

百姓
丛书

法律

一点

通

劳动篇

劳动争议处理

范战江/编著

争议处理的基本程序有哪些?

用人单位发生的劳动争议可以申请受理?

当事人不执行仲裁调解书怎么办?

向法院起诉必须符合哪些条件?

因职工住房引起的争议应如何处理?

法律出版社

百姓法律
一点通丛书



劳动篇

劳动争议处理

中国劳动法学研究会组织编写

范战江/编著

法律出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议处理/范战江编著. —北京:法律出版社,
1998

(百姓法律——点通)

ISBN 7-5036-2521-X

I. 劳… II. 范… III. 劳动争议-仲裁-中国-普
及读物 IV. D922.544

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 17787 号

出版·发行/法律出版社

经销/新华书店

印刷/中国人民解放军第 1302 厂

开本/787×1092 毫米 1/32 印张 3.5 字数/100 千

版本/1998 年 9 月第 1 版 1998 年 9 月第 1 次印刷

印数/0.001—6,000

社址/北京市广外六里桥北里甲 1 号八 (1) 层休所 (100073)

电话/63266794 63266795

出版声明/版权所有, 侵权必究。

书号: ISBN7-5036-2521-X/D·2135

定价: 8.00 元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)



一、劳动争议基本知识

1. 什么叫劳动争议? (3)
 2. 劳动争议有哪儿类? (5)
 3. 劳动争议与民事纠纷有何不同? (7)
 4. 劳动争议与劳动行政争议有何区别? (9)
 5. 劳动争议处理机构有哪几种? (11)
 6. 劳动争议处理中应遵循哪些原则? (12)
 7. 劳动争议处理有哪些主要法律依据? (15)
 8. 劳动争议处理的基本程序有哪些? (17)
 9. 劳动争议当事人在争议处理过程中享有哪些
 权利? (18)
 10. 劳动争议当事人在争议处理过程中应履行哪
 些义务? (19)
-

二、劳动争议的受理范围

11. 哪些用人单位中发生的劳动争议可以申请

- 受理? (23)
12. 国家机关、事业组织、社会团体内发生劳动争议,可否申请受理? (24)
13. 外商投资企业、私营企业、乡镇企业发生劳动争议,应该如何处理? (26)
14. 农村劳动者与其乡村组织、家庭保姆与其户主发生劳动方面的纠纷,可否申请受理? (26)
15. 个体工商户与帮工学徒之间发生劳动争议,怎样处理? (27)
16. 临时工、农民工与企业发生劳动争议,应如何处理? (28)
17. 出国劳务人员与外派劳务企业发生劳动争议,如何处理? (28)
18. 企业离退休人员发生劳动争议,如何处理? (29)
19. 企业与职工存在劳动关系,但没有签订劳动合同,发生劳动争议时应否受理? (32)
20. 企业与职工的劳动合同期满,双方未办理终止或续订手续,形成事实劳动关系之后发生劳动争议该如何处理? (34)
21. 企业未将劳动合同送劳动部门鉴证,发生劳动争议时应否受理? (35)
22. 企业离退休人员不服开除处分引起的争议,是否受理? (36)
23. 国(境)外企业与国(境)内劳动者发生劳动争议如何处理? (37)
24. 对哪些劳动争议事项,可以申请受理? (37)
25. 如何理解因开除、除名、辞退、辞职、自动离职发生的争议? (39)

26. 如何理解因执行国家有关工资规定发生的争议? (42)
27. 如何理解因执行国家有关保险福利的规定发生的争议? (44)
28. 如何理解因执行国家劳动保护规定发生的争议? (45)
29. 如何理解因执行国家有关职业培训的规定发生的争议? (48)
30. 如何理解因履行劳动合同而发生的争议? (50)
31. 如何理解因认定无效劳动合同发生的争议? (53)
32. 如何理解因特定条件下订立劳动合同发生的争议? (53)
33. 如何理解因职工流动发生的争议? (55)
34. 如何理解因用人单位录用职工非法收费等发生的争议? (55)
35. 如何理解因履行集体合同所发生的争议? (57)
36. 如何理解因签订集体合同所发生的争议? (59)
37. 如何理解法律、法规规定应当受理的其他劳动争议? (61)
38. 因对企业一般行政处分不服而引起的劳动争议, 是否受理? (62)
39. 因违反计划生育政策被处分而引起的争议, 是否受理? (63)
40. 因履行企业内部承包合同而发生的争议, 是否受理? (65)
41. 因从事“第二职业”问题而发生的争议, 是否受理? (66)
42. 企业富余职工、待岗职工因停发生活费发生

