

关 怀 主 编

劳动争议处理百题问答



中国劳动出版社

劳动争议处理百题问答

主 编 关 怀

副主编 郑爱青

中国劳动出版社

登录号	49084
分类号	D 922.5
种次号	28
(京)新登字14号	

本书把学习、贯彻实施《企业劳动争议处理条例》中所提出的问题归纳为百余个，逐一加以解答。不仅对该条例的条款作了准确的阐述，而且还介绍了与现行劳动争议处理法律密切相关的知识。书末附有该条例和我国有关法规，以及美、日、西班牙的劳动关系法律。本书是深刻理解、正确实施《企业劳动争议处理条例》的指导用书。

劳动争议处理百题问答

主 编：关 怀

副 主 编：郑爱青

责任编辑：余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街1号)

保定航天印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

787×1092毫米 32开本 10.5印张 247千字

1994年1月第1版 1994年1月第1次印刷

印数：1—5000册

ISBN7—5045—1518—3/F·247

定价 8.00元

目 录

代序

妥善处理劳动争议 促进劳动关系的发展

……………全国总工会主席团委员、法律顾问、

中国人民大学教授 关 怀 (1)

问答

1. 什么是劳动争议?劳动争议有哪些特征?…… (13)
2. 劳动争议有哪些种类? …………… (14)
3. 劳动争议的当事人有哪些? …………… (18)
4. 劳动争议与民事纠纷有何区别? …………… (19)
5. 社会主义市场经济下产生劳动争议有哪
些主客观原因? …………… (21)
6. 劳动争议的性质和它的表现形式如何? …… (23)
7. 什么是劳动争议预防? …………… (25)
8. 如何认识劳动争议预防的可能性和必要
性? …………… (27)
9. 劳动争议预防涉及哪些部门和个人? …… (29)
10. 劳动争议的预防措施有哪些? …………… (30)
11. 工会如何参与劳动争议的预防? …………… (35)
12. 正确处理劳动争议有何重大意义? …………… (37)
13. 为什么不能依靠信访制度解决劳动争议? … (38)
14. 什么是劳动争议处理的法律适用? …………… (41)
15. 劳动争议处理的法律依据有哪些? …………… (42)

16. 劳动争议处理与劳动立法的关系是怎样的?
的? (47)
17. 《工会法》关于劳动争议的处理是怎样
规定的? (49)
18. 适用劳动争议处理法规有什么要求? (51)
19. 适用劳动争议处理法规要坚持哪些基本
原则? (54)
20. 建国前我国曾颁布过哪些处理劳动争议
方面的法规? (55)
21. 建国后我国曾颁布过哪些处理劳动争议
方面的法规? (59)
22. 建国以来我国处理劳动争议的法律制度
的发展变化经历了哪几个阶段? (62)
23. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条
例》制定的客观背景是什么? (67)
24. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条
例》的结构与内容是怎样的? (69)
25. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条
例》的指导思想是什么? (71)
26. 制定《中华人民共和国企业劳动争议处
理条例》有何重大意义? (74)
27. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条
例》有何特点? (77)
28. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条
例》的适用范围是什么? (79)
29. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条

- 例》适用的争议案件范围是什么？……………（81）
30. 违反《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的法律责任有哪些？……………（83）
31. 处理劳动争议应当遵循哪些原则？……………（85）
32. 集体劳动争议案件的当事人如何参加争议的处理？……………（87）
33. 为什么要规定劳动争议处理过程中当事人不得有激化矛盾的行为？……………（90）
34. 市场经济体制下我国的劳动关系有哪些新特点？……………（93）
35. 随着市场经济体制的确立，我国劳动争议的发展趋势如何？……………（97）
36. 如何建立适应社会主义市场经济体制要求的劳动争议处理法律制度？……………（99）
37. 国际劳动立法中关于劳动争议处理有哪些规定？……………（102）
38. 我国劳动争议的处理程序有哪些？程序之间的关系如何？……………（104）
39. 什么是劳动争议调解？劳动争议调解委员会的调解和劳动仲裁委员会的调解有何区别？……………（106）
40. 什么是自愿调解与强制调解？……………（111）
41. 劳动争议调解与其它纠纷的调解有何区别？……………（113）
42. 如何正确认识劳动争议调解的作用？……………（117）
43. 劳动争议的调解机构是什么？其设置和

