



劳动合同法操作法律实务丛书

丛书主编 廖名宗

劳动争议处理程序

——协商·调解·仲裁·诉讼

颜运秋 周晓明 等著
赵 静 周 婷

劳动争议调解的基本原则、调解组织、调解程序 ★

劳动争议协商的基本原则与形式 ★

劳动争议仲裁的基本原则、仲裁组织、仲裁参加人与仲裁程序 ★

劳动争议诉讼的基本原则、诉讼管辖、诉讼参加人与诉讼程序 ★



法律出版社
LAW PRESS·CHINA



劳动合同法操作法律实务丛书

丛书主编 廖名宗

劳动合同争议处理程序

——协商·调解·仲裁·诉讼

颜运秋 周晓明 等著
赵 静 周 娉



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理程序:协商·调解·仲裁·诉讼/颜运秋等著.
—北京:法律出版社,2007.9
(劳动合同法操作法律实务丛书)
ISBN 978-7-5036-7623-9

I. 劳… II. 颜… III. 劳动争议—处理—工作程序—中国
IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 134046 号

©法律出版社·中国

责任编辑/卞学琪 郑 导	装帧设计/汪奇峰
出版/法律出版社	编辑统筹/法律应用出版分社
总发行/中国法律图书有限公司	经销/新华书店
印刷/北京北苑印刷有限责任公司	责任印制/陶 松
开本/A5	印张/12.625 字数/324 千
版本/2007 年 10 月第 1 版	印次/2007 年 10 月第 1 次印刷
法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)	
电子邮件/info@lawpress.com.cn	销售热线/010-63939792/9779
网址/www.lawpress.com.cn	咨询电话/010-63939796
中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)	
全国各地中法图分、子公司电话:	
第一法律书店/010-63939781/9782	西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908
上海公司/021-62071010/1636	北京分公司/010-62534456
深圳公司/0755-83072995	苏州公司/0512-65193110
书号:ISBN 978-7-5036-7623-9	定价:36.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

总 序

2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议表决通过了《中华人民共和国劳动合同法》,这部备受关注的法律经历了向社会全文公布征求意见、四次审议之后,终于出现在人们面前,并将于2008年1月1日起施行。《劳动合同法》的通过,对完善劳动保障法律体系、保护劳动者合法权益、构建和发展和谐稳定的劳动关系都将具有非常重要的意义。

记得2006年6月的某一天,应法律出版社邀请,让我主编《劳动合同法操作法律实务丛书》这个选题,我当时既兴奋、又担心。兴奋的是:感谢法律出版社对我的了解和充分信任。担心的是:此选题结构较为庞大,涉及知识面较宽,须组织部分作者共同参与,且时间紧迫,必须在《劳动合同法》通过后,在较短的时间内交稿。经过慎重考虑,我还是表示接受这项任务。当出版社的编辑得知我愿意主编丛书时,马上从北京飞到深圳,并将已盖好章的出版合同带来了。

从1995年劳动法施行以来,我一直从事劳动法实务和研究工作,我曾在深圳市劳动争议仲裁委员会从事了10年劳动争议仲裁工作,处理了3000多宗形形色色的劳动争议案件,并同时在原深圳市劳动合同管理所工作多年;也曾参加由国家劳动和社会保障部与英国英中协会联合主办的中国—英国劳动仲裁改革合作项目,并于2005年以中国劳动法专家的身份应邀到英国学习。但要主编这么重要的一套丛书,我毕竟是第一次,我还是惟恐能力不足、精力不够。

自己从事律师工作以来,一直很忙,加之还有其他的科研课题有

待完成,工作十分繁忙。

但我知道,这项任务是自己对以往从事劳动法实务工作进行总结的一次好机会,也是学习宣传《劳动合同法》的一个机遇。所以,当我终于签下合同时,我只有一个想法,那就是一定要努力地完成此任务。

现在这套丛书终于可以和读者见面了,希望这套丛书对广大读者学习劳动合同法有所帮助。

本丛书包括《中华人民共和国劳动合同法精解》、《劳动合同争议处理程序》、《劳动者劳动权益保护法律实务》、《深圳劳动争议典型案例评析》等。参与丛书编写的有长期从事劳动法教学、研究和劳动法实务工作的专家教授、公务员和律师,他们以严谨的学风和求实的精神完成了各书的写作。

