

人 力 资 源 管 理 专 业 系 列 教 材

劳动争议处理

同步综合练习

LAODONG ZHENGYI CHULI
TONGBU ZONGHE LIANXI

罗 燕 编

人力资源管理专业系列教材

劳动争议处理

同步综合练习

罗 燕 编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理同步综合练习/罗燕编写. —北京:中国劳动社会保障出版社,
2007

人力资源管理专业系列教材

ISBN 978-7-5045-6279-1

I. 劳… II. 罗… III. 劳动争议-处理-中国-高等教育-自学考试-习题
IV. D922.591-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 092327 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京外文印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 8.75 印张 144 千字

2007 年 6 月第 1 版 2007 年 6 月第 1 次印刷

定价: 12.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

编写说明

本书是为了配套人力资源管理专业系列教材《劳动争议处理》（罗燕主编，中国劳动社会保障出版社 2005 版）而编写的教学练习册。本书同时也可以作为自学考试指定用书的练习册使用。

书中难免有不足和纰漏，恳请读者批评指正。

编者

2007 年 2 月

目 录

第一章 劳动争议概述	(1)
考核内容	(1)
重点和难点	(3)
同步综合练习	(3)
参考答案	(10)
第二章 劳动争议处理制度概述	(15)
考核内容	(15)
重点和难点	(20)
同步综合练习	(20)
参考答案	(26)
第三章 劳动争议协商制度	(33)
考核内容	(33)
重点和难点	(35)
同步综合练习	(35)
参考答案	(37)
第四章 劳动争议调解制度	(39)
考核内容	(39)
重点和难点	(42)
同步综合练习	(42)
参考答案	(46)
第五章 劳动争议仲裁制度概述	(49)
考核内容	(49)
重点和难点	(52)

同步综合练习	(52)
参考答案	(57)
第六章 劳动争议仲裁组织及仲裁参加人	(62)
考核内容	(62)
重点和难点	(65)
同步综合练习	(65)
参考答案	(69)
第七章 劳动争议仲裁程序	(72)
考核内容	(72)
重点和难点	(78)
同步综合练习	(78)
参考答案	(82)
第八章 劳动争议诉讼制度 (上)	(86)
考核内容	(86)
重点和难点	(92)
同步综合练习	(92)
参考答案	(99)
第九章 劳动争议诉讼制度 (下)	(106)
考核内容	(106)
重点和难点	(111)
同步综合练习	(112)
参考答案	(119)
第十章 劳动争议仲裁文书和诉讼文书	(123)
考核内容	(123)
重点和难点	(127)
同步综合练习	(127)
参考答案	(128)

第一章 劳动争议概述

考核内容

一、劳动争议的概念与特征

(一) 劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷，在非公有制企业和资本主义国家中，也称为劳资争议或劳资纠纷。劳动争议有广义、狭义之分。广义的劳动争议是指用人单位（或用人单位组织）与劳动者（或劳动者的组织）因劳动关系所发生的一切纠纷。狭义的劳动争议是指用人单位与劳动者因实现劳动权利或履行劳动义务发生分歧而引起的争议。

(二) 劳动争议构成的要素

劳动争议构成具有三大要素：劳动争议主体、劳动争议内容与劳动争议客体。

(三) 劳动争议的特征

劳动争议具有三大特征，具体包括：

1. 劳动争议主体特定性，即劳动争议主体特指相互存在劳动关系的用人单位和劳动者。
2. 劳动争议主体关系双重特性，即劳动争议主体双方兼有平等关系和隶属关系的双重特性。
3. 劳动争议影响面较大，与用人单位和劳动者密切相关，争议发生后，经济效益损失严重。

二、劳动争议的种类

1. 按照劳动争议涉及的人数来划分，可分为个别争议和集体争议。
2. 按照劳动争议的性质来划分，可分为权利争议和利益争议。
3. 按照劳动争议发生的地域范围来划分，可分为用人单位或企业劳动争议、区域劳动争议和行业劳动争议。
4. 按照用人单位的不同性质来划分。
5. 按照劳动争议的内容来划分。

