



帮你打官司丛书



劳动纠纷仲裁 与诉讼

丛书 主编 李瑜青
丛书副主编 田先纲



上海社会科学院出版社



劳动纠纷仲裁 与诉讼

丛书 主编 李瑜青
丛书副主编 田先纲



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动纠纷仲裁与诉讼/李瑜青主编. —上海:上海社会科学院出版社, 2007. 6

(帮你打官司丛书)

ISBN 978-7-80745-044-3

I. 劳… II. 李… III. 劳动争议-民事诉讼-基本知识-中国 IV. D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 066794 号

劳动纠纷仲裁与诉讼(帮你打官司丛书)

丛书主编:李瑜青

特约编辑:李爱珍

责任编辑:张晓栋

封面设计:王斯佳

出版发行:上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020

<http://www.sassp.com> E-mail: sassp@sass.org.cn

经 销:新华书店

印 刷:上海宝山杨中印刷厂

开 本:890×1240 毫米 1/32 开

印 张:7.125

插 页:2

字 数:173 千字

版 次:2007 年 6 月第 1 版 2007 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-044-3/D · 014

定价:19.00 元

版权所有 翻印必究

丛 书 主 编 李瑜青

丛书副主编 田先纲

主 编 李瑜青 杨 超

撰 稿 人 李瑜青 杨 超 晋蓉蓉 庞轶芳

目 录

第一章 劳动争议的处理机制	001
第一节 劳动争议的解决途径	001
【典型案例】	
1. 向公司借款纠纷请求劳动仲裁争议案	005
2. 劳动纠纷已过仲裁时效直接向人民法院起诉 争议案	006
第二节 劳动争议仲裁和诉讼的受案范围及管辖	010
【典型案例】	
1. 工伤事故纠纷已过仲裁时效争议案	015
2. 劳动纠纷地域管辖争议案	016
3. 公司异地职工劳动纠纷管辖权争议案	018
4. 企业改制职工养老金争议案	021
第三节 劳动争议仲裁和诉讼的参加人	023
【典型案例】	
1. 因不服仲裁遂向人民法院起诉劳动仲裁委员会 争议案	028
2. 退工纠纷追加第三人争议案	031
3. 区分集体劳动纠纷和个别劳动纠纷争议案	033
4. 劳动合同性质区分争议案	034

第四节 劳动争议处理过程中的举证责任·····	036
-------------------------	-----

【典型案例】

1. 劳动者与用人单位谁承担举证责任争议案 ·····	041
2. 用人单位无法举证败诉案 ·····	042
3. 口头承诺无相应凭证可否作为证据争议案 ·····	044

第二章 劳动合同争议的处理·····	046
--------------------	-----

第一节 劳动合同效力争议的处理·····	046
----------------------	-----

【典型案例】

1. 通过欺诈订立的劳动合同有效与否争议案 ·····	052
2. 请人代签的劳动合同有效与否争议案 ·····	054
3. 没有加盖公司公章的劳动合同有效与否 争议案 ·····	055
4. 由重大误解签订的劳动合同有效与否争议案 ·····	056

第二节 变更、解除劳动合同争议的处理 ·····	060
--------------------------	-----

【典型案例】

1. 企业单方面变更合同有效与否争议案 ·····	064
2. 职工请假离职四个月企业可否与其终止劳动 合同争议案 ·····	065
3. 企业解除员工劳动合同支付经济补偿争议案 ·····	067
4. 客观情况变化变更劳动合同争议案 ·····	068

第三节 集体劳动合同和非全日制劳动合同争议的 处理·····	071
-----------------------------------	-----

【典型案例】

1. 企业擅自解除集体劳动合同争议案 ·····	075
--------------------------	-----



2. 不定时工作制劳动合同纠纷争议案	078
3. 雇工劳动关系工伤补偿纠纷争议案	079
第三章 工资、劳动报酬争议的处理	082
第一节 最低工资的法律规定	082
【典型案例】	
1. 确定企业职工收入是否达到当地最低工资标准 争议案	086
2. 未完成销售指标工资发放方式争议案	088
第二节 工资支付争议的处理	090
【典型案例】	
1. 拖欠职工工资争议案	094
2. 企业拖欠工资、欠缴社会保险金争议案	095
3. 法定工作时间参加社会活动扣发工资争议案	096
4. 事业单位变动职工工资拖欠争议案	097
第三节 扣除工资争议的处理	099
【典型案例】	
1. 因工作失误而造成单位损失扣发工资争议案	103
2. 调离企业要扣发工资的口头约定是否具有 法律效力争议案	105
第四章 劳动时间争议的处理	108
第一节 工作时间争议的处理	108
【典型案例】	
1. 企业实行周 44 小时工作制是否合法争议案	110