在此,要特别感谢法律出版社的刘伟俊先生和郑导先生,他们为本丛书的出版付出了辛勤的劳动。

由于水平有限,书中难免有不足之处,敬请各位读者批评指正。

廖名宗

2007年7月7日

前 言

《中华人民共和国劳动合同法》已于2007年6月29日在第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议上得以通过,并于2008年1月1日起实施。该法的颁行对于提高我国劳动管理的水平、维护劳动关系的和谐稳定以及保护劳动者的合法权益等方面来说都有着极为深远的意义,该法的颁行也同时使得劳动合同争议引起了人们的广泛关注。就我国目前的劳动争议情况来看,相当部分的劳动争议是以劳动合同的形式表现出来的,而且,随着劳动法制的逐渐健全以及劳动关系双方当事人法律意识的逐渐提高,这种比例还将进一步扩大。因此,要维护和谐稳定的劳动关系,劳动合同争议的处理就显得尤为关键。劳动合同争议处理的好坏直接关系到我国经济建设的顺利进行,甚至直接关系到社会的稳定与安全。劳动合同争议处理制度也必将在我国劳动法学体系中占据极为重要的地位。

劳动合同争议处理程序包括协商、调解、仲裁与诉讼四种,与一般民事合同纠纷的处理程序有一定的相似性,但是存在一些特殊性,如调解与仲裁过程中坚持三方原则、诉讼以仲裁为先行程序等,这是由劳动合同争议特殊性决定的。

中国目前正处于社会转型时期,劳动关系纷繁复杂,劳动合同争议也大量涌现。如果将这些争议全部付诸劳动争议处理机构来处理,将会使这些机构不堪重负,对于争议当事人来说也是极不划算的。劳动合同争议协商是我国劳动合同争议处理制度中双方自主解

决劳动合同争议的方式,是解决劳动争议的程序之一。在这种程序下,劳动争议双方当事人本着平等、合作的原则,自主协商,平等交流,在互谅互让的基础上达成协议,以达到争议解决的目的。劳动争议协商制度能及时化解矛盾,维护劳动关系的稳定,保护劳动者的合法权益,降低处理争议的成本。它是我国一直倡导的解决劳动争议的方式,也是解决劳动争议的一个不容忽视的重要环节,应该得到人们的高度重视。

劳动争议的调解是劳动争议发生之后,当事人双方自愿以书面或口头形式向调解委员会申请调解,调解委员会接到调解申请后,以国家的劳动法律、法规为准绳,以民主协商的方式,使双方当事人达成协议,从而使劳动争议得以解决。劳动争议的调解是企业内基层群众性组织对劳动争议所作的调解,是我国处理劳动争议的基本形式。这种调解既不属于司法范畴的基层政权组织设立的调解机构(人民调解委员会)的调解,也不同于企业主管机关所进行的行政调解,同时与劳动争议仲裁程序和诉讼程序中的调解也有所不同。近年来,随着社会主义市场经济的发展,劳动合同纠纷日益增多,调解以其温和、便捷、高效等优势而被广泛地运用于劳动争议的解决中,这对于构建和谐劳动关系、构建和谐社会来说,有着非常重要的意义。

劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构对当事人请求解决的劳动争议,依法居中公断的准司法行为,包括对劳动争议依法审理并进行调解、裁决的一系列活动。在我国的劳动争议处理体制中,它作为诉讼前的法定必经程序,是处理劳动争议的一种主要方式。也就是说,劳动争议发生后,如果当事人不愿选择协商和调解,或者虽然选择了但最终没有成功,争议仍然存在,这时争议当事人已经别无选择,要解决争议就必须走劳动争议仲裁这条路。只有经过仲裁之后,对仲裁结果不服才可提起诉讼,不能直接提起诉讼。

劳动争议诉讼是人民法院依法对劳动争议案件进行审理和

判决的司法活动,包括劳动争议案件的起诉、受理、调查取证、审判和执行等一系列诉讼程序。它是司法最终解决劳动争议原则在劳动争议处理中的具体体现,是劳动争议当事人不服仲裁裁决寻求司法救助,从而保护其合法权益的法律制度。因为劳动争议当事人对人民法院的信赖感,使得这种争议处理程序比起其他处理程序来更容易被当事人在内心接受。劳动争议诉讼程序是法律赋予当事人解决劳动争议的最后的救济手段,也可以说是最重要的手段。

目 录

第一章 概述	1
第一节 我国劳动争议的基本状况	2
一、近年来我国劳动争议的基本特点	2
二、我国劳动争议产生的原因	4
三、我国劳动争议处理制度的历史发展	6
第二节 劳动合同的基础知识	11
一、劳动合同概述	11
二、集体合同概述	14
三、劳动合同制度在我国的产生和发展	15
四、违反劳动合同的法律责任	19
第三节 劳动合同争议的概念与法律特征	22
一、劳动合同争议的概念	22
二、劳动合同争议的法律特征	23
三、劳动合同争议与其他合同争议的区别	26
第四节 劳动合同争议的类型	29
一、因签订劳动合同发生的争议	29
二、因履行劳动合同发生的争议	34
三、因变更劳动合同发生的争议	35
四、因解除、终止劳动合同发生的争议	37