三、劳动争议与其他争议的区别

(一) 劳动争议与民事争议的区别

1. 争议的主体不同。
2. 争议的内容不同。
3. 解决争议所适用的法律和前置程序不同。
4. 争议的影响不同。

(二) 劳动争议与行政争议的区别

1. 争议的主体及主体之间的关系不同。
2. 引发争议的原因和争议的内容不同。
3. 解决争议的方式、程序不同。
4. 引起的诉讼程序和被告不同。
5. 解决争议的依据和原则不同。

(三) 劳动争议与劳动行政争议的主要区别

1. 争议的主体不同。
2. 争议的内容不同。
3. 争议的客体不同。
4. 产生争议的原因不同。
5. 争议引起的诉讼程序与被告不同。
6. 处理争议的依据不同。

四、我国劳动争议的现状、特点及争议产生的原因

(一) 劳动争议产生的社会背景

1. 劳动争议是一个历史的范畴。
2. 劳动争议是市场经济的产物。

(二) 我国劳动争议的现状与特点

劳动争议总量和涉及人数持续上升，但年增长幅度已呈递减趋势；集体劳动争议数量增长迅速，涉及人数众多；劳动报酬、保险福利和解除劳动合同案件仍是劳动争议案件的焦点；劳动者一方申诉比例大且胜诉率高；劳动争议日益复杂化，仲裁裁决比重加大；经济发达地区劳动争议多；国有企业劳动争议和集体劳动争议案件数仍居首位，集体企业、私营企业次之，港澳台资及外资企业集体劳动争议案件比重下降明显。

(三) 我国劳动争议产生的原因分析

引起劳动争议和影响劳动争议状况的原因是多方面的，多种因素共同决定了劳动争议的产生、数量和复杂程度。

五、劳动争议的预防

(一) 劳动争议预防的概念和意义

1. 劳动争议预防的概念。劳动争议预防是指劳动行政机关、企业主管部门、工会组织、劳动争议处理机构及其他有关单位依照法律的规定,事先采取各种有效措施,积极防范和制止用人单位与职工之间发生劳动纠纷的活动。

2. 劳动争议预防的意义。有利于维护安定团结的政治局面,为经济发展提供良好的市场环境;有利于企业劳动生产率的提高和生产的发展;有利于保护劳动争议当事人的合法权益,实现各自利益目标,降低效率损失;有利于劳动行政部门转变职能;有利于提高企业人力资源管理水平,建立规范和谐的企业内部劳动力市场。

