

中国劳动合同法理论与实务丛书

8

劳动合同争议的 ⌂ 仲裁与诉讼

LAODONG HETONG ZHENGYI DE
ZHONGCAI YU
SUSONG

主编◎李国光

人民法院出版社

8

中国劳动合同法理论与实务丛书



劳动合同争议的 仲裁与诉讼

LAODONG HETONG ZHENGYI DE

ZHONGCAI YU

主 编◎李国光 **SUSONG**

副主编◎刘 璐 黄建中 李伯凯

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同争议的仲裁与诉讼/李国光主编. -北京:
人民法院出版社, 2007. 9

(中国劳动合同法理论与实务丛书)

ISBN 978-7-80217-570-9

I. 劳… II. 李… III. ①劳动争议-仲裁-中国②劳动争议-诉讼-
中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 137016 号

劳动合同争议的仲裁与诉讼

主编 李国光

责任编辑	辛言 高林 建中 琼枝 文严
出版发行	人民法院出版社
地 址	北京市东城区东交民巷 27 号 (100745)
电 话	(010) 85250579 (责任编辑) 85250516 (出版部) 85250558 85250559 (发行部)
网 址	http://courtpress.chinacourt.org
E-mail	courtpress@sohu.com
印 刷	北京人卫印刷厂
经 销	新华书店
开 本	890×1240 毫米 A5
字 数	682 千字
印 张	24.5
版 次	2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-80217-570-9
定 价	58.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

随着我国经济体制改革的逐步深入,劳动用工制度逐渐从“固定工”过渡到“合同工”,劳动合同制度也显得日益重要。在这一背景下,我国自上个世纪 80 年代开始逐步推行劳动合同制度,并在 1994 年公布的《中华人民共和国劳动法》中对劳动合同制度作了专章规定,将之推行到所有用人单位和所有劳动者,不分单位的所有制性质,也不分固定工与临时工、管理人员、技术人员还是一般的工人。劳动合同制的普遍推行,是我国劳动法制的质的飞跃,它标志着我国计划经济时代固定工制度的结束,代之以市场体制的劳动合同制度,为我国市场经济体制改革奠定了基础。

但是,在日益市场化的经济生活中劳动关系也呈现出复杂多变的样态,《劳动法》中关于劳动合同的规定的不完善之处也日益显现。如未订立书面劳动合同导致的事实劳动关系大量存在,劳动合同的短期化特点明显,用人单位在招工时要求劳动者交纳押金或扣押身份证件的现象不断出现,用人单位随意变更、解除合同,以劳务派遣的方式规定法定义务的现象普遍存在,由此引发的劳动合同争议急剧上升,相关制度的缺失给争议的处理造成了一定的难度,完善劳动合同规则已经迫在眉睫。

有鉴于此,第十届全国人大常委会于 2003 年将劳动合同法纳入立法规划,经过近四年的反复推敲、论证,经过全国人大常委会的四次审议,《中华人民共和国劳动合同法》终于于 2007 年 6 月 29 日

通过了，这部法律的通过对于规范用人单位与劳动者订立和履行劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，必将起到十分重要的作用。

《劳动合同法》主要从以下几个方面完善了劳动合同制度：第一，扩大了劳动合同制的适用范围。明确民办非企业单位中的劳动关系以及除公务员和参照公务员管理的工作人员之外的劳动者与其单位形成的劳动关系均适用《劳动合同法》；第二，明确了劳动合同期限。为了避免劳动合同短期化的现象，《劳动合同法》明确规定了连续签订两次固定期限劳动合同后续签的，应当签订无固定期限劳动合同，同时，还规定了以完成一定工作任务为期限的劳动合同的适用情形；第三，规范了劳务派遣和非全日制用工形式。这两种用工形式在劳动力市场中所占比例日益增加，为避免用人单位借这些用工形式侵犯劳动者权益，《劳动合同法》对其中当事人的权利义务作了具有可操作性的规定；第四，完善了劳动合同订立、履行、变更、解除和终止的规则。结合我国劳动法实施过程中的经验，并参照先进国家劳动合同立法，《劳动合同法》对相关规则作了符合我国国情的规定。