2. 企业自行决定实行综合计算工时制是否合法

争议案	112
-----------	-----

第二节 休息、休假争议的处理	115
----------------------	-----

【典型案例】

1. 在实行综合工时制条件下保证企业职工休息权

争议案	119
-----------	-----

2. 企业男职工产假权争议案	121
----------------------	-----

第三节 延长工时或加班牺牲休息权的待遇	122
---------------------------	-----

【典型案例】

1. 企业变相延长工时,牺牲员工休息权争议案	126
------------------------------	-----

2. 企业加班不付加班费争议案	127
-----------------------	-----

3. 法定节假日加班给付工资报酬争议案	128
---------------------------	-----

第五章 劳动保护争议的处理	131
---------------------	-----

第一节 伤亡事故争议和职业病争议的处理	131
---------------------------	-----

【典型案例】

企业单方面解除患职业病员工劳动合同行为

争议案	135
-----------	-----

第二节 女职工和未成年工的特殊保护争议的处理	138
------------------------------	-----

【典型案例】

1. 员工在怀孕期间企业解除其劳动合同行为

争议案	142
-----------	-----

2. 员工在怀孕和休产假期间企业扣发工资行为

争议案	143
-----------	-----

3. 企业录用未成年人行为争议案	145
------------------------	-----

4. 企业招用童工行为争议案	146
第六章 社会保险(劳动保险)争议的处理	149
第一节 养老保险争议的处理	149
【典型案例】	
1. 企业以扣发养老金的方式抵偿职工所欠单位 债务的行为争议案	153
2. 企业为临时工缴纳社会养老保险费争议案	154
3. 经营困难企业不为员工缴纳社会养老保险费 行为争议案	155
第二节 失业保险争议的处理	159
【典型案例】	
1. 离职职工享受失业保险金争议案	162
2. 农民合同制工人失业保险金争议案	163
第三节 工伤保险争议的处理	167
【典型案例】	
1. 企业改制职工工伤费用承担主体争议案	173
2. 企业职工加班负伤工伤认定争议案	174
3. 职工下班回家途中发生交通事故能否认定为 工伤争议案	176
4. 职工在工作时间和工作岗位突发疾病死亡工伤 认定争议案	178
第四节 医疗保险争议的处理	181
【典型案例】	
1. 企业职工患病所依法律法规争议案	184

2. 企业职工患病医疗期终止劳动合同争议案	187
3. 劳动保险制度下职工子女医疗费报销争议案	188
4. 实行劳保制度的困难企业,退休职工的医疗费 是否必须及时予以报销争议案	191
5. 企业职工非因工负伤,医疗纠纷争议案	193
第五节 生育保险争议的处理	195
【典型案例】	
1. 女职工生育待遇纠纷争议案	198
2. 在女职工产期、哺乳期解除劳动合同争议案	200
3. 企业向职工征收生育保险费争议案	202
第七章 社会福利(职工福利)争议的处理	205
第一节 社会福利的法律规定	205
第二节 职工福利待遇的法律规定	207
【典型案例】	
1. 女职工权益保护争议案	212
2. 外资企业员工能否享受探亲假争议案	213
参考书目	218
后记	219

第一章

劳动争议的处理机制

近年来,随着我国经济体制的转轨和劳动用工制度的深刻变革,劳动关系日渐复杂,劳动纠纷愈益突出。如何妥善地解决已经发生的劳动争议已经成为全社会所关注的热点问题之一。为此,首先必须了解劳动争议的法律处理机制,了解劳动争议的具体解决方式,从中选择适合的方式来解决争议。

第一节 劳动争议的解决途径

劳动争议也称作劳动纠纷,在法律上,它指的是劳动者和用人单位在执行法律、法规或履行劳动合同的过程中,就劳动权利和劳动义务所产生的争议。根据劳动法,在我国,解决劳动争议有四种途径:当事人之间协商解决、企业劳动争议调解委员会调解、劳动争议仲裁委员会仲裁和人民法院审判。其中,劳动争议诉讼是用人单位和劳动者解决劳动争议的一种重要手段,具有最终的法律效力。

一、协商

协商是指劳动争议当事人在自愿、平等的基础上,共同商量

解决其所发生的劳动争议。在劳动争议发生后,当事人首先可以通过平等协商的方式自行和解。采用协商的方式解决劳动争议,不仅简便易行,而且有利于争议双方消除隔阂,加强团结。因此,这种方式在解决劳动争议过程中是可以随时采用的一种方式。同时,我国劳动法规定,如果当事人协商达成一致,应将成立的协议报请当地劳动行政机关审查备案,劳动行政机关在审查中对不合法的协议确认其无效或将其修改。当然,协商必须属于当事人的自愿,任何一方或他人都不得加以强迫。协商不是处理劳动争议的必经程序,如果当事人一方或双方不愿协商或者协商不成的,当事人可以选择其他方式解决。