- 争议, 是否受理? (67)
43. 因“停薪留职”问题引起的劳动争议, 是否受理? (68)
44. 企业与职工因住房出售问题发生争议, 是否受理? (69)
45. 因留用察看处分发生的劳动争议, 是否受理? (70)
-

三、劳动争议的调解程序

46. 什么叫调解? (73)
47. 如何理解我国的劳动争议调解制度? (74)
48. 对于哪些劳动争议, 可以申请企业调解? (75)
49. 企业劳动争议调解委员会是如何设置的? 企业是否必须设立这样的机构? (75)
50. 企业劳动争议调解委员会是怎样组成的? (77)
51. 企业劳动争议调解委员会有哪些工作职责? (78)
52. 企业调解应遵循什么原则? (79)
53. 当事人应当在什么时间内及时申请调解? (81)
54. 当事人怎样申请企业调解? (82)
55. 当事人申请企业调解是否要交费? (83)
56. 企业调解程序中当事人可否申请回避? (83)
57. 企业调解的具体工作步骤有哪些? (84)
-

四、劳动争议的仲裁程序

58. 什么叫仲裁? (89)
59. 劳动争议仲裁委员会是如何设置的? (89)

60. 当事人怎样申请仲裁？	(90)
61. 当事人应当在什么期限内申请仲裁？	(90)
62. 如何理解“劳动争议发生之日”？	(91)
63. 超过了规定的仲裁申诉时效怎么办？	(91)
64. 如何书写仲裁申诉书？	(93)
65. 当事人应向哪个劳动争议仲裁委员会申诉？	(93)
66. 企业与职工不在同一管辖区域时怎样申请仲裁？	(95)
67. 当事人申请仲裁是否要交费？	(95)
68. 哪些因素会影响仲裁申请的受理？	(96)
69. 什么时间内可以得知仲裁申请是否被受理？	(98)
70. 什么叫劳动争议仲裁参加人？	(98)
71. 企业合并或者分立时，如何确定企业当事人？	(99)
72. 仲裁程序中企业法定代表人死亡，应当如何 处理？	(100)
73. 职工死亡的劳动争议，应当如何处理？	(100)
74. 无民事行为能力人和限制民事行为能力的职工 如何参加仲裁活动？	(101)
75. 当事人怎样委托他人代理参加仲裁活动？	(102)
76. 仲裁委员会采取什么方式审理劳动争议？	(102)
77. 仲裁委员会处理国家机关等单位的劳动争议 适用何类法律、法规？	(104)
78. 仲裁委员会与仲裁庭是什么关系？	(104)
79. 进入仲裁程序当事人可否要求有关人员回避？	(105)
80. 仲裁程序中谁负有举证责任？	(106)
81. 仲裁程序中当事人能不能申请“先行给付”？	

- (106)
82. 双方当事人在仲裁程序中可否自行和解? (108)
83. 劳动争议案件撤诉后, 当事人可否再次申请
仲裁? (108)
84. 仲裁调解书有没有法律效力? 一方当事人
不执行怎么办? (109)
85. 什么叫“缺席裁决”? (110)
86. 仲裁委员会是否可以中止仲裁程序? (111)
87. 仲裁裁决书在什么情况下发生法律效力? -
方不执行怎么办? (112)
88. 仲裁委员会处理劳动争议的时限有多长? (113)
89. 仲裁文书的送达有哪几种方式? (114)