五、集体合同争议	43
第五节 劳动争议处理的意义和基本原则	47
一、劳动争议处理的意义	47
二、劳动争议处理的基本原则	49
第六节 劳动争议的预防	55
一、劳动争议预防的特点	55
二、劳动争议预防的意义	57
三、劳动争议预防的措施	59
第七节 劳动争议处理的程序及其关系	63
一、劳动争议的处理机构	63
二、劳动争议的处理程序	66
三、劳动争议处理程序的相互关系	79
第八节 劳动争议处理的法律适用	80
一、劳动争议处理法律适用的概念	80
二、劳动争议处理的法律依据	81
三、劳动争议法律冲突的解决	85
 第二章 劳动争议协商制度	 87
第一节 劳动争议协商制度概述	87
一、劳动争议协商的概念	87
二、劳动争议协商的特征	89
三、劳动争议协商的限制	93
四、劳动争议协商的意义	95
第二节 劳动争议协商的基本原则	99
一、自愿原则	99
二、平等原则	101
三、合法原则	103
四、协作原则	105
第三节 劳动争议协商的形式	107
一、即时协商	107

二、会议协商	110
三、集体劳动合同争议协商	113
第三章 劳动合同争议调解制度	117
第一节 劳动合同争议调解制度概述	118
一、劳动合同争议调解的概念	118
二、劳动合同争议调解的特征	120
三、劳动合同争议调解的意义	122
第二节 劳动合同争议调解的基本原则	125
一、自愿原则	125
二、平等原则	126
三、合法原则	127
四、三方原则	129
五、基层解决争议原则	130
第三节 劳动合同争议调解组织	132
一、劳动争议调解委员会的性质	132
二、劳动争议调解委员会的成立	134
三、劳动争议调解委员会的组成	135
四、劳动争议调解委员会的职责	140
五、劳动争议调解委员会主任与委员的职责	143
第四节 劳动合同争议调解程序	145
一、劳动合同争议调解的申请	145
二、劳动合同争议调解的受理	147
三、劳动合同争议调解前的准备	149
四、劳动合同争议调解的过程	150
五、当事人在调解程序中的权利和义务	153
六、劳动争议调解协议书的制作	155

第四章 劳动争议仲裁制度	157
第一节 劳动争议仲裁制度概述	157
一、劳动争议仲裁的概念	157
二、劳动争议仲裁的特征	159
三、劳动争议仲裁制度与相关制度的区别	161
四、劳动争议仲裁的意义	167
第二节 劳动争议仲裁的基本原则	169
一、先行调解原则	169
二、及时原则	170
三、合法原则	171
四、平等原则	172
五、三方原则	173
六、强制仲裁原则	174
七、独立仲裁原则	175
八、一次裁决原则	176
第三节 劳动争议仲裁组织	177
一、劳动争议仲裁委员会的性质	177
二、劳动争议仲裁委员会的设立	178
三、劳动争议仲裁委员会的组成	180
四、劳动争议仲裁委员会的职责	182
五、劳动争议仲裁庭的组成与职责	184
六、劳动争议仲裁员的聘任与职责	186
第四节 劳动争议仲裁的参加人	189
一、劳动争议仲裁当事人	189
二、劳动争议仲裁第三人	194
三、仲裁代理人	198
第五节 劳动争议仲裁的程序	203
一、劳动争议仲裁的时效与申请	203
二、劳动争议仲裁的管辖与受理	207
三、劳动争议仲裁前的准备	209

四、劳动合同争议仲裁调解程序	211
五、劳动合同争议仲裁的审理程序与特别审理程序	215
六、劳动合同争议仲裁的监督程序	217
七、劳动合同争议仲裁执行程序	219
第五章 劳动合同争议诉讼制度	221
第一节 劳动争议诉讼制度概述	222
一、劳动合同争议诉讼的概念	222
二、劳动合同争议诉讼的特征	223
三、劳动合同争议诉讼制度与相关制度的区别	226
四、劳动合同争议诉讼的意义	233
五、督促程序——支付令	235
六、劳动合同争议公益诉讼制度的尝试	236
七、我国劳动争议诉讼制度的缺陷	238
第二节 劳动合同争议诉讼的基本原则	239
一、劳动合同争议诉讼基本原则的含义	239
二、劳动合同争议诉讼基本原则的确立依据	240
三、劳动合同争议诉讼基本原则的意义	242
四、劳动合同争议诉讼的特有原则	243
第三节 劳动合同争议诉讼的管辖	246
一、概述	246
二、级别管辖	246
三、地域管辖	248
四、裁定管辖	251
五、管辖权异议	253
第四节 劳动合同争议诉讼的参加人	254
一、概述	254
二、诉讼当事人	254
三、诉讼第三人	257
四、诉讼代理人	259