- 组成是怎样的？……………（119）
44. 劳动争议调解机构的职责和职权有哪些？……………（121）
45. 企业和职工怎样参加调解机构的调解活动？……………（124）
46. 劳动争议调解机构的性质是什么？……………（126）
47. 劳动争议的调解程序有哪些？……………（128）
48. 如何制作劳动争议调解协议书？……………（130）
49. 劳动争议调解协议书的法律效力如何？…（132）
50. 工会在劳动争议调解中应发挥什么作用？……………（134）
51. 什么是劳动争议仲裁？……………（136）
52. 什么是自愿仲裁和强制仲裁？……………（138）
53. 劳动争议仲裁有何特点？……………（140）
54. 劳动争议仲裁的机构是什么？其设置和组成怎样？……………（142）
55. 劳动争议仲裁机构的性质是什么？……………（144）
56. 劳动争议仲裁机构如何实行仲裁员、仲裁庭制度？……………（148）
57. 劳动争议仲裁员的条件和产生程序是什么？……………（149）
58. 劳动争议仲裁员有何职责、权利和义务？…（150）
59. 当事人如何向劳动争议仲裁机构申请仲裁？……………（152）
60. 劳动争议仲裁机构的主要职责和职权有哪些？……………（155）

61. 如何划分劳动争议仲裁机构的管辖范围? (158)
62. 劳动争议仲裁应遵循哪些基本原则? (162)
63. 劳动争议的仲裁程序有哪些? (164)
64. 什么情况下按撤诉或缺席仲裁处理? (170)
65. 工会在劳动争议仲裁中应如何发挥作用? (172)
66. 劳动争议当事人在仲裁活动中享有哪些
权利? (174)
67. 劳动争议当事人在仲裁活动中应承担哪
些义务? (177)
68. 劳动争议当事人如何书写仲裁答辩书? ... (178)
69. 劳动争议当事人如何委托代理人参加仲
裁活动? (180)
70. 《中华人民共和国企业劳动争议处理条
例》规定的当事人和劳动争议处理机构
必须遵守的时效有哪些? (182)
71. 劳动争议当事人申请仲裁必须遵守怎样
的时效规定? 时效期间如何计算? (184)
72. 劳动争议仲裁机构如何制作裁决书? 劳
动争议裁决书的法律效力如何? (186)
73. 劳动争议仲裁文书如何送达? (189)
74. 仲裁调解书与仲裁裁决书有哪些区别? ... (190)
75. 劳动争议当事人如何交纳仲裁费? (192)
76. 如何进行劳动争议处理案卷的归档工作? (196)
77. 什么是劳动争议诉讼? 提起劳动争议诉
讼应具备哪些条件? (197)
78. 什么是诉讼代理人? 劳动争议诉讼当事人

- 可委托哪些人作诉讼代理人参加诉讼? ... (200)
79. 劳动争议案件的诉讼管辖权是怎样的? ... (203)
80. 什么是劳动争议诉讼当事人? 其在诉讼活动中享有的权利和承担的义务有哪些? (206)
81. 劳动争议的诉讼程序有哪些? (210)
82. 对劳动争议案件的调查与取证有哪些要求? (212)
83. 人民法院如何制作劳动争议诉讼文书? ... (216)
84. 我国人民法院审判劳动争议诉讼的历史和现状是怎样的? 如何完善我国的劳动争议诉讼? (219)
85. 工会在劳动争议诉讼中应起哪些作用? ... (222)
86. 什么是强制执行? 强制执行必须具备哪些条件? (226)
87. 如何申请强制执行仲裁机构制作的调解书、裁决书? (230)
88. 制作劳动争议各类文书的基本要求是什么? (233)
89. 如何正确处理因开除职工引起的劳动争议? (236)
90. 如何正确处理因除名职工引起的劳动争议? (239)
91. 如何正确处理因违纪辞退职工引起的劳动争议? (242)
92. 如何正确处理因订立劳动合同引起的劳动争议? (246)

93. 如何正确处理因变更劳动合同引起的劳动争议?	(248)
94. 如何正确处理因履行劳动合同引起的劳动争议?	(251)
95. 如何正确处理因终止劳动合同引起的劳动争议?	(253)
96. 如何正确处理因解除劳动合同引起的劳动争议?	(256)
97. 如何正确处理因女职工劳动保护引起的劳动争议?	(259)
98. 如何正确处理因医疗保险引起的劳动争议?	(261)
99. 如何正确处理因养老保险引起的劳动争议?	(264)
100. 如何正确处理因生育保险引起的劳动争议?	(266)
101. 如何正确处理外商投资企业的劳动争议?	(268)
102. 工会的法律顾问在劳动争议处理中可以承担哪些工作?	(270)

附录..... (272)

中华人民共和国企业劳动争议处理条例.....	(272)
国营企业劳动争议处理暂行规定.....	(280)
劳动部关于劳动争议解决程序的规定.....	(286)
市劳动争议仲裁委员会组织及工作规则.....	(289)
美国劳工管理关系法.....	(291)
日本劳动关系调整法.....	(307)