五、劳动争议诉讼程序

90. 什么叫诉讼程序? (119)
91. 劳动争议当事人可否不经仲裁程序、直接向
人民法院起诉? (119)
92. 向法院起诉必须符合哪些条件? (120)
93. 如何书写起诉状? (121)
94. 劳动争议案件由哪个法庭处理? (121)
95. 法院处理劳动争议适用哪些法律? (122)
96. 法院在处理劳动争议时是否有变更权? (123)
97. 法院审理劳动争议案件的基本程序有哪些? ... (124)
98. 什么叫执行程序? 怎样向人民法院申请强制
执行? (125)

六、劳动争议典型案例及难点分析

99. 企业必须与工作满 10 年的职工签订无固定期限的劳动合同吗? (131)
100. 在什么情况下解除劳动合同才算合法? (133)
101. 试用期内单方解除劳动合同, 是否要承担违约责任? (136)
102. 用人单位在试用期内解除合同应注意什么问题? (137)
103. 如何处理因除名引起的争议? (139)
104. 如何看待这起除名争议? (142)
105. 订立劳动合同应遵循什么原则? (143)
106. 外商投资企业中的员工可以被随意“炒鱿鱼”吗? (146)
107. 在合同期满后, 职工想调离企业, 企业要求赔偿培训费怎么办? (149)
108. 如何处理这起工伤争议? (150)
109. 这份劳动合同的解除是按试用期内的规定, 还是按试用期满的规定办理? (151)
110. 企业因停电给职工放假一天, 随后以平日加班时间相抵的做法合适吗? (152)
111. 《劳动法》关于延长工作时间每月不得超过 36 小时的规定, 是否包括休息日和节假日加班的时间? (153)
112. 劳动争议仲裁委员会在审理案件期间, 企业可否另行处理职工? (154)
113. 职工患病医疗期满, 不能从事原工作, 也

- 不能从事由用人单位另行安排的工作，而被
解除劳动合同的争议应如何处理？ (155)
114. 企业与工会或职工协商加班加点发生争议
应如何处理？ (156)
115. 精神病患者解除劳动合同争议应如何处理？
..... (157)
116. 农民合同制工人与用人单位发生的争议应
如何处理？ (158)
117. 终止劳动合同要求经济补偿争议应如何处
理？ (159)
118. 包工负责人自己及招用的工人工伤后发生的
争议应如何处理？ (160)
119. 因承包合同发生的争议应如何处理？ (161)
120. 对从事第二职业发生的争议应如何处理？ (162)
121. 因职工住房引起的争议应如何处理？ (164)
122. 因执行企业内部工资、奖金方面的规章发
生的争议应如何处理？ (164)

劳动争议基本知识

1. 什么叫劳动争议？

在现实生活中，职工与企业因各种原因会发生这样或那样的纠纷，如企业招工时，要求收取一定数额的“风险抵押金”，以防职工“跳槽”，而职工不情愿给而发生争执；职工进厂工作后发现企业支付的工资待遇不符合劳动法规或劳动合同的规定，双方产生分歧；职工超计划生育被企业处分，也常发生争端；企业或雇主炒员工的“鱿鱼”，员工也许会满腹牢骚；企业分配住房，也常常引起争议；职工退休后，也会因发放退休金问题与企业发生争执。上述种种争议，在实际生活中都是常见的。那么，这种争议中哪些是劳动争议，哪些不是呢？这个问题很重要，因为只有劳动争议并符合法规规定的受案范围时，才能请求劳动争议处理机构解决，否则将会被拒绝受理。

劳动争议，是指劳动关系当事人即用人单位与职工之间就劳动权利、义务所发生的纠纷。因此，有时也叫劳动纠纷或劳资纠纷。这里，需要把握以下几点：

(1) 发生争议的双方当事人必须是用人单位和与其有劳动关系的职工。也就是说，当事人必须是通过一定的法律事实（如签订劳动合同）建立劳动关系的用人单位及其被录用的劳动者。用人单位包括企业、事业组织、国家机关、社会团体等；当个