为了准确理解和贯彻落实《劳动合同法》，我们组织最高人民法院、最高人民检察院、劳动和社会保障部、国家工商行政管理总局、国家税务总局、中国政法大学、中国人民大学、对外经济贸易大学等单位的专家和学者共同撰写了这套《中国劳动合同法理论与实务丛书》。本套丛书以《劳动合同法》为主线，结合现行生效的劳动合同法律、行政法规、部门规章、司法解释、国际公约，对《劳动合同法》作了全面阐释，相信本套丛书的出版对广大读者会有所裨益。

《劳动争议的仲裁与诉讼》是本丛书中的一种。本书以新出台的《劳动合同法》为主线，结合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》对各类劳动合同争议的仲裁和诉讼进行了详细的论述，全书分为总则、劳动合同订立争议的仲裁与诉讼、劳动合同效力争议的仲裁与诉讼、劳动合同履行争

议的仲裁与诉讼、劳动合同变更争议的仲裁与诉讼、劳动合同解除争议的仲裁与诉讼、劳动合同终止争议的仲裁与诉讼等章对劳动合同争议的解除进行了阐释，全书并结合仲裁、诉讼过程中的真实个案对相关争议的处理作了案例指导。

人民法院出版社

2007 年 9 月

目 录

第一章 劳动争议及其处理体制

一、劳动争议概述.....	(1)
(一) 劳动争议及其界定.....	(1)
(二) 劳动争议产生的原因	(13)
(三) 劳动争议的表现形式	(16)
二、劳动争议的处理原则	(26)
(一) 调解原则	(26)
(二) 合法原则	(27)
(三) 公正原则	(28)
(四) 及时处理原则	(28)
三、劳动争议的解决途径	(29)
(一) 和解	(29)
(二) 调解	(29)
(三) 仲裁	(30)
(四) 诉讼	(33)
(五) 仲裁与调解的关系	(34)
(六) 仲裁与诉讼的关系	(34)
四、劳动争议的处理体制	(45)
(一) 我国劳动争议处理体制的形成与发展	(45)

(二) 我国现行劳动争议处理体制	(47)
(三) 我国现行劳动争议处理体制的评价	(48)
(四) 目前关于完善劳动争议处理体制的主要观点评析	(52)
五、劳动合同争议的法律适用	(57)
(一) 劳动合同争议法律规范的内容	(57)
(二) 劳动合同争议法律规范之间的冲突及其解决	(59)
(三) 劳动合同、集体合同和用人单位劳动规章制度在劳 动合同争议处理中的意义	(62)

第二章 劳动合同争议的调解

一、劳动合同争议调解的概念和特征	(67)
(一) 劳动合同争议调解的概念	(67)
(二) 劳动争议调解的特征	(68)
(三) 劳动合同争议调解的原则	(69)
二、劳动合同争议的调解机构	(70)
(一) 劳动争议调解委员会	(70)
(二) 劳动争议调解委员会的职责	(72)
(三) 劳动争议调解委员会的工作制度	(74)
(四) 区域性劳动争议调解指导委员会	(75)
三、劳动合同争议调解程序	(76)
(一) 调解申请	(77)
(二) 劳动争议的受理	(79)
(三) 调解前准备	(79)
(四) 实施调解	(80)
(五) 调解的终结	(80)
(六) 调解的效力	(83)
(七) 调解协议的履行	(91)