二、调解

劳动争议的调解,是指劳动者和用人单位双方当事人自愿将劳动争议提交有关调解机构,调解机构在查明事实真相、分清是非的基础上,通过宣传法律、政策和说服教育等方法,使双方相互谅解、达成协议,最终解决纠纷。

劳动争议的调解机构是企业劳动争议调解委员会。企业劳动争议调解委员会是指在企业内部依法设立的专门处理劳动争议的机构,是专门调解企业内部劳动争议的群众性组织。企业劳动争议调解委员会由职工代表、企业代表和工会代表组成。无论是劳动者还是企业或工会代表均是通过民主选举产生或有关方面指定的。职工代表和工会代表不得少于调解委员会成员总数的三分之二;女职工人数较多的单位,调解委员会成员中应当有女职工代表。工会代表担任劳动争议调解委员会主任,主持调解工作。

企业调解实行自愿原则,因此,企业调解委员会处理劳动争议不是必经程序,当事人可以不经调解而直接申请仲裁。另外,



在工会与企业因履行集体合同发生争议的情况下,不适合向企业调解委员会申请调解,因为企业调解委员会主要是由企业代表与工会代表组成的,当事人应直接申请仲裁。

企业调解委员会依法调解本单位与职工之间发生的下列劳动争议:因单位开除、除名、辞退职工或职工辞职、自动离职发生的争议;因执行国家有关工资、社会保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;因履行劳动合同发生的争议;法律、法规规定应当调解的其他劳动争议。

三、仲裁

劳动争议的仲裁,是指劳动争议仲裁委员会依据法律规定和劳动争议当事人的申请,以第三人的身份就争议事实与责任根据法律规定的劳动争议仲裁程序,居中进行公断或调解,并作出对双方当事人都具有约束力的裁决。

经单位调解委员会调解,双方达不成协议的,当事人一方或者双方均可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以不经企业调解委员会处理而直接申请仲裁。但是,因签订集体合同发生的争议缺乏法律依据,这类争议是由劳动保障行政部门会同有关方面进行协调处理的,不可以申请仲裁。劳动争议仲裁委员会的办事机构设在当事人所在地区的劳动和社会保障局内。仲裁委员会处理劳动争议是必经程序,不经仲裁直接向人民法院起诉,法院不予受理。

劳动争议仲裁委员会是由国家授权的、依法独立处理劳动争议的专门机构。我国劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门的代表、同级工会的代表和用人单位方面的代表组成。

在仲裁过程中,劳动争议仲裁委员会处于第三者的位置,根据劳动法律、法规、政策等居中进行公断,维护双方当事人的合

法权益。对于劳动争议仲裁,我国目前实行单方自愿原则,劳动争议发生后,一方当事人有权向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。如果当事人提出的劳动争议仲裁申请符合受理条件,劳动争议仲裁委员会就应当受理该劳动争议,而无需征求对方当事人的意见。劳动争议仲裁委员会作出的仲裁裁决,如果当事人一方拒不执行的,劳动争议仲裁委员会无权强制当事人执行,对方当事人只能向法院申请强制执行。此外,劳动争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不具有终局法律效力,当事人不服裁决的可以在法定期限内另行起诉。

四、诉讼

所谓劳动争议诉讼,是指劳动争议的当事人不服劳动争议仲裁委员会的仲裁裁决,依法向法院提起诉讼,由法院对其进行审理并作出裁判。

人民法院是国家的审判机关,也负担着处理劳动争议的任务。当事人对劳动争议仲裁委员会作出的仲裁裁决、不予受理仲裁决定或通知书不服的,可以在规定的时限内向当地基层人民法院起诉。人民法院是处理劳动争议的最终机关,主要负责处理对仲裁委员会裁决不服的劳动争议案件。根据国家有关规定,人民法院的民事审判庭负责审理劳动争议案件,对劳动争议进行最终裁判。人民法院审理劳动争议案件实行两审终审制。

劳动争议当事人向法院提起诉讼的条件是:原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织;有明确的被告;有具体的诉讼请求的事实和理由;属于人民法院受理和管辖的范围。

此外还必须符合起诉时效的规定,即当事人必须在收到劳动争议仲裁书之日起 15 日内起诉。

劳动争议的仲裁是劳动争议诉讼的前置程序或者说是必经



程序。

【典型案例】

1. 向公司借款纠纷请求劳动仲裁争议案

〔案情〕

1998年8月,包某受聘于某公司,双方签订了为期5年的劳动合同。2000年1月,包某为春节回家探亲向公司借款8000元。事后,包某一直未向公司归还借款。2002年5月,包某因严重失职,造成公司重大业务损失,被公司解聘。公司在解除与包某的劳动关系的同时,要求包某归还借款。包某以没钱为由,未予归还。2002年7月,某公司经多次催要借款未果,向当地劳动争议仲裁委员会提请仲裁。当地劳动争议仲裁委员会经审查后作出裁决:由包某如数归还所欠公司款项。包某以借款纠纷不属于劳动争议,劳动争议仲裁委员会无权仲裁为由,请求人民法院依法撤销劳动争议仲裁委员会的裁决。

