44)
32. 用人单位在哪些情况下可以组织劳动者加班加点?	(45)
33. 什么是休息时间?	(46)
34. 什么是工资? 工资具有哪些职能?	(46)
35. 劳动者同工是否应当同酬?	(47)
36. 企业是否有权确定职工工资分配方式?	(49)
37. 用人单位是否可以以货币外的其他形式支付工资?	(50)
38. 什么是最低工资? 最低工资是否包括加班加点工资?	(51)
39. 用人单位扣发劳动者工资是否合法?	(52)
40. 用人单位拖欠劳动者工资是否违法?	(54)
41. 加班加点工资应怎样计算?	(55)
42. 日工资、小时工资应当怎样计算?	(57)
43. 实行计件工资的劳动者超时劳动, 用人单位应怎样 支付超时工资?	(58)
44. 国家对年节及纪念日放假有哪些规定?	(59)

45. 劳动者的劳动防护用品应由谁来提供?	(60)
46. 法律禁止安排女职工从事哪些劳动?	(61)
47. 法律禁止安排未成年工从事哪些劳动?	(63)
48. 劳动者未经培训是否可以从事技术工种劳动?	(65)
49. 劳动者的业务培训费用应由谁来承担?	(66)
50. 用人单位和劳动者是否必须参加养老保险?	(68)
51. 我国对劳动者享受失业保险待遇作了哪些规定?	(69)
52. 职工因工负伤应享受哪些待遇?	(70)

二、劳动纠纷中的法律责任

1. 什么是劳动纠纷中的法律责任? 承担法律责任应具备哪些条件?	(73)
2. 违反《劳动法》的责任形式有哪些?	(74)
3. 什么是用人单位的法律责任? 用人单位在哪些情况下应承担法律责任?	(75)
4. 什么是劳动者的法律责任?	(77)
5. 用人单位订立无效劳动合同应承担怎样的法律责任?	(77)
6. 用人单位故意拖延订立劳动合同应承担怎样的法律责任?	(78)
7. 用人单位制定违反劳动法律、法规的规章制度应承担怎样的法律责任?	(79)
8. 用人单位违法或违约解除劳动合同应承担怎样的法律责任?	(80)
9. 用人单位在工资报酬方面侵害劳动者合法权益应承担怎样的法律责任?	(81)
10. 用人单位违法延长劳动者工作时间应当承担怎样的法律责任?	(82)
11. 用人单位违反劳动安全卫生规定的应承担怎样的	

法律责任?	(82)
12. 矿山企业违反劳动安全规定应承担怎样的法律责任?	(84)
13. 用人单位强令劳动者冒险作业造成严重后果应承担 怎样的法律责任?	(86)
14. 用人单位非法招用未成年工应承担怎样的法律责任?	(87)
15. 用人单位侵害女职工合法权益应承担怎样的法律 责任?	(89)
16. 用人单位侵犯劳动者人身自由应承担怎样的法律 责任?	(90)
17. 用人单位无故不缴纳社会保险费应承担怎样的法律 责任?	(90)
18. 劳动者违法解除劳动合同应承担怎样的法律责任?	(91)
19. 劳动者违反劳动合同中的保密约定应承担怎样的 法律责任?	(91)
20. 劳动者违反操作规程是否应承担法律责任?	(92)
21. 违反《企业劳动争议处理条例》的法律责任有哪些?	(94)

三、劳动纠纷的处理

1. 劳动纠纷有哪些处理方法?	(95)
2. 处理劳动纠纷的法律依据有哪些?	(97)
3. 处理劳动纠纷应坚持哪些原则?	(98)
4. 正确处理劳动纠纷有哪些意义?	(99)
5. 劳动纠纷的处理机构有哪些?	(100)
6. 因劳动合同引起的劳动纠纷如何处理?	(101)
7. 因辞退违纪职工发生的劳动纠纷应如何处理?	(104)