(二) 劳动争议预防的思路与措施

1. 转变传统就业与用人观念,加强劳动法律法规的宣传教育与培训,提高雇主与雇员的综合素质和劳动法律意识。

2. 推进劳动合同和集体合同制度,实行劳动合同鉴证制度,明确劳动权利与劳动义务,规范企业用工行为。

3. 加强企业员工劳动法律法规培训力度,分析劳动关系运行信息,制订企业劳动争议预防工作计划,提高企业人力资源管理水平。

4. 提高企业民主管理水平,减少劳动者与用人单位的利益冲突,促进劳资共赢。

5. 加大劳动保障监察力度,减少企业违法用工行为,及时纠正,未雨绸缪,防患劳动争议于未然。

6. 加强民主协商,充分发挥三方机制在劳动关系协调和处理中的作用。

7. 完善劳动争议调解和处理机制,提高调解和处理效率。

8. 进一步完善劳动法体系,使劳动关系协调和处理有法可依。

9. 完善我国社会保障体系,减少失业人员的后顾之忧。

重点和难点

本章主要掌握以下考点:(1) 劳动争议的概念和特征;(2) 劳动争议与劳动行政争议的区别;(3) 劳动行政处罚;(4) 我国劳动争议产生的原因。

同步综合练习

一、单项选择题

1. 根据劳动争议的概念,劳动争议包括的要素不包括()。

- A. 劳动争议主体 B. 劳动争议对象
C. 劳动争议内容 D. 劳动争议客体
2. 根据我国劳动争议的相关法律规定, 劳动争议主体是指 ()。
- A. 用人单位和劳动者 B. 用人单位和本单位的劳动者
C. 两个独立的劳动者 D. 两个独立的用人单位
3. 根据我国法律规定, 下列各项不能作为劳动争议主体的有 ()。
- A. 所有具有劳动权利能力和劳动行为能力的中国公民
B. 所有具有劳动权利能力和劳动行为能力的外国公民
C. 各类独立的企业法人
D. 人民团体
4. 根据我国法律规定, 公民就业的必要条件不包括 ()。
- A. 达到法定劳动年龄 B. 具有劳动意愿
C. 签订劳动合同 D. 有劳动能力
5. 根据我国的法律规定, 劳动争议内容是指 ()。
- A. 劳动权利和劳动义务 B. 劳动争议的对象
C. 劳动争议的形式 D. 劳动合同
6. 下列各项不属于劳动争议内容的是 ()。
- A. 企业开除、除名、辞退员工而发生的争议
B. 员工自动离职、辞职而发生的争议
C. 因履行合同发生的争议
D. 企业与上级行政部门之间发生的争议
7. 根据我国法律规定, 集体争议主要是指 ()。
- A. 多数劳动者或者劳动者团体与劳动力使用者之间发生的争议
B. 多个劳动者与多个用人单位之间发生的争议
C. 一个劳动者与多个用人单位发生的争议
D. 特指多个劳动者和一个用人单位发生的争议
8. 根据我国法律规定, 劳动争议分为权利争议与利益争议, 下列不属于权利争议的是 ()。
- A. 当事人就执行法律法规而发生的争议
B. 当事人在签订劳动合同或集体合同中发生的争议
C. 当事人在履行集体合同时发生的争议
D. 当事人在履行劳动合同时发生的争议
9. 下列各项对权利争议与利益争议理解正确的是 ()。

- A. 权利争议属于法律争议而利益争议不属于法律争议
 - B. 权利争议不属于法律争议而利益争议属于法律争议
 - C. 权利争议、利益争议均属于法律争议
 - D. 权利争议与利益争议均不属于法律争议
10. 下列各项对劳动争议与民事争议的区别理解错误的是（ ）。
- A. 劳动争议发生在平等的主体之间，而民事争议则发生在特定的主体之间
 - B. 劳动争议双方存在一定的隶属关系，而民事争议双方则是完全的平等关系
 - C. 相对来讲，劳动争议的社会影响一般比民事争议严重
 - D. 民事争议可以直接进入诉讼程序而无须前置程序，而劳动争议则不能
11. 根据相关法律规定，劳动行政处罚可以由（ ）机构行使与作出。
- A. 劳动监察机关
 - B. 企业上级工会
 - C. 企业上级主管部门
 - D. 上一级政府机关
12. 解决劳动争议必经的程序是（ ）。
- A. 协商
 - B. 调解
 - C. 仲裁
 - D. 诉讼

二、多项选择题

1. 下列对劳动争议概念的理解符合我国劳动争议现状与未来发展的有（ ）。
- A. 劳动争议是指劳动关系当事人因劳动问题引起的纠纷
 - B. 劳动争议是指劳动关系的当事人因执行劳动合同或劳动法规所发生的一切争议
 - C. 劳动争议是劳动关系当事人之间因劳动权利和劳动义务所发生的争议
 - D. 劳动争议是用人单位和劳动者因劳动关系所发生的一切纠纷
 - E. 劳动争议是用人单位与劳动者因实现劳动权利或履行劳动义务发生分歧而引发的争议
2. 根据《企业劳动争议处理条例》，下列各项可以作为劳动争议内容的有（ ）。
- A. 因企业开除、除名、辞退职工或职工自动离职发生的争议
 - B. 因履行劳动合同发生的争议

