



最新劳动法律学习培训用书 / 林燕玲 万群定 / 主编
ZUIXIN LAODONG FALV XUEXI PEIXUN YONGSHU

工会参与劳动争议处理 实务操作手册

中国劳动关系学院 郭宇强 / 编著

人民日报出版社



最新劳动法律学习培训用书 / 林燕玲 万群定 主编

工会参与劳动争议处理 实务操作手册

中国劳动关系学院 郭宇强

人民日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工会参与劳动争议处理实务操作手册 / 林燕玲, 万群定主编.

—北京: 人民日报出版社, 2008.2

最新劳动法律学习培训用书

ISBN 978-7-80208-627-2

I.工… II.①林…②万… III.劳动争议-处理-中国-手册

IV.D922.591-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 013097 号

书 名: 工会参与劳动争议处理实务操作手册

主 编: 林燕玲 万群定

作 者: 郭宇强

责任编辑: 钟秋菊

封面设计: 博宏彩业

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010) 65369527 65369529

编辑热线: (010) 65369525

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市燕郊汇源印刷有限公司

开 本: 850 毫米×1168 毫米 1/32

总 字 数: 500 千字

总 印 张: 31

印 数: 2000 套

印 次: 2008 年 2 月第 1 版 2008 年 2 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80208-627-2

定 价: 70.00 元 (全五册)

版权所有 翻印必究

《最新劳动法律学习培训用书》

编 委 会

主 编

- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、
北京市劳动保障学会理事
- 万群定 中国工会学研究会副会长，四川省总工会干部学校
校长、高级讲师

编委会成员（按姓氏笔画排列）

- 万群定 中国工会学研究会副会长，四川省总工会干部学校
校长、高级讲师
- 么书心 北京市总工会法律部
- 韦西林 吉林省长春市总工会干部学校副教授
- 刘丽红 中国劳动关系学院党委常委、党政办公室主任、讲师
- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、
北京市劳动保障学会理事
- 姜风雷 北京市总工会干部学院工会研究所助理研究员
- 郭宇强 中国劳动关系学院劳动关系系讲师、博士
- 董连松 上海市总工会干部管理学院教授
- 戴文宪 铁道部党校工运研究所副所长、教授

目 录

第一讲 劳动争议处理概述	(1)
一、劳动争议的含义	(1)
二、劳动争议的分类	(2)
三、劳动争议处理的受案范围	(3)
四、劳动争议处理的依据	(16)
五、劳动争议处理的程序	(17)
第二讲 劳动争议处理的调解机构与仲裁机构	(26)
一、劳动争议调解组织	(26)
二、劳动争议仲裁委员会	(29)
三、劳动争议仲裁庭	(32)
四、劳动争议仲裁员	(34)
第三讲 工会与劳动争议处理	(38)
一、工会参与劳动争议处理的意义	(38)
二、工会参与劳动争议处理的依据	(40)
三、工会参与劳动争议处理的原则	(43)
四、工会在劳动争议处理中的作用	(45)
第四讲 劳动争议处理相关法律知识	(53)
一、劳动法	(53)
二、《劳动合同法》	(59)
三、《劳动法》对若干重要问题的具体规定	(77)

四、用人单位违反劳动法律法规的处理	(86)
第五讲 典型劳动争议案例	(96)
一、员工跳槽遭公司巨额索赔劳动争议案	(96)
二、请人代签的劳动合同有效与否争议案	(98)
三、企业拖欠工资、欠缴社会保险金争议案	(99)
四、试用期与试用期工资争议案	(100)
五、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	(101)
六、员工被解雇引发劳动争议案	(103)
第六讲 劳动争议调解仲裁文书样本	(105)
一、劳动争议调解协议书	(105)
二、劳动争议仲裁申诉申请书	(106)
三、授权委托书	(108)
四、劳动争议仲裁委员会指定代理人通知书	(109)
五、劳动争议仲裁申诉登记表	(111)
六、劳动争议仲裁委员会立案审批表	(113)
七、劳动争议仲裁委员会受理案件通知书	(115)
八、劳动争议仲裁委员会应诉通知书	(117)
九、劳动争议仲裁委员会仲裁庭组成人员审批表	(119)
十、劳动争议仲裁委员会调查提纲	(121)
十一、调查笔录	(123)
十二、劳动争议仲裁委员会通知（存根）	(125)
十三、劳动争议仲裁委员会通知	(126)
十四、劳动争议仲裁委员会调解笔录	(128)
十五、劳动争议仲裁委员会仲裁调解书	(130)
十六、劳动争议仲裁委员会仲裁裁决书	(132)