〔案例分析〕

上述案例中,对于劳动争议仲裁委员会是否有权仲裁包某与某公司之间发生的争议,首先需要确定包某与某公司之间发生的纠纷是否属于劳动争议。在本案中,双方当事人之间确实存在着劳动合同关系,但是不能因为双方之间存在劳动合同关系,就把当事人之间发生的任何争议都归结为劳动争议。包某与某公司之间的借贷关系事实上是一宗平等主体之间的债权债务关系,包某是债务人,某公司是债权人。借贷关系与劳动关系是两个性质完全不同的法律关系。即使在存在劳动合同的情况下,双方之间仍然可能因借贷而发生债权债务关系。根据我国法律的规定,劳

劳动纠纷仲裁与诉讼

Laodong Jiufen Zhongcai Yu Susong

劳动争议是指劳动者和用人单位在执行法律、法规或履行劳动合同的过程中,就劳动权利和劳动义务所产生的争议。具体是指职工与用人单位之间的劳动条件(工资、工时、生活待遇等)、劳动合同的履行、录用与调动、劳动保险、劳动保护以及劳动纪律和奖惩等劳动问题方面的争议,而不包括其他争议。职工为个人事项向所在单位借款,并不属于劳动法调整的劳动关系上的权利义务内容,借贷关系中的权利义务内容也不反映劳动关系的要求,双方之间因借贷关系而发生的争议也就不属于在履行劳动合同过程中发生的争议。因此,本案中包某与该公司之间发生的争议不属于上述的任何一项劳动争议。在本案的借贷关系中,某公司借钱给包某,居于债权人的地位,包某向某公司借钱,居于债务人的地位,包某与某公司都不是劳动关系上的当事人的地位,双方之间存在的劳动关系是一个与借贷事实无关的客观事实,而不是借贷关系中所应当具备的法律事实。

所以,本案中双方当事人之间由于借贷关系而发生的纠纷不属于劳动争议的范畴,劳动争议委员会不应当受理此争议。包某提出撤销仲裁裁决的诉讼,人民法院应当受理,并依法撤销仲裁裁决。就包某拖欠某公司借款一事,某公司可以就借贷纠纷向人民法院提起诉讼。

2. 劳动纠纷已过仲裁时效直接向人民法院起诉争议案

〔案情〕

高某于1999年8月到某工厂参加工作,并与工厂签订了为期3年的劳动合同。2002年5月,高某参加成人高等教育考试,考取了某大学成人教育学院中文专业。同年8月,高某以劳动合同到期为由,向工厂提出辞职。工厂认为高某是技术骨干,不同意高某辞职,并告知高某:如果其辞



职,将扣发高某的部分奖金和工资。高某经多次与工厂协商,均未能达成一致意见。2002年9月,高某离开工厂到某大学报到。工厂扣发了高某第三季度的奖金和8、9月份的工资。2003年1月,高某于寒假期间,到某工厂索要工资和奖金,遭到拒绝。高某向当地劳动争议仲裁委员会提请仲裁。仲裁委员会以高某的仲裁申请超过仲裁时效为由,裁定不予受理。高某向当地人民法院提起诉讼,请求判决某工厂支付自己的工资和奖金。

[案例分析]

本案的焦点是仲裁机构不予受理的劳动争议,人民法院能否受理。根据我国法律规定,劳动争议发生后,一方当事人有权向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。如果当事人提出的劳动争议仲裁申请符合受理条件,劳动争议仲裁委员会就应当受理该劳动争议,而无需征求对方当事人的意见。此外,劳动争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不具有终局法律效力,当事人不服裁决的可以在法定期限内另行向当地人民法院提起诉讼。但是,劳动争议仲裁委员会处理劳动争议是必经程序,不经仲裁直接向人民法院起诉,法院不予受理。

我国《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》规定劳动争议仲裁委员会处理劳动争议是必经程序,不经仲裁直接向人民法院起诉,法院不予受理这样的规定,其目的在于尽可能通过仲裁的途径来解决大量的劳动纠纷,避免过多的劳动纠纷进入诉讼程序,造成诉累。但是在实践中难免存在的一种情况是:如果仲裁机构做出的不予受理的决定是错误的,当事人又受到仲裁作为解决劳动争议的诉讼前置程序的限制,因此就不能通过司法途径救济其受到侵犯的合法权益。但