- C. 因履行集体合同发生的争议
 - D. 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议
 - E. 因履行企业规章制度而发生的争议
3. 与其他争议相比,劳动争议具有的特征有()。
- A. 劳动争议主体特定性
 - B. 劳动争议主体关系双重性
 - C. 劳动争议内容多元性
 - D. 劳动争议影响严重性
 - E. 劳动争议主体多元性
4. 下列各项对权利争议与利益争议的区别理解正确的有()。
- A. 权利争议属于法律争议而利益争议属于非法律争议
 - B. 权利争议属于非法律争议而利益争议属于法律争议
 - C. 权利争议发生在劳动合同履行阶段,利益争议发生在集体合同签订或修改阶段
 - D. 权利争议发生在劳动合同签订或修改阶段,利益争议发生在集体合同履行阶段
 - E. 权利争议的主体是有限的,而利益争议的主体是多元的
5. 按照劳动争议发生的地域范围划分,劳动争议可以分为()。
- A. 用人单位劳动争议
 - B. 企业劳动争议
 - C. 区域劳动争议
 - D. 行业劳动争议
 - E. 国别劳动争议
6. 按照用人单位的性质不同,劳动争议可以划分为()。
- A. 国有企业劳动争议
 - B. 城镇集体企业劳动争议
 - C. 外资企业劳动争议
 - D. 国家机关劳动争议
 - E. 事业单位劳动争议
7. 劳动争议与民事争议的区别在于()。
- A. 争议主体不同
 - B. 争议的内容不同
 - C. 争议的方式不同
 - D. 解决争议所适用的法律和前置程序不同
 - E. 争议的影响面不同
8. 劳动争议与行政争议的区别在于()。
- A. 争议主体及主体之间的关系不同
 - B. 引发争议的原因和争议的内容不同
 - C. 解决争议的方式、程序不同

- D. 争议引起的诉讼程序和被告不同
E. 诉讼的程序和原告不同
9. 下列各项可以作为行政争议主体的有 ()。
- A. 一方国家行政机关, 一方公民
B. 一方企业法人, 一方企业法人
C. 一方国家行政机关, 一方企业法人
D. 一方社会团体, 一方公民
E. 一方企业法人, 一方公民
10. 在行政诉讼中, 不能作为被告的争议主体有 ()。
- A. 行政机关 B. 企业法人
C. 公民 D. 社会团体
E. 事业单位
11. 劳动争议与劳动行政争议的区别在于 ()。
- A. 争议的主体不同 B. 争议的内容不同
C. 争议的客体不同 D. 争议引起的诉讼程序与被告不同
E. 处理争议的依据不同
12. 下列各项可以作为劳动行政争议主体的有 ()。
- A. 一方事业单位, 一方劳动者
B. 一方劳动行政机关, 一方企业法人
C. 一方劳动行政机关, 一方劳动者
D. 一方劳动行政机关, 一方事业单位
E. 一方企业法人, 一方公民
13. 下列各项对我国劳动争议的现状与特点理解正确的有 ()。
- A. 劳动争议的总量、人数和增长幅度均在持续上升
B. 集体争议数量不断减少, 个人劳动争议数量持续增加
C. 劳动报酬、保险福利和解除劳动合同案件仍是争议的焦点
D. 劳动者申诉比例大但胜诉比例小
E. 劳动争议日益复杂化, 仲裁裁决比重加大
14. 引起和影响劳动争议的原因是多方面的, 下列可以引起和影响劳动争议的有 ()。
- A. 劳动关系主体利益差异隐性化
B. 劳动关系当事人法律意识、经营观念和职业道德水平低下
C. 企业缺乏劳动关系自我协调机制
D. 劳动法律体系不完善、不健全

E. 政府对企业微观劳动关系直接管理不足

15. 在市场经济条件下, 通过积极的方式预防劳动争议具有重要的意义, 劳动争议预防的意义在于 ()。

- A. 有利于维护良好的政治局面和市场环境
- B. 有利于企业劳动生产率的提高和生产的发展
- C. 有利于保护劳动争议双方当事人的权利
- D. 有利于建立企业内部和谐的劳动力市场
- E. 有利于提高企业的人力资源管理水平

16. 一般来讲, 预防劳动争议的措施主要有 ()。

- A. 加强劳动法的宣传与培训, 提高人们的法律意识
- B. 实行劳动监察制度, 保证劳动法的贯彻执行
- C. 实行劳动合同鉴证制度, 保证劳动合同的合法性和可行性
- D. 加强企业的民主管理, 形成企业内部劳动关系的协调机制
- E. 提高人力资源管理水平, 提高劳动者与用人单位的利益联动与利益协调水平