第三章 劳动合同争议的仲裁

一、劳动合同争议仲裁概述	(93)
(一) 劳动合同争议仲裁的概念	(93)
(二) 劳动合同争议仲裁的性质	(93)
(三) 劳动合同争议仲裁的特征	(95)
(四) 劳动合同争议仲裁制度的意义和作用	(98)
(五) 劳动合同争议仲裁的原则	(99)
二、劳动合同争议的仲裁时效	(102)
(一) 现行法律法规对劳动争议仲裁时效的规定	(102)
(二) 劳动合同争议仲裁时效的性质	(104)
(三) 劳动合同争议仲裁时效制度的评价	(106)
(四) 劳动合同争议仲裁时效期间的起算	(119)
(五) 劳动合同争议仲裁时效的中止与中断	(127)
三、劳动争议仲裁机构	(143)
(一) 劳动争议仲裁委员会	(143)
(二) 劳动争议仲裁委员会办事机构	(148)
(三) 劳动争议仲裁庭	(151)
(四) 劳动争议仲裁员	(154)
四、劳动争议仲裁管辖	(157)
(一) 劳动争议仲裁管辖概述	(157)
(二) 确定劳动争议仲裁管辖的原则	(159)
(三) 地域管辖	(159)
(四) 级别管辖	(161)
(五) 移送管辖	(163)
(六) 管辖权的转移	(163)
(七) 指定管辖	(164)
五、劳动争议仲裁参加人及其权利和义务	(164)

六、劳动争议案件的申诉与受理	(167)
(一) 劳动争议案件的申诉	(167)
(二) 对仲裁申请的审查	(180)
(三) 仲裁前的准备工作	(193)
七、劳动争议的仲裁调解	(213)
(一) 劳动争议仲裁调解的原则	(213)
(二) 劳动争议仲裁调解的程序	(214)
八、劳动争议仲裁的开庭审理程序	(221)
(一) 仲裁开庭前的准备	(221)
(二) 仲裁庭调查	(222)
(三) 仲裁庭辩论	(223)
(四) 仲裁庭合议与裁决	(224)
(五) 劳动争议仲裁案件的结案方式	(227)
(六) 劳动争议仲裁文书	(230)
(七) 劳动争议仲裁文书的送达	(260)

第四章 劳动争议的诉讼

一、劳动争议诉讼概述	(262)
(一) 劳动争议诉讼的概念和特征	(262)
(二) 劳动争议诉讼案件的受理范围	(263)
二、劳动争议诉讼案件的管辖	(274)
(一) 确立管辖的原则	(275)
(二) 劳动争议案件的级别管辖	(276)
(三) 劳动争议诉讼案件的地域管辖	(277)
(四) 劳动争议诉讼案件的共同管辖和选择管辖	(278)
(五) 劳动争议诉讼案件的裁定管辖	(279)
三、劳动争议诉讼案件的当事人	(282)
(一) 劳动争议诉讼当事人概述	(282)

(二) 当事人适格及其判断·····	(295)
(三) 非适格当事人的更换·····	(310)
(四) 劳动争议共同诉讼·····	(318)
(五) 劳动争议诉讼代表人·····	(324)
(六) 劳动争议诉讼第三人·····	(331)
(七) 劳动争议诉讼代理人·····	(338)
四、劳动争议诉讼的证据·····	(345)
(一) 劳动争议诉讼证据概述·····	(345)
(二) 劳动争议诉讼的证明对象·····	(348)
(三) 劳动争议诉讼中无须证明的事实·····	(349)
(四) 劳动争议诉讼证据的种类·····	(361)
(五) 劳动争议诉讼证据的收集与保全·····	(377)
(六) 证据标准与举证责任·····	(383)
(七) 质证与认证·····	(393)
五、劳动争议诉讼的普通程序·····	(397)
(一) 起诉与受理·····	(397)
(二) 审理前的准备·····	(422)
(三) 开庭审理·····	(423)
(四) 对案件审理中特殊情况的处置·····	(428)
六、劳动争议诉讼的第二审程序·····	(432)
(一) 第二审程序概述·····	(432)
(二) 上诉与受理·····	(434)
(三) 对上诉案件的审理·····	(438)
七、追索劳动报酬的督促程序·····	(444)
(一) 督促程序概述·····	(444)
(二) 支付令的申请·····	(448)
(三) 支付令的内容与送达·····	(452)
(四) 支付令的效力·····	(453)
八、劳动争议诉讼的审判监督程序·····	(455)