目 录

十七、劳动争议仲裁委员会庭审笔录	(134)
十八、劳动争议仲裁委员会撤诉申请书	(136)
十九、劳动争议仲裁委员会仲裁结案审批表	(138)
二十、劳动争议仲裁委员会仲裁决定	(140)
二十一、劳动争议仲裁委员会仲裁建议书	(141)
二十二、劳动争议仲裁委员会送达回执	(142)
附 录：相关法律和文件	(144)
中华人民共和国劳动法	(144)
中华人民共和国劳动合同法	(161)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(183)
关于《中华人民共和国劳动争议 调解仲裁法（草案）》的说明	(194)
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）	(200)
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）	(205)
劳动监察员管理办法	(209)
劳动仲裁员聘任管理办法	(212)
劳动和社会保障规章清理情况表	(215)
工会参与劳动争议处理试行办法	(223)
全总副主席、书记处书记张鸣起就工会宣传贯彻 《劳动争议调解仲裁法》答工人日报记者问	(229)
后 记	(235)
参考书目	(236)

第一讲 劳动争议处理概述

一、劳动争议的含义

劳动争议，又称劳动纠纷，在国外称劳资纠纷或劳资争议。是指劳动关系当事人（劳动者和用人单位）之间因劳动的权利与义务发生分歧而引起的争议。

根据劳动争议的定义，认定某类纠纷是否属于劳动争议，应当从以下几个方面加以把握：

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。劳动关系是指劳动者与用人单位之间，在实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同生产资料相结合的社会关系。

根据《劳动法》和《劳动合同法》的规定，劳动关系的建立以订立劳动合同为主要标志。但是，在实践中出现了很多用人单位用工却不与劳动者订立劳动合同的现象。针对这种违法行为，《劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。也就是说，引起劳动关系建立的法律事实是用工，而不是劳动合同的订立。订立劳动合同是建立劳动关系的用人单位和劳动者的义务，也是证明劳动关系的重要证据之一。

2. 劳动争议的当事人

劳动争议的当事人，只限于劳动关系双方即用人单位和劳动者。即劳动争议只适用于国有企业、集体企业、外资企业、股份有限公司、有限责任公司、个人独资企业、民办非企业单位、个体经济组织与其劳动者之间，以及国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者之间发生的权利义务争议。

3. 劳动争议的客体

劳动争议的客体是基于劳动关系而产生的劳动权利义务争议。劳动者与用人单位之间基于劳动关系的各方面的实体权利义务，在实践中都可能成为争议的客体，包括就业、劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险和福利等方面的权利义务。

二、劳动争议的分类

劳动争议有的属于既定权利的争议，即因适用劳动法和劳动合同、集体合同的既定内容而发生的争议；有的属于要求新的权利而出现的争议，是因制定或变更劳动条件而发生的争议。劳动争议按照不同的标准可以划分为不同的类型。

根据争议标的的性质将劳动争议分为权利争议和利益争议。权利争议，又称实现既定权利的争议，是指对现行法律、集体合同、劳动合同所规定的权利义务在实施或解释上所发生的争议。利益争议，又称确定权利的争议，是指因主张有待确定的权利和义务所发生的争议，也可以说是为争取权利或减少义务而引起的争议。

根据参与争议的人数和合同种类将劳动争议分为个人争议和集体争议。个人争议，即个别劳动者与用人单位之间的劳动争议。集体争议，指多个劳动者基于共同诉求与用人单

位发生的劳动争议。

根据劳动争议发生的领域将劳动争议分为公益事业争议和非公益事业争议。公益事业争议，即公益事业领域发生的劳动争议。非公益事业，则是指依法界定为公益事业以外的领域发生的劳动争议。区别公益事业与非公益事业争议的意义在于：公益事业领域发生的劳动争议可能会对国民经济和社会生活造成严重影响，应当对之快速、谨慎处理。

此外，劳动争议还可以根据劳动争议产生的原因、劳动争议发生的地域范围、用人单位的性质等进行分类。

三、劳动争议处理的受案范围

《劳动争议调解仲裁法》第二条规定了劳动争议处理的受案范围，具体包括：因确认劳动关系发生的争议；因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；法律、法规规定的其他劳动争议。

（一）因确认劳动关系发生的争议

1. 劳动关系的建立

劳动关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。主要包括两个主体：（1）用人单位。用人单位指依法招用和管理劳动者，形成劳动关系，支付劳动报酬的劳动组织，包括中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织；国家机关、事业单位、社会团体以及劳务派遣单位。（2）劳动者。劳动者指达到法定年

