

54条法律 54个案例 教你应对劳动争议

《劳动争议调解仲裁法》
作为《劳动合同法》的“姊妹
法”于2008年5月1日开始实
施。本书采用以案讲法的形式
为您逐条解析，教您学会每个
法条的使用要诀。适合用人单
位、劳动者、劳动争议仲裁员
阅读。

左祥琦 □ 著



案例解析 劳动争议调解仲裁法

必须 用人单位 劳动者
读懂的法律！



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

54条法律 54个案例 教你应对劳动争议

D922.591/24

2008

《劳动争议调解仲裁法》
作为《劳动合同法》的“姊妹
法”于2008年5月1日开始实
施。本书采用以案讲法的形式
为您逐条解析，教您学会每个
法条的使用要诀。适合用人单
位、劳动者、劳动争议仲裁员
阅读。

左祥琦□著

案例解析 劳动争议调解仲裁法

必须 用人单位 劳动者
读懂的法律！



法律出版社
LAW PRESS-CHINA

图书在版编目(CIP)数据

案例解析《劳动争议调解仲裁法》/左祥琦著. —北京:
法律出版社, 2008. 5

ISBN 978 - 7 - 5036 - 8443 - 2

I. 案… II. 左… III. 劳动争议—案例—分析—中国
IV. D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 056318 号

©法律出版社·中国

责任编辑/齐梓伊	装帧设计/施 春
出版/法律出版社	编辑统筹/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司	经销/新华书店
印刷/北京京华虎彩印刷有限公司	责任印制/张宇东
开本/787 毫米×1092 毫米 1/16	印张/15. 25 字数/190 千
版本/2008 年 5 月第 1 版	印次/2008 年 5 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	
书 号: ISBN 978 - 7 - 5036 - 8443 - 2	定价: 33. 00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

八年前的一本图书,用了这样的宣传语:“工作有了摩擦,心中酸甜苦辣,祥琦帮您解忧,给您一个说法。”打开那本图书,展现的全是左祥琦当时撰写的关于点评劳动争议的精彩说法。我们要告诉您的是,上述宣传语今天依然有效。因为您拿在手中的这本《案例解析〈劳动争议调解仲裁法〉》是作者左祥琦帮您解惑劳动争议处理程序的又一力作。

2008年5月1日开始实施的《劳动争议调解仲裁法》,针对当前和今后一个时期我国劳动争议的新特点,在劳动争议处理的适用范围、基本程序、组织机构以及劳动争议调解仲裁的时效和期限等方面做出了一系列新规定。为了帮助您充分理解和正确应用这些新规定,依法解决劳动争议,本书特选取了五十多个典型案例,分别对应相关法条逐一解析,从而可以使您透过一个个生动的案例,看到每个法条的精髓,并学到每个法条的使用要诀。本书既可以作为您全面学习和掌握《劳动争议调解仲裁法》的教材,也可以作为您随时查阅相关法律规定的一部工具书。

因此,本书适合与劳动争议相关的所有人员阅读。尤其是下列人员:用人单位管理人员、依法维权的劳动者、劳动争议仲裁员、处理劳动争议的法官和律师、劳动争议调解人员、工会干部、劳动监察员,以及其他与劳动争议处理工作相关的各类人员。

第一章 总 则

- [第一条] 《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨是单方保护劳动者,还是平等保护双方当事人? /1
- [第二条] 《劳动争议调解仲裁法》适用于哪些争议? /4
- [第三条] 解决劳动争议应遵循哪些原则? /10
- [第四条] 劳动争议发生后当事人可以通过协商或请别人从中斡旋进行和解吗? /16
- [第五条] 我国劳动争议解决途径共有哪几种? /18
- [第六条] 审理劳动争议案件时,在什么情况下适用举证责任倒置原则? /22
- [第七条] 集体争议当事人可以推选代表参加仲裁活动吗? /25
- [第八条] 什么是协调劳动关系的三方机制? /27
- [第九条] 企业的哪些侵权行为也可以通过行政执法的方式予以纠正? /29

第二章 调 解

- [第十条] 可以对劳动争议实施调解的调解组织有哪些? /33

- [第 十 一 条] 劳动争议调解员应具备的条件和素质? /35
- [第 十 二 条] 当事人申请调解可以采用什么形式? 口头形式, 还是书面形式? /37
- [第 十 三 条] 调解组织可采用什么调解方式化解劳动争议? /42
- [第 十 四 条] 经调解组织调解后达成的协议具有什么样的法律效力? /45
- [第 十 五 条] 经调解组织调解后达成的协议是否具有强制执行力? /49
- [第 十 六 条] 在什么情况下, 员工可持调解协议向法院申请支付令? /52