西班牙集体劳资争议处理法.....	(316)
后记.....	(326)

代 序

妥善处理劳动争议 促进劳动关系的发展

全国总工会主席团委员、
法律顧問、中国人民大学教授 关 怀

1993年7月6日国务院正式颁布了《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》或《条例》），并决定于8月1日起施行。这是关系到我国社会政治、经济的大事，它对巩固企业劳动关系的建立和和谐互助的劳动关系以促进企业生产的发展有着重大的意义。我们必须认真领会这一劳动法规的立法指导思想和它的基本内容，使劳动关系双方当事人能够充分利用这一法律武器维护自身的利益，把劳动争议处理纳入法制的轨道。当前学好、用好这一劳动法规是劳动关系当事人——企业行政和广大职工面临的一项重要任务。

一、劳动争议与市场经济下我国劳动争议的发展趋势

劳动争议，即劳动纠纷，是劳动关系当事人之间因劳动的权利与义务而发生的争议。随着市场经济的建立与发展，劳动争议必然会增加，正确和及时地处理劳动争议具有重要的意义。

劳动争议大体表现为两类，其一是因执行劳动法规、劳动合同的规定而产生的矛盾，其二是因制定或变更劳动条件而产生的分歧。劳动争议的表现形式，可以是个别职工与企业之间的争议，也可能表现为集体劳动争议。在资本主义制度下，除了职工个人与企业发生劳动争议以外，劳动争议经常以集体罢工斗争的形式出现，争议的一方为劳动者集体——工会，另一方为资方代理人。在社会主义制度下，劳动争议一般表现为劳动者与企业行政之间的纷争，在某些情况下，亦可能形成工会组织和企业行政之间的争执。

我国正处在社会主义初级阶段，劳动关系的双方当事人因劳动的权利与义务而发生争议是难以避免的。由于企业行政和职工在企业中的岗位不同，看问题的角度不同，决定了产生矛盾的可能性。

党的十四大决定在我国实行社会主义市场经济。在市场经济下我国的劳动关系发生了一系列的变化，这些变化决定了劳动争议必然会有较大幅度的增加。

在市场经济下劳动关系的变化，首先表现在劳动关系更加复杂化。在相当长的时期内，我国将存在多种经济成份和多种经营方式并存的局面，企业劳动关系的模式从单一化走向多元化，出现了具有不同所有制企业特点的劳动关系，在公有制企业中，劳动关系是不受剥削的人们之间同志合作关系，而在中外合资、中外合作经营企业中是半社会主义性质的劳动关系，在外商独资企业中和私营企业中其劳动关系则具有劳资关系的特点。以上各种劳动关系中都存在着产生劳动争议的条件，由于企业方面对劳动者采取官僚主义的态度或漠视职工的利益，或者由于个别职工不遵守劳动纪律和玩忽职

守，或者由于劳动关系当事人对劳动政策与劳动法规在理解上不一致，片面地强调各自一方的利益，都可能导致劳动争议的发生。其次是在市场经济下劳动部门在转换职能之后，政府对劳动管理将从微观管理转向宏观管理，从直接管理转向间接管理，企业扩大了自主权，在用工制度、工资分配、职工调动与辞退等许多方面拥有了更广泛的自主权，这决定了企业的劳动关系由过去的政府行为转变为企业行为。

仅这几年劳动争议案件的统计材料已证明劳动争议在逐步增加，据劳动部的统计，1991年与1987年相比，劳动报酬方面的争议上升了4倍多，职工待业保险争议上升了两倍多。因履行劳动合同而发生的争议亦有明显的增加；各地劳动仲裁委员会立案处理的外商投资企业、私营企业劳动争议亦逐年直线上升，1992年是1987年的8.4倍；集体劳动争议1992年是1987年的6倍多。1992年上半年全国劳动争议案件已达3万余件。这说明我们必须高度重视市场经济下劳动争议问题，它已成为建立和谐的劳动关系中的不可忽视的问题。

二、劳动争议的特点及正确处理劳动争议的意义

劳动争议与一般民事纠纷不同。民事纠纷的争执焦点经常是财产关系。而劳动争议却要涉及到多方面的问题。从我国劳动部门及工会组织接触到的劳动争议的情况看，当前我国劳动争议事项主要有：关于职工录用、调动、辞退而引起的争议，关于劳动保护的争议，关于劳动报酬的争议，关于奖励与处分的争议和关于劳动保险与生活福利的争议。

劳动争议具有一定的特点：

（一）与生产有密切的联系。例如关于因录用、调动、

辞退职工而引起的争议，关于因实行工作时间、休息时间制度而引起的分歧，实行安全技术规程和生产卫生规程，对女工及未成年工特殊保护而产生的纠纷。关于实行奖惩制度而引起的争执等等都与生产有密切的关系。