龄，具有劳动能力，并实际参加社会劳动，以自己的劳动收入为生活资料主要来源的自然人。劳动关系的基本内容包括劳动者与用人单位之间的工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、规章制度、劳动保险、职业培训等。

劳动关系自用工之日起建立。《劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。这是《劳动合同法》关于用人单位与劳动者建立劳动关系的规定。自用人单位招用劳动者从事劳动合同约定的工作之日起，劳动关系即确立。双方可以就按照约定享受权利和履行义务，接受劳动法律、法规的约束。

2. 劳动合同的确认

合法书面劳动合同是确认劳动关系的基础，也是发生劳动争议后，解决争议的依据。但在《劳动合同法》正式实施以前，部分用人单位通过不与劳动者签定书面劳动合同等方式来侵害劳动者权益。《劳动合同法》通过条款的方式对用人单位通过不与劳动者签定书面劳动合同的行为进行了严格规定。

《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。同时，第八条规定：用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。上述规定基本上能保证劳动者与用人单位

双方对于所签定劳动合同的确认具有合理性。劳动合同的签定是双方对劳动关系的确认。

在劳动者与用人单位没有订立书面劳动合同的情况下，劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中对于用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同时，劳动关系的确认进行了规定：（1）用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。（2）用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；考勤记录；其他劳动者的证言等。

（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

劳动合同法对劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止做了全面细致的规定。

1. 劳动合同的订立

《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。这是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。可以从以下几个方面进行理解。

(1) 劳动合同必须合法。合法是劳动合同有效的前提条件。首先,劳动合同的形式要合法,劳动合同需要以书面形式订立,这是劳动合同法对劳动合同形式的要求。如果是口头合同,当双方发生争议,法律不承认其效力,用人单位要承担不订书面合同的法律后果。其次,劳动合同的内容要合法。包括劳动合同期限;工作内容和工作地点;工作时间和休息休假;劳动报酬;社会保险;劳动保护、劳动条件和职业危害防护等法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

(2) 劳动合同违反公平原则的条款是不受法律保护的。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下,劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容,相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准,在此基础上双方自愿达成协议,就是合法的,但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位,两个资历、能力都相当的人,工资收入差别很大,或者能力强的收入比能力差的还低,就是不公平。再比如用人单位提供少量的培训费用培训劳动者,却要求劳动者订立较长的服务期,而且在服务期内不提高劳动者的工资或者不按照正常工资调整机制提高工资。这些都不违反法律的强制性规定,但不合理,不公平。此外,用人单位不能滥用优势地位,迫使劳动者订立不公平的合同。

(3) 在违反当事人平等自愿前提下签定劳动合同所产生的争议应该进行纠正。平等自愿原则包括两层含义,一是平等原则,一是自愿原则。所谓平等原则就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位上是平等的,没有高低、从属之分,不存在命令和服从、管理和被管理关系。只有地位平等,双方才能自由表达真实的意思。当然在订立劳动合同后,劳动者成为用人单位的一员,受用人单位的管理,处于

被管理者的地位，用人单位和劳动者的地位是不平等的。这里讲的平等，是法律上的平等，形式上的平等，在我国劳动力供大于求的形势下，多数劳动者和用人单位的地位实际上做不到平等。但用人单位不得利用优势地位，在订立劳动合同时附加不平等的条件。

自愿原则是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方。自愿原则包括订不订立劳动合同由双方自愿，与谁订劳动合同由双方自愿，合同的内容双方自愿约定等。根据自愿原则，任何单位和个人不得强迫劳动者订立劳动合同。

(4) 劳动合同的签定要双方协商一致，不能采取强迫或胁迫方式，由此产生的争议，应该对弱势方进行保护。

(5) 劳动合同的签定双方要诚实信用，由此产生的劳动争议责任由责任方承担。诚实信用就是在订立劳动合同时要诚实，讲信用。如在订立劳动合同时，双方都不得有欺诈行为。根据《劳动合同法》第八条的规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。双方都不得隐瞒真实情况。

2. 劳动合同的履行

依法订立的劳动合同具有法律约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同规定的义务。这就是说劳动合同一经依法订立即具有法律效力，受法律保护，双方当事人应当做到切实履行，以实现劳动合同双方当事人订立劳动合同时的预期目的。这是市场经济秩序得以维护的基本要求，也是现代