体经济组织雇请帮工时，亦可以作用人单位一方当事人。劳动关系的另一方即职工，可以是个人，也可以是多个职工组织起来的集体（如工会）。如果当事人不是用人单位与职工，而是用人单位与用人单位或职工与职工，那么彼此之间的争议就不能称为劳动争议。

（2）彼此争议的内容，是有关劳动权利、义务方面的。用人单位与职工之间发生的争议不一定是劳动争议，只有当涉及劳动关系双方当事人之间的权利和义务时，才是劳动争议。劳动权利、义务的内容很广泛，主要是《劳动法》第三条所规定的劳动者应享有的八项权利和应履行的五项义务，包括如下事项：关于招工录用、调动或流动、辞退、辞职的事项；关于劳动报酬的事项；关于工作时间与休息休假的事项；关于劳动安全与卫生的事项；关于女职工保护的事项；关于未成年工保护的事项；关于职业培训的事项；关于社会保险与职工福利的事项。用人单位与职工之间发生的争议如果不是上述劳动权利、义务的内容，那就不是劳动争议，而是一般的民事争议、经济争议或有关生活琐事争议。

用上述两方面去分析开头提到的一些争议，便可知有关招工时收缴“风险抵押金”的争议、工资待遇的争议、炒“鱿鱼”的争议，都是劳动争议。因违反计划生育政策问题引起的争议，因其争议内容不是劳动权利、义务的内容，不是劳动争议；但如果因此而被企业给予开除或辞退处理时，则又涉及

到了劳动权利问题，故应视为劳动争议。因住房分配问题引起的争议，目前并不属于职工福利争议的范围，故也不是劳动争议；但是，如果住房安排问题已规定在劳动合同或集体合同中，或者因住房分配等问题职工被辞退、解除劳动合同、扣发工资等，则也涉及到劳动权利、义务问题，故应视为劳动争议。由离、退休费引发的争议，不是劳动争议，因离、退休人员不是在职职工，与用人单位不存在劳动关系，不再是劳动争议的当事人；但是，因离、退休人员在职期间履行了劳动义务，所以离、退休以后应享受养老金等项权利，在社会保险制度尚未完善之前，离、退休人员与原所在用人单位之间因离、退休费引发的争议，可比照劳动争议处理。

参阅文件①：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称为《条例》）第三条。

2. 劳动争议有哪几类？

劳动争议可以从不同角度进行分类。

（1）根据职工一方当事人人数的多少来分，可以分为个人争议和集体争议。个人争议，或称个别争议，是指职工一方当事人人数在规定限额以下的劳动争议。集体争议，或称集团争议，是指职工一方当

① 本分册中所称《参阅文件》，含有关法律、法规、规章和政策性文件，并截止到1997年12月底。——著者注。

事人数在规定限额以上且具有共同理由的争议，或者指由工会组织出面因集体协商或履行集体合同而发生的争议。

我国目前划分个人与集体争议是以职工一方人数3人为标准的。如果职工一方参与人数为1至2名时，为个人争议；如果其人数在3名以上且具有共同理由的，则为集体争议。《企业劳动争议处理条例》规定，发生集体争议，职工一方应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

因集体协商和集体合同而发生的集体争议，可分为两种情况：一是因签订集体合同发生的争议，二是因履行集体合同发生的争议。法律上划分这两种情况的意义主要在于分清不同的处理方式和渠道，使性质不同的争议得到不同的处理。本书的有关部分将会进一步解释这方面的问题。

(2) 从劳动争议标的的性质来分，可以分为权利争议和利益争议。前者是指对现行法律、集体合同、劳动合同所规定的权利，在实施或解释上所发生的争议。后者是指在集体协商时双方为订立、续订或变更集体合同条款而产生的争议，也就是对集体合同规定权利及其变更或提出新的权利要求而引起的争议。这里要注意，权利争议既可能是个人的也可能是集体的，而利益争议则只能是集体争议。

把劳动争议划分为权利争议与利益争议，主要是一种理论划分，有关法律上并未直接出现这样的称谓，不过，立法上仍明显地体现了这种划分方法。