17. 一般来讲, 增强劳动法律意识的途径主要包括 ()。

- A. 加强社会主义劳动法制建设
- B. 普及劳动法律知识
- C. 开展劳动法制教育
- D. 加强社会主义精神文明建设
- E. 开展劳动法学的研究

18. 实行劳动合同鉴证制度对于预防劳动争议的发生具有重要的意义, 主要表现在 ()。

- A. 有利于促进劳动制度的改革
- B. 有利于减轻劳动争议的损失
- C. 有利于劳动合同的管理
- D. 有利于促进双方当事人认真履行劳动合同
- E. 有利于防止劳动合同纠纷的出现

19. 一般来讲, 劳动合同鉴证应审查的主要内容有 ()。

- A. 合同双方当事人的主体资格是否合法
- B. 合同的内容是否合法
- C. 双方当事人是否基于平等自愿和协商一致的基础签订合同
- D. 合同条款是否完备, 双方责任、权利、义务是否明确
- E. 合同的中外文文本是否一致

20. 根据我国相关法律规定,劳动行政处罚的种类主要包括()。

- A. 警告与通报批评
- B. 罚款
- C. 吊销劳动行政许可证
- D. 责令停产停业
- E. 征收滞纳金

三、名词解释

劳动争议 权利争议 利益争议 劳动行政处罚
劳动争议预防 劳动合同鉴证

四、问答题

1. 简述权利争议与利益争议的主要区别。
2. 简述劳动争议与民事争议的主要区别。
3. 简述劳动行政处罚的特点和主要种类。
4. 试述劳动争议产生的原因。
5. 如何预防劳动争议的发生?

五、案例分析题

1. 刘某某原在青岛市某医院工作,1990年5月辞职,其本人党组织关系转入所在街道。1995年5月,刘某某到所在街道辖区某居委会工作,先后担任该居委会的治保主任、支部委员、妇代主任、会计等工作。1997年5月,经居民会议选举,刘某某正式当选该居民委员会委员并在街道备案。刘某某在居民委员会工作期间,每月从居民委员会处领取由街道拨发的“津贴”——人民币380元。刘某某工作至1999年10月月底,街道给付刘某某人民币380元作为补偿。1999年11月18日,刘某某向某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求与所在街道办事处订立合同,继续履行劳动关系,并要求该街道办事处为其缴纳社会保险费。

请问:劳动争议仲裁委员会是否应受理该案?为什么?

2. 三达公司经营状况良好,为了扩大生产规模,公司董事会决定在2000年招收同一工种的新员工50名。三达公司在其发布的招聘广告中写明的招聘条件为“男工须具备高中以上学历,女工须具备本科以上学历”。女青年张某到该公司应聘,她在各项考试中成绩优秀,但因只具备大专学历被三达公司拒绝录用。张某申诉到劳动争议仲裁委员会,要求劳动争议仲裁委员会裁决三达公司聘用自己。该劳动争议仲裁委员会裁决三达公司录用张某。三达公司不服仲裁,以确定招聘条件是企业行使的自主权为由诉至人民法院,请求撤销仲裁裁决。人民法院审理后认为,三达公司的聘

用条件未做到男女平等，对聘用女工附加了过高的条件，违反了有关法律的规定，故其确定的聘用条件无效，据此驳回其请求。

请问：张某所提起的劳动争议属于权利争议还是利益争议？根据是什么？

参 考 答 案

一、单项选择题

- | | | | | | |
|------|------|------|-------|-------|-------|
| 1. B | 2. B | 3. B | 4. C | 5. A | 6. D |
| 7. A | 8. B | 9. A | 10. A | 11. A | 12. C |

二、多项选择题

- | | | | | |
|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| 1. DE | 2. ABCDE | 3. ABD | 4. AC | 5. ABCD |
| 6. ABCDE | 7. ABDE | 8. ABCD | 9. AC | 10. BCDE |
| 11. ABCDE | 12. BCD | 13. CE | 14. BCD | 15. ABCDE |
| 16. ABCDE | 17. ABCE | 18. ACDE | 19. ABCDE | 20. ABCDE |