法治社会的基本要求。

《劳动合同法》第二十九条规定：用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。劳动合同的全面履行要求劳动合同的当事人双方必须按照合同约定的时间、期限、地点，用约定的方式，按质、按量全部履行自己承担的义务，既不能只履行部分义务而将其他义务置之不顾，也不得擅自变更合同，更不得任意不履行合同或者解除合同。对于用人单位而言，必须按照合同的约定向劳动者提供适当的工作场所和劳动安全卫生条件、相关工作岗位，并按照约定的金额和支付方式按时向劳动者支付劳动报酬；对于劳动者而言，必须遵守用人单位的规章制度和劳动纪律，认真履行自己的劳动职责，并且亲自完成劳动合同约定的工作任务。在劳动合同关系中，劳动者提供劳动力，而用人单位则是使用该劳动力，劳动合同作为具有人身关系性质的合同，其所规定的条款相互之间有其内在联系，不能割裂，因此，全面履行劳动合同也是劳动合同的基本要求。

3. 劳动合同的变更

劳动合同不得单方面变更，而必须双方共同协商。劳动合同的变更是指劳动合同依法订立后，在合同尚未履行或者尚未履行完毕之前，经用人单位和劳动者双方当事人协商一致，对劳动合同内容作部分修改、补充或者删减的法律行为。《劳动合同法》第三十五条规定：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

劳动合同一经依法订立，即具有法律约束力，受法律保护，双方当事人应当严格履行，任何一方不得随意变更劳动合同约定的内容。但是，当事人在订立合同时，有时不可能

对涉及合同的所有问题都做出明确的规定；合同订立后，在履行劳动合同的过程中，由于社会生活和市场条件的不断变化，订立劳动合同所依据的客观情况发生变化，使得劳动合同难于履行或者难于全面履行，或者使合同的履行可能造成当事人之间权利义务的不平衡，这就需要用人单位和劳动者双方对劳动合同的部分内容进行适当的调整。《劳动合同法》允许当事人在一定条件下可以变更劳动合同。双方当事人可以依据有关法律法规的规定，经协商一致，就劳动合同的部分条款进行修改、补充或者删减，通过对双方权利义务关系重新进行调整和规定，使劳动合同适应变化发展的新情况，从而保证劳动合同的继续履行。

劳动合同的变更是在原合同的基础上对原劳动合同内容作部分修改、补充或者删减，而不是签订新的劳动合同。原劳动合同未变更的部分仍然有效，变更后的内容就取代了原合同的相关内容，新达成的变更协议条款与原合同中其他条款具有同等法律效力，对双方当事人都有约束力。

4. 劳动合同的解除

劳动合同的解除，是指劳动合同在订立以后，尚未履行完毕或者未全部履行以前，由于合同双方或者单方的法律行为导致双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除是劳动合同制度中最关切双方利益的行为，目前，劳动合同方面发生的大量争议，大多是由于解除合同而引起的，因此《劳动合同法》对劳动合同的解除作了严格规定。

《劳动合同法》规定，在特定条件和程序下，用人单位与劳动者协商一致且不违背国家利益和社会公共利益的情况下，可以解除劳动合同，但必须符合以下几个条件：（1）被解除劳动合同是依法成立的有效的劳动合同；（2）解除劳动合同的行为必须是在被解除劳动合同依法订立生效之后、尚

未全部履行之前进行；(3)用人单位与劳动者均有权提出解除劳动合同的请求；(4)在双方自愿、平等协商的基础上达成一致意见，可以不受劳动合同中约定的终止条件的限制。

为了防止产生争议，劳动者在行使解除劳动合同权利的同时必须遵守法定的程序，主要体现在两个方面：(1)遵守解除预告期。劳动者在享有解除劳动合同自主权的同时，也应当遵守解除合同预告期，即应当提前三十天通知用人单位才能有效。这样既便于用人单位及时安排人员接替其工作，避免因解除劳动合同影响企业的生产经营活动，给用人单位造成不必要的损失。又可以使劳动者解除劳动合同合法化。否则，将会构成违法解除劳动合同，而将可能承担赔偿责任。(2)书面形式通知用人单位。无论是劳动者还是用人单位在解除劳动合同时，都必须以书面形式告知对方。因为这一时间的确定直接关系到解除预告期的起算时间，也关系到劳动者的工资等利益，所以必须采用慎重的方式来表达。

在特殊情况下，劳动者可以行使特别解除权来解除劳动合同。《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；未及时足额支付劳动报酬的；未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

《劳动合同法》对用人单位解除劳动合同进行了限制。《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，