8. 因开除职工发生的劳动纠纷应如何处理?	(106)
9. 因工伤发生的劳动纠纷应如何处理?	(107)
10. 因养老保险而引起的劳动纠纷应如何处理?	(108)
11. 外商投资企业发生的劳动纠纷应如何处理?	(109)
12. 私营企业发生的劳动纠纷应如何处理?	(111)
13. 什么是劳动纠纷调解?	(111)
14. 企业劳动争议调解委员会调解哪些范围的劳动纠纷?	(113)
15. 企业劳动争议调解委员会怎样组成?	(113)
16. 企业劳动争议调解委员会调解劳动纠纷有哪些程序?	(114)
17. 什么是劳动纠纷仲裁?	(117)
18. 劳动纠纷仲裁应遵循哪些原则?	(118)
19. 劳动争议仲裁委员会是怎样设立和组成的?	(119)
20. 劳动纠纷仲裁有哪些程序?	(120)
21. 劳动纠纷当事人是否可以委托代理人参加仲裁活动?	(122)
22. 劳动争议仲裁委员会受理哪些劳动纠纷案件?	(124)
23. 劳动争议仲裁委员会是否受理外商投资企业中发生 的不与职工签订劳动合同等情况的劳动争议?	(124)
24. 劳动纠纷当事人应当向哪个劳动争议仲裁委员会申 请仲裁?	(125)
25. 当事人双方不在同一地区的劳动纠纷应由谁管辖?	(126)
26. 劳动纠纷当事人在什么时间内提起仲裁有效?	(127)
27. 劳动纠纷当事人在仲裁中享有哪些权利?	(127)
28. 劳动纠纷当事人在仲裁中应承担哪些义务?	(129)
29. 劳动争议仲裁委员会仲裁庭怎样组成?	(130)
30. 劳动争议仲裁委员会的组成人员在哪些情况下应当	

回避?	(131)
31. 在什么情况下劳动争议仲裁委员会可在被申请人缺席 时进行裁决?	(131)
32. 劳动争议仲裁费用由谁承担?	(132)
33. 当事人拒不交纳仲裁费用的应如何处理?	(132)
34. 如何书写劳动纠纷仲裁申诉书?	(133)
35. 如何书写劳动纠纷仲裁答辩书?	(135)
36. 劳动争议仲裁是提起劳动争议诉讼的必经程序吗?	(137)
37. 当事人对经仲裁达成的调解协议是否可以反悔?	(138)
38. 当事人不服劳动争议仲裁裁决的怎么办?	(139)
39. 当事人应向何地人民法院申请执行仲裁裁决?	(139)
40. 什么是劳动纠纷诉讼?	(139)
41. 提起劳动纠纷诉讼应具备哪些条件?	(140)
42. 当事人可以就哪些劳动纠纷案件向人民法院提起诉讼?	(142)
43. 最高人民法院对劳动纠纷案件的受理作了哪些规定?	(143)
44. 当事人可否将劳动争议仲裁委员会作为诉讼的被告?	(144)
45. 劳动纠纷当事人在诉讼中享有哪些权利, 承担哪些 义务?	(144)
46. 劳动纠纷案件的诉讼管辖是怎样规定的?	(146)
47. 劳动纠纷案件的诉讼程序有哪些?	(147)
48. 如何书写劳动纠纷起诉状?	(149)
49. 如何书写劳动纠纷诉讼答辩状?	(152)
50. 什么是反诉? 劳动纠纷被告是否可以提起反诉?	(154)
51. 如何书写劳动纠纷上诉状?	(155)
52. 如何书写劳动纠纷再审申请书?	(158)

一、劳动纠纷的预防

1. 什么是劳动纠纷？

劳动纠纷也称劳动争议，是指劳动法律关系双方当事人即劳动者和用人单位，在执行劳动法律、法规或履行劳动合同的过程中，就劳动权利和劳动义务关系所产生的争议。

劳动纠纷是现实中较为常见的纠纷。国家机关、企业事业单位、社会团体等用人单位与职工建立劳动关系后，一般都能相互合作，认真履行劳动合同。但由于各种原因，双方之间产生纠纷也是难以避免的事情。劳动纠纷的发生，不仅使正常的劳动关系得不到维护，还会使劳动者的合法利益受到损害，不利于社会的稳定。因此，应当正确把握劳动纠纷的特点，积极预防劳动纠纷的发生，对已发生的劳动纠纷要及时、正确地加以解决。