三、名词解释

劳动争议：劳动争议有广义和狭义之分。广义的“劳动争议”是指“用人单位（或用人单位组织）和劳动者（或其所在单位工会组织）因劳动关系所发生的一切纠纷”；狭义的“劳动争议”是指“用人单位与劳动者因实现劳动权利或履行劳动义务发生分歧而引起的争议”。

权利争议：权利争议也称实现既定权利争议或法律争议，是指当事人的权利义务已由劳动法律法规或劳动合同、集体合同予以确定，当事人就执行法律法规或履行劳动合同、集体合同而发生的争议。

利益争议：利益争议也称实现将来权利争议、事实争议或经济争议，是指当事人主张的权利义务没有通过法律法规或劳动合同、集体合同事先确定，而是当事人（通常是劳动者一方）在集体谈判中就新的权利提出要求却难以达成一致时而发生的争议。

劳动行政处罚：劳动监察部门依法对违反劳动法律法规和国家劳动政策而尚未构成犯罪的劳动关系主体施加的一种制裁措施。

劳动争议预防：劳动行政机关、企业主管部门、工会组织、劳动争议处理机构及其他有关单位依照法律的规定，事先采取各种有效措施，积极防范和制止用人单位与职工之间发生劳动纠纷的活动。

劳动合同鉴证：劳动行政机关依法对用人单位和劳动者之间订立的劳动合同，就其真实性、合法性和可行性进行全面审查与证明的一项行政监

督、服务措施。

四、问答题

1. 答：(1) 从争议的内容上看，权利争议是一种法律争议，是有关执行法律法规或履行劳动合同、集体合同而发生的争议；利益争议则属非法律争议，争议的内容不涉及法律法规或劳动合同和集体合同已规定的内容。

(2) 从争议所处的阶段上看，权利争议发生在劳动合同或集体合同签订后的履行阶段，或对法律法规的执行阶段；利益争议则发生在双方因为签订、修改集体合同达不成一致意见，致使集体谈判陷入僵局的阶段。

(3) 从争议的主体上看，权利争议的主体很广泛，用人单位和劳动者以及工会组织都可成为权利争议的当事人；利益争议的当事人受集体谈判主体的限制，只能由工会、用人单位或雇主组织构成。

(4) 从解决争议的程序上看，由于权利争议属于法律争议，因此它适用法律规定的仲裁、诉讼程序来解决争端；利益争议不属于法律争议，因此解决方式也与权利争议有所不同，一般运用调解和协商的方式。

2. 答：(1) 争议的主体不同。民事争议是发生在平等主体之间，即公民与公民，法人（或组织）与法人（或组织），公民与法人（或组织）之间；劳动争议则是发生在用人单位和劳动者之间，并且这两者之间存在着隶属关系，劳动者成为用人单位的成员并接受用人单位的管理。

(2) 争议的内容不同。民事争议是平等主体之间关于财产权益和人身权益的纠纷；劳动争议则主要是劳动关系主体因对劳动权利和劳动义务产生分歧发生的纠纷。

(3) 解决争议所适用的法律和前置程序不同。解决民事争议主要适用民法和民事诉讼法，且当事人发生争议可直接提起民事诉讼，没有前置程序的限制；而劳动争议主要依据劳动法律以及有关的劳动法规、规章解决，并且为及时和就近解决争议，劳动法规定，在提起诉讼之前，一般需先经过劳动争议仲裁程序。

(4) 争议的影响不同。民事争议一般发生于两个平等主体之间，其社会影响有一定的局限性，对当事人来说一般并不影响其基本生活；劳动争议则不然，由于劳动者的劳动权利是其生活的来源和保障，因此，劳动争议与劳动者及其家庭的基本生活密切相关。

3. 答：劳动行政处罚具有以下特点：(1) 劳动行政处罚权只能由劳动监督检查机关行使，其他机关或者团体不享有劳动行政处罚权；(2) 劳动行政处罚的对象范围较为广泛，可以是自然人，也可以是非法人的其他