五、诉讼代表人	261
第五节 劳动合同争议诉讼的证据	262
一、概述	262
二、劳动合同争议诉讼证据的种类	264
三、劳动合同争议诉讼的举证责任	269
四、人民法院对劳动合同争议诉讼证据的收集、审查与保全	271
第六节 劳动合同争议案件的审理程序	274
一、概述	274
二、第一审程序	275
三、第二审程序	281
四、再审程序	284
第七节 劳动合同争议案件的执行程序	286
一、概述	286
二、执行机构	291
三、执行依据	292
四、执行管辖	293
五、执行和解、异议、中止与终结	294
 附件 劳动合同争议处理相关法律法规	 301
中华人民共和国劳动法	301
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	314
中华人民共和国劳动合同法	328
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	344
《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题的解释	350
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	354
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)	358
企业劳动争议调解委员会组织及工作规则	361
劳动争议仲裁委员会组织规则	365

劳动争议仲裁委员会办案规则	369
工会参与劳动争议处理试行办法	377
主要参考文献	381
后记	385

第一章 概 述

备受国人瞩目的《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)已于2007年6月29日在第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议上得以通过,并于2008年1月1日起实施。该法的颁行对于提高我国劳动管理的水平、维护劳动关系的和谐稳定以及保护劳动者的合法权益等方面来说都有着极为深远的意义,该法的颁行也同时使得劳动合同争议引起了人们的广泛关注。就我国目前的劳动争议情况来看,相当一部分的劳动争议是以劳动合同的形式表现出来的,而且,随着劳动法制的逐渐健全以及劳动关系双方当事人法律意识的逐渐提高,这种比例还将进一步扩大。因此,要维护和谐稳定的劳动关系,劳动合同争议的处理就显得尤为关键。劳动合同争议处理的好坏直接关系到我国经济建设的顺利进行,甚至直接关系到社会的稳定与安全。劳动合同争议处理制度也必将在我国劳动法学体系中占据极为重要的地位。本章将对劳动合同争议处理程序进行一个概括性的论述,主要包括:

- (1) 劳动合同争议的概念与法律特征;
- (2) 劳动合同争议处理的基本原则;
- (3) 劳动合同争议的预防;
- (4) 劳动合同争议处理的法律依据。

第一节 我国劳动争议的基本状况

一、近年来我国劳动争议的基本特点

近年来,随着我国经济建设步伐的加快,加之我国劳动力市场存在的严重问题,使得这些矛盾显得更加突出,由此导致的劳动争议大量发生,而且越来越显现出新的特点。

(一) 劳动争议数量大量增多

近几年来,由于劳动合同关系的内在矛盾不断激发,加之用人单位和劳动者法律意识的加强,因而导致劳动争议也大量增多。根据中国劳动统计年鉴的统计数字,1994 年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件 19,098 件,比上一年增长了 54.5%;1995 年上升为 33,030 件,比上一年增长了 73%,这是近些年来劳动争议增幅最大的一年;1996 年上升为 48,121 件,比上一年增长了 45%;1997 年上升为 71,524 件,比上一年增长了 48.6%;1998 年上升为 93,648 件,比上一年增长了 31%;1999 年上升为 120,191 件,比上一年增长了 27%;2000 年上升为 135,206 件,比上一年增长了 13%;2001 年上升为 154,621 件,比上一年增长了 14.4%;2002 年上升为 184 万件,比上一年增长了 19.1%。^① 从这些统计数字可以看到,近年来劳动争议的数量持续大幅度增长趋势。

(二) 劳动争议规模有扩大趋势

近年来,我国劳动争议不但数量大量增多,劳动合同争议发生的规模也越来越大。造成这种情况的主要原因是因为我国政治经济体制改革的不深入,社会主义市场经济体制逐步确立,使得劳动关系发生了很大改变。原来我们熟悉的“铁饭碗”逐渐打破,竞争上岗成为时代的主流。在一些国有、集体所有的企业中,因为效益不好,工

^① 姜颖著:《劳动争议处理教程》,法律出版社 2003 年版,第 12 页。