劳动纠纷具有以下特征：

(1) 劳动纠纷是劳动关系双方当事人之间的争议。劳动关系当事人，一方为劳动者，另一方为用人单位。劳动者主要是指与在中国境内的企业、个体经济组织建立劳动合同关系的职工和与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的职工。用人单位是指在中国境内的企业、个体经济组织以及国家机关、事业组织、社会团体等与劳动者订立了劳动合同的单位。不具有劳动法律关系主体身份者之间所发生的争议，不属于劳动纠纷。如果争议不是发生在劳动关系双方当事人之间，即使争议内容涉及劳动问题，也不构成劳动争议。如，劳动者之间在劳动过程中发生的争议，用人单位之间因劳动力流动发生的争议，劳动者或用人单位与劳动行政部门在劳动行政管理中发生的争议，劳动者或用人单位与劳动服务主体在劳动服务过程中发生的争议等，都不属

1. 劳动纠纷。

(2) 劳动纠纷的内容涉及劳动权利和劳动义务, 是为实现劳动关系而产生的争议。劳动关系是劳动权利义务关系, 如果劳动者与用人单位之间不是为了实现劳动权利和劳动义务而发生的争议, 就不属于劳动纠纷的范畴。劳动权利和劳动义务的内容非常广泛, 包括就业、工资、工时、劳动保护、劳动保险、劳动福利、职业培训、民主管理、奖励惩罚等。

(3) 劳动纠纷既可以表现为非对抗性矛盾, 也可以表现为对抗性矛盾, 而且, 两者在一定条件下可以相互转化。在一般情况下, 劳动纠纷表现为非对抗性矛盾, 但它容易激化, 处理不当或不及时的, 会转化为对抗性矛盾, 给社会和经济带来不利影响。

2. 劳动纠纷有哪些种类?

根据引起劳动纠纷的原因不同, 可以将劳动纠纷划分为以下几种:

(1) 因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职而产生的劳动纠纷。开除是用人单位对严重违反劳动纪律, 屡教不改, 不适合在本单位继续工作的劳动者, 依法令其脱离本单位的一种最严厉的行政处分。除名是用人单位对无正当理由经常旷工, 经批评教育无效, 连续旷工超过 15 天, 或者 1 年以内累计旷工超过 30 天的劳动者, 依法解除其与本单位劳动关系的一种行政处分。辞退是用人单位对严重违反劳动纪律、规章、规程或严重扰乱社会秩序但又不符合开除、除名条件的劳动者, 经教育或行政处分仍然无效后, 依法与其解除劳动关系的一种行政处分。辞职是劳动者辞去原职务, 离开原用人单位的一种行为。自动离职是劳动者自行离开原工作岗位, 并自行脱离原工作单位的一种行为。上述情况均导致劳动关系终止, 也是产生劳动纠纷的重要因素。

(2) 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护等规定而产生的劳动纠纷。工资是劳动者付出劳动后应得的劳动报酬。保险主要是指工伤、生育、待业、养老、病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保险。福利是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用。培训是指职工在职期间的职业技术培训。劳动保护是指为保障劳动者在劳动过程中获得适宜的劳动条件而采取的各种保护措施。由于上述规定较为繁杂，又涉及劳动者切身利益，不仅容易发生纠纷，而且容易导致矛盾激化。

(3) 因劳动合同而产生的劳动纠纷。劳动合同是用人单位与劳动者为确立劳动权利义务关系而达成的意思表示一致的协议。劳动合同纠纷在劳动合同的订立、履行、变更和解除过程中，都可能发生。

(4) 法律、法规规定的其他劳动纠纷。

此外，根据劳动纠纷当事人是否为多数和争议内容是否具有共性来划分，劳动争议纠纷还可以分为集体劳动纠纷和个人劳动纠纷，等等。

3. 劳动纠纷与民事纠纷有哪些不同？

劳动纠纷是劳动者与用人单位之间因劳动权利与劳动义务而产生的纠纷。民事纠纷是公民之间以及公民与法人之间因民事权利、民事义务而产生的纠纷。它们的区别具体体现在以下几个方面：