(一) 审判监督程序概述·····	(455)
(二) 审判监督程序的启动·····	(456)
(三) 再审案件的审判·····	(461)
九、劳动争议案件的执行·····	(472)
(一) 劳动争议案件执行的概念和特征·····	(472)
(二) 劳动争议案件的执行组织和执行根据·····	(473)
(三) 劳动争议案件的执行标的·····	(474)
(四) 执行管辖·····	(475)
(五) 执行开始和受理·····	(475)
(六) 执行措施·····	(479)
(七) 执行中止、执行和解和执行终结·····	(490)

第五章 集体劳动争议的仲裁

一、集体合同概述·····	(493)
(一) 集体合同的概念和特征·····	(493)
(二) 集体合同的内容·····	(494)
(三) 集体合同的签订程序·····	(496)
(四) 集体合同的类别·····	(498)
(五) 集体合同审查·····	(501)
(六) 集体合同的生效和效力·····	(503)
(七) 集体合同的履行·····	(505)
(八) 集体合同的变更、解除、终止·····	(507)
二、集体合同争议的处理方式·····	(508)
(一) 集体合同签订争议的处理·····	(509)
(二) 集体合同履行争议的处理方式·····	(510)
三、协商处理集体合同争议的程序·····	(510)
四、集体合同争议的处理时效·····	(510)

第六章 典型劳动争议案件的处理

一、订立劳动合同时未履行说明义务案件的处理·····	(512)
(一) 劳动合同双方当事人的告知义务·····	(512)
(二) 劳动合同双方当事人告知义务的履行·····	(513)
(三) 劳动合同双方当事人告知义务的法律效力·····	(515)
二、招用劳动者时扣押劳动者证件或要求劳动者提供担保案 件的处理·····	(517)
(一) 禁止用人单位招用劳动者扣押劳动者的居民身份证 和其他证件·····	(517)
(二) 禁止用人单位招用劳动者要求劳动者提供担保·····	(518)
(三) 禁止用人单位招用劳动者以其他名义向劳动者收取 财物·····	(522)
三、无固定期限劳动合同争议案件的处理·····	(523)
(一) 无固定期限劳动合同的概念和特点·····	(523)
(二) 无固定期限劳动合同的签订方式·····	(524)
(三) 无固定期限劳动合同订立的程序·····	(529)
四、试用期争议案件的处理·····	(530)
(一) 劳动合同试用期概念和规范试用期的意义·····	(530)
(二) 劳动合同试用期的适用范围·····	(531)
(三) 劳动合同试用期的期限·····	(532)
(四) 劳动合同仅约定试用期的效力·····	(533)
五、服务期争议案件的处理·····	(537)
(一) 用人单位和劳动者订立服务期协议的条件·····	(537)
(二) 用人单位和劳动者订立服务期的形式·····	(538)
(三) 劳动者违反服务期约定违约金的约定和支付·····	(538)
(四) 劳动者在服务期的劳动报酬·····	(539)
六、保密和竞业限制争议案件的处理·····	(545)

(一) 用人单位和劳动者约定保守商业秘密·····	(545)
(二) 用人单位和劳动者约定竞业限制·····	(547)
七、无效劳动争议案件的处理·····	(550)
(一) 劳动合同无效的概念和特征·····	(550)
(二) 劳动合同无效的原因·····	(551)
(三) 劳动合同无效的情形·····	(552)
(四) 劳动合同无效的确认机构·····	(555)
(五) 劳动合同的部分无效与全部无效·····	(556)
(六) 劳动合同被确认无效后的法律后果·····	(559)
八、劳动者解除劳动合同争议案件的处理·····	(577)
(一) 劳动者预告解除劳动合同·····	(577)
(二) 劳动者预告解除劳动合同的程序·····	(579)
(三) 劳动者即时解除劳动合同的理解·····	(579)
(四) 劳动者即时解除劳动合同的情形·····	(581)
(五) 劳动者即时解除劳动合同的程序·····	(586)
九、用人单位解除劳动合同争议案件的处理·····	(586)
(一) 用人单位即时解除劳动合同·····	(586)
(二) 用人单位即时解除劳动合同的情形·····	(587)
(三) 用人单位即时解除劳动合同的程序·····	(596)
(四) 用人单位预告解除劳动合同的理解·····	(601)
(五) 用人单位预告解除劳动合同的情形·····	(602)
(六) 用人单位即时解除劳动合同的程序·····	(611)
(七) 经济性裁员的理解·····	(611)
(八) 用人单位经济性裁员的适用范围·····	(612)
(九) 用人单位经济性裁员适用的条件·····	(614)
(十) 用人单位经济性裁员的程序·····	(615)
(十一) 被裁减人员在用人单位重新招用劳动者时的权利 ·····	(616)
(十二) 用人单位不得解除劳动合同的情形·····	(617)