（二）与职工的生活有直接关系。例如因劳动报酬问题出现的矛盾，关于职工劳动保险和生活福利问题产生的争议，这些问题与职工本身及其家庭的生活都有密切的关系。

正是因为劳动争议具有上述的特点，所以对劳动争议必须正确而又及时地予以解决，这具有重要的意义。

1. 可以维护劳动法的尊严。通过对劳动争议的认真处理，能够在企业行政和广大职工中增强劳动法制观念，使企业行政和广大职工深刻认识到只有严格按照劳动法规办事，才能得到国家的支持和保护。

2. 可以消除企业行政与职工之间隔阂，增进企业行政与职工之间合作。劳动争议如能及时合理解决，就能消除行政和职工之间的隔阂和矛盾，使企业行政与职工建立和谐的劳动关系。

3. 可以维护劳动关系双方当事人的合法权益。通过劳动争议的合理解决，使双方当事人的合法权益得到有效的法律保障，依法维护企业的职权，以保证企业生产和工作的正常运转，同时依法维护职工的工资福利等各项权利而不受任何侵犯，这有利于充分调动双方的积极性。

4. 可以避免矛盾激化和产生恶性案件，促进社会的安定团结。对劳动争议及时正确地解决，可以避免发生恶性案件，防止事态的扩大，从而有利于缓和矛盾，增加社会的

安定团结。

三、《企业劳动争议处理条例》颁布前我国劳动争议处理制度的历史发展

建国以后至1993年7月颁布《企业劳动争议处理条例》以前，我国处理劳动争议法律制度的发展，大体上经过三个阶段：

第一阶段（1949年10月至1956年）：

建国初期，由于私人资本主义工商业的存在，在私营企业中存在着尖锐的劳资矛盾，这成为当时在处理劳动争议中首先遇到的问题。为了处理私营企业内部劳资关系，中华全国总工会于1949年11月公布了《关于劳动争议解决程序的暂行规定》，提出处理劳资争议应采取协商、仲裁、人民法院审理的处理程序。为了适应劳动争议处理工作的需要，1950年11月，经政务院批准，劳动部颁发了《关于劳动争议解决程序的规定》。这一规定不仅适用于私营企业中的劳资关系，而且也适用于一切国营、公营、公私合营及合作社经营的企业中的劳动争议。它是当时适用于全国范围内各种企业解决劳动争议的法律规范。在此之前，劳动部还制定了《市劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》。这一套制度对正确、及时地处理劳动争议，使劳资关系顺利地纳入国家政策法令的正常轨道起了重要作用，促进了资本主义工商业的社会主义改造，协调了国营企业的劳动关系与私营企业的劳资关系，推动了社会主义建设的发展。

第二阶段（1956年至1986年）：

1956年，我国对生产资料私有制进行的社会主义改造基本完成，随之而来的是解决私营企业中劳资争议任务已经结

束，在“左”的错误的影响下，各级劳动行政机关设立的处理劳动争议的机构亦相继撤销。劳动争议原有的解决程序不再适用，人民法院也不再受理劳动案件，劳动争议案件改为依照一般的群众来信来访的方式进行处理。

我国的国家机关和群众团体的人民来信来访制度，是党和人民政府与社会团体联系广大人民群众的一种重要方式，也是人民群众具体行使民主权利，对党和人民政府与企业单位实行监督的方式之一。从1956年至1986年在三十年的时间内，我们通过信访制度解决劳动争议，信访制度在解决企业行政与职工的矛盾方面发挥了一定作用。

但是，必须看到仅仅依靠信访制度解决劳动争议远远不能适应客观上的需要，劳动争议案件比较复杂，不是单纯依靠信访制度能够解决的。信访制度基本上是依靠行政手段解决劳动争议，它决定于行政领导本人的政治水平与意识，有的能够妥善地对待群众意见，解决争端，而许多劳动争议发生之后，信访部门将处理矛盾的建议退回到企业行政手里，遇到了思想水平不高的企业行政人员时，他们或者将信访案件弃置不顾，或者对职工的意见不予理睬，使职工的合法权益不能得到应有的保护，容易形成“踢皮球”，或者只是片面地按照企业行政的意见处理争议，使职工感到委屈，甚至会感到有冤无处伸，有苦无处诉。这是与充分发扬社会主义民主和加强社会主义法制的要求相悖的。同时，以信访机构解决劳动争议还有另外的缺点，即因信访机构所做出的解决劳动争议的决定不具有法律效力，没有法律的强制力，这样容易使劳动争议长期拖延，难以解决，有的长期扯皮，使当事人层层上告、上访，甚至多次反复，浪费了大量的人力、