(1) 当事人不同

劳动纠纷的当事人是劳动者和用人单位，且他们之间存在着一定的隶属关系，劳动者要服从用人单位内部的规章制度，听从用人单位合法的指挥和管理；而民事纠纷的当事人不具备这种特定性，既可以是公民也可以是法人，他们之间相互独立，是平等的民事主体，不存在任何的从属关系。

(2) 内容不同

劳动纠纷的内容是劳动者与用人单位之间的劳动权利和劳动义务，具体包括支付工资、遵守劳动时间、提供劳动保护条件、给付保险福利待遇、履行劳动合同、予以培训等，这些内容都与劳动过程有直接的、密切的关系；民事纠纷的内容是当事人之间的民事权利和民事义务，具体体现为物权、债权、人身权等，如当事人因财产所有权而产生的纠纷、因债权而产生的纠纷、因名誉权而产生的纠纷等，这些内容多是当事人生活领域内和经济活动领域内的权利义务。

(3) 产生的基础不同

劳动纠纷的产生建立在当事人之间的劳动法律关系的基础上；民事纠纷的产生是建立在当事人之间的民事法律关系的基础上。

(4) 解决纠纷的法律依据不同

解决劳动纠纷的法律依据是劳动法律规范，解决民事纠纷的法律依据是民事法律规范。

(5) 解决纠纷的方式不同

劳动纠纷发生后，当事人可以通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式解决，其中，协商、调解不是必经程序，而仲裁则是必经程序，只有对仲裁裁决不服的，才可以向人民法院提起诉讼；民事纠纷发生后，当事人可以通过协商、调解、诉讼等方式解决，与劳动纠纷不同的是，民事纠纷的解决没有规定仲裁的方式，当事人可以依法直接向人民法院提起诉讼。

4. 什么是劳动纠纷预防？

劳动纠纷预防，是指国家有关部门、组织和用人单位，依照法律规定，采取积极措施，避免用人单位行政与职工之间发生劳动权利、劳动义务纠纷的行为。我国建立了一套解决劳动纠纷的

法律制度，这一制度对预防劳动争议的发生具有积极作用。只要有关部门、单位和个人依法行事，重视劳动纠纷的预防工作，通过采取积极、适当的措施，就会使劳动纠纷得以避免，或者大大减少。

对劳动纠纷预防应当有以下正确认识：

(1) 劳动纠纷预防是将劳动纠纷消灭在萌芽中，防患于未然。劳动纠纷预防与劳动争议处理相比，是一种更积极、更主动的措施，是一项解决纠纷的前期工作，是避免和减少劳动纠纷的第一道防线。积极预防劳动纠纷，可以使劳动争议初露端倪时即被重视或合理解决，避免矛盾激化，使劳动关系主体的利益得到最大限度的维护。因此，它要求有关预防人员必须保持与广大劳动者的密切联系，保持细致、敏感的观察力，及时发现纷争，疏通协商，使矛盾双方尽早消除隔阂，避免矛盾公开扩大。

(2) 劳动纠纷预防涉及许多部门和个人。劳动纠纷预防涉及到劳动关系双方当事人以及与劳动关系双方当事人有密切关系的有关部门和机构，如，用人单位行政、用人单位工会、用人单位劳动争议调解委员会、用人单位职工代表大会、劳动者、劳动行政机关、用人单位主管部门等。由此可见，劳动纠纷预防不是单靠某一部门或个人就能完成的，而是需要诸多部门和个人的共同努力、协作和配合，是一项复杂的系统工程。

(3) 劳动纠纷预防要采取有针对性的措施。劳动纠纷预防虽没有劳动纠纷处理那么急迫，但它却是一项更复杂、更长期的工作。要做好这一工作，劳动纠纷预防部门必须深入调查研究，掌握各种线索，及时发现纠纷苗头，找出矛盾焦点，对症下药，有的放矢，做好耐心细致的思想工作。