十、涉及劳动规章制度争议案件的处理	(631)
(一) 用人单位劳动规章制度的概念	(631)
(二) 用人单位劳动规章制度的性质	(632)
(三) 用人单位制定、修改劳动规章制度的程序	(634)
(四) 用人单位制定和修改劳动规章制度应当遵循的原则	(636)
十一、劳动合同终止争议案件的处理	(637)
(一) 劳动合同终止与劳动合同解除的区别	(637)
(二) 劳动合同终止的情形	(638)
(三) 对劳动合同期限自动续延的理解	(648)
十二、劳动合同解除或终止后的经济补偿争议案件的处理	(653)
(一) 经济补偿的概念和性质	(653)
(二) 用人单位应当支付劳动者经济补偿的情形	(655)
(三) 用人单位对劳动者支付经济补偿的标准	(657)
(四) 支付经济补偿年限的计算	(658)
(五) 经济补偿的支付方式和时间	(658)
十三、劳动合同解除或终止后用人单位不办理相关手续争议案件的处理	(659)
(一) 劳动合同解除或者终止后用人单位的义务	(659)
(二) 劳动合同解除或者终止后劳动者的义务	(660)
十四、劳务派遣争议案件的处理	(661)
(一) 劳务派遣概述	(661)
(二) 劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动关系	(663)
(三) 劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣协议	(667)
(四) 劳务派遣单位的义务	(670)
(五) 用工单位的义务	(671)
(六) 被派遣劳动者解除劳动合同	(673)
(七) 劳务派遣单位解除劳动合同	(675)

十五、非全日制用工争议案件的处理·····	(685)
(一) 非全日制用工的概念和特点·····	(685)
(二) 非全日制用工的劳动合同的形式·····	(686)
(三) 非全日制用工的兼职·····	(687)
(四) 非全日制用工劳动合同的终止·····	(689)
(五) 非全日制用工劳动合同终止后的经济补偿·····	(690)
(六) 对非全日制用工劳动报酬约定的限制·····	(690)
(七) 非全日制用工劳动报酬的支付·····	(691)

常用劳动合同法律规范

中华人民共和国劳动合同法·····	(692)
中华人民共和国劳动法·····	(711)
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的 意见·····	(727)
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释 (一)·····	(746)
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释 (二)·····	(751)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例·····	(755)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例若干问题的解释·····	(762)
后 记·····	(767)

第一章 劳动争议及其处理体制

一、劳动争议概述

(一) 劳动争议及其界定

劳动争议,又称劳动纠纷,在国外称劳资纠纷或劳资争议,从广义上是指以劳动关系为中心所发生的一切争议,包括劳动关系中发生的以及与劳动关系相联系的纠纷。狭义上是指劳动关系当事人或其团体间发生的关于劳动关系的权利义务的纠纷,亦即劳动合同争议。本书即在狭义上使用这一概念。

在我国,究竟哪些纠纷属于劳动争议,适用我国《劳动合同法》和《劳动法》调整,并受现行劳动争议处理机制的约束,一直存在不同观点和认识。无论是最高人民法院的司法解释,还是劳动行政部门的行政解释,涉及劳动争议的范围的不在少数。这至少说明了一个问题,我国劳动争议处理机制尚未为用人单位和劳动者提供合理的救济途径。

根据上述劳动争议的定义,我们可以看出,认定某类纠纷是否属于劳动争议,应当从以下几点加以把握:

1. 劳动争议的基础关系

劳动争议是基于劳动关系而产生的争议,其基础关系是劳动关系。劳动关系是随着资本主义制度的建立而产生的一种社会关