(4) 劳动纠纷预防要依法进行。劳动纠纷预防要在依法预防的前提下进行。劳动关系当事人之间的纠纷主要是由于双方不懂劳动法律、法规或故意违反劳动法律、法规而产生的纠纷，因此，它需要由掌握劳动法律、法规和劳动政策的人员，针对当事

人的行为进行宣传、教育，使他们了解到哪些行为是违法的，哪些权益是应当得到维护的，以从根本上预防和解决劳动纠纷。劳动纠纷预防人员在进行这一系列工作时，必须严格依法进行，不得有法不依，更不得置法律、法规和政策于不顾。

5. 预防劳动纠纷可采取哪些措施？

预防劳动纠纷是一项系统、严密的工程，涉及到诸多部门和人员，这些部门和人员均可采取诸多的方法和手段，来积极预防劳动纠纷的发生。

(1) 开展劳动法律、法规和政策宣传，增强劳动法制观念和意识，普及劳动法律知识。有关部门应通过各种形式，如广播、电视、报刊、杂志、报告、讲座等，向用人单位和劳动者以及社会大力开展劳动法律、法规和政策宣传，使他们增强法律意识和观念，认识学法、知法、守法的必要性，了解自己的劳动权利与义务，掌握维护劳动权益的方法。这是有效地预防劳动纠纷的根本之举。

(2) 对劳动法律、法规执行情况进行监督检查。对劳动法律、法规执行的监督检查，是指享有监督检查权的机关，依法对用人单位执行劳动法律、法规的情况进行监督检查，以保证劳动法律规范得以正确的贯彻执行。享有劳动监督检查权的机构主要是各级劳动行政部门、各级工会组织、用人单位主管部门和其他负有监督检查权的机关。其中，工会组织主要是通过组织职工进行企业民主管理，对企业有关工资奖励、加班加点、劳动保护措施、安全卫生、劳动纪律、劳动待遇等问题进行监督检查，提出意见和建议。用人单位的主管部门是用人单位的直接领导机关，它通过对下属用人单位的各项劳动规章和制度进行经常化、制度化的检查，对违反劳动法的行为及时予以制止和纠正。劳动行政主管部门负责制定劳动法律、法规和政策，它通过组织当地工会

和主管部门对用人单位进行联合的定期或不定期检查，或单独对用人单位进行抽查，对检查中发现的违法行为和措施及时令其改正。此外，司法机关也有权对用人单位执行劳动法律、法规的行为进行监督检查，维护当事人的合法权益。

(3) 实行劳动合同鉴证。劳动合同鉴证，是指劳动争议仲裁委员会依法对劳动合同的真实性、合法性和可行性进行审查，并出具鉴证证明的一种制度。办理劳动合同鉴证，应当由劳动合同当事人向当地劳动争议仲裁机关提出申请，并提出劳动合同的正、副本，合同双方当事人的身份证明，法定代表人或委托代理人的资格证明等有关证明材料。仲裁机关对意思表示真实，内容、形式合法的劳动合同予以证明。

(4) 加强用人单位的民主管理。我国企业实行职工民主管理制度，民主管理的基本形式是企业的职工代表大会或职工大会。工会也是企业民主管理的一种重要组织形式。职工代表大会有权决定与职工切身利益相关的重大事项，通过行使职权，维护职工的合法权益。工会作为职工代表大会的工作机构，有权代表职工参加企业召开的有关职工切身利益的会议，并对违反劳动法的行为提出意见和建议，要求加以纠正。

(5) 加强劳动立法。预防劳动纠纷的一项迫切任务是要加强劳动立法，并使其成为一个相互配套、协调统一的完整法律体系，使用人单位和劳动者做到有法可依，权益能够得以切实保障。

6. 预防劳动纠纷是否必须确立劳动法律关系？

预防劳动纠纷的发生，关键之一是要规范和约束劳动者和用人单位的行为，明确其权利和义务，因此，必须确立劳动法律关系。

劳动法律关系是劳动者与用人单位之间，依据劳动法律规范