第三章 仲 裁

第一节 一般规定/56

- [第 十 七 条] 劳动争议仲裁委员会的设立原则是什么? /56
- [第 十 八 条] 各地的劳动争议仲裁工作应由哪个部门进行指导? /59
- [第 十 九 条] 劳动争议仲裁委员会是怎样组成的? 职责是什么? /61
- [第 二 十 条] 劳动争议仲裁员的任职条件是什么? /65
- [第 二 十 一 条] 劳动争议仲裁管辖是怎样规定的? /67
- [第 二 十 二 条] 劳务派遣员工与单位的劳动争议, 应由谁作为被申请人? /71
- [第 二 十 三 条] 什么人可以作为第三人参加到劳动争议仲裁活动中? /76
- [第 二 十 四 条] 委托权限在仲裁代理活动中起什么作用? /78
- [第 二 十 五 条] 什么是法定代理和指定代理? /82

- [第二十六条] 涉及哪些因素的仲裁案件不公开审理? /85

第二节 申请和受理/87

- [第二十七条] 劳动争议申请仲裁时效是怎样规定的? /87
- [第二十八条] 劳动争议仲裁申请书应当写明哪些事项? /92
- [第二十九条] 面对仲裁委员会不予受理或逾期未做出受理决定的案件,当事人该怎么办? /95
- [第三十条] 怎样写仲裁答辩书? /99

第三节 开庭和裁决/102

- [第三十一条] 仲裁庭有哪些组成形式? /102
- [第三十二条] 受理仲裁申请后的几日内,应将仲裁庭的组成告知当事人? /106
- [第三十三条] 出现哪些情形时,仲裁员应该回避? /108
- [第三十四条] 因谋取私利而枉法裁决的仲裁员将受到何种法律制裁? /111
- [第三十五条] 当事人在什么情况下,可以请求延期开庭? /114
- [第三十六条] 在何种情况下,仲裁庭可以做出视为撤回仲裁申请或者缺席裁决的处理? /117
- [第三十七条] 如何确定鉴定机构及鉴定人怎样参加开庭? /121
- [第三十八条] 仲裁员应怎样组织当事人进行质证和辩论? /124
- [第三十九条] 对于由用人单位掌握或管理的证据,员工还负举证责任吗? /130
- [第四十条] 仲裁开庭情况应该怎样记入笔录? /138
- [第四十一条] 申请劳动争议仲裁后自行和解的,可以撤诉吗? /147
- [第四十二条] 调解书送达前,一方当事人反悔的,仲裁庭该怎么办? /150
- [第四十三条] 仲裁机构对劳动争议案件的审理工作应该在多长

时间内结束? /157

[第四十四条] 哪些案件可以裁决先予执行? /161

[第四十五条] 仲裁庭组成人员对裁决意见不统一时,裁决应怎样做出? /164

[第四十六条] 仲裁裁决书应包括哪些内容? /169

[第四十七条] 哪些案件是“一裁终局”的? /175

[第四十八条] “一裁终局”的案件对劳动者不终局吗? /179

[第四十九条] 哪些仲裁裁决可以向法院申请撤销? /182

[第五十条] 对仲裁裁决不服的,应当在多少天内向法院提起诉讼? /186

[第五十一条] 一方当事人不履行仲裁裁决的,另一方当事人该怎么办? /190

第四章 附 则

[第五十二条] 事业单位聘用人员发生的劳动争议应根据什么原则进行处理? /194

[第五十三条] 当事人提起劳动争议仲裁申请,需要事先缴纳仲裁费吗? /196

[第五十四条] 《劳动争议调解仲裁法》自何时起施行? /199

附录

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法/202

劳动争议仲裁常用文书参考样本/212

第一章 总 则

《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨是单方保护劳动者，还是平等保护双方当事人？

【法 条】

第一条 为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。

【案 例】

王某在某计算机软件开发公司工作一年后，提出了辞职。在办理离职手续，进行最后的工资结算时，王某提出：自己在这一年工作期间，经常每周只休一个公休日，另一个公休日时常到公司工作，因此要求企业向其补发公休日的加班工资 5000 元。对于王某的要求，公司领导没有同意，使得王某向当地劳动争议仲裁委员会提出了仲裁申请。

仲裁庭对这一争议案件经过审理后查明，该企业实行每周五天工作日（符合法律规定），公司从未向王某提出过加班的要求，从该企业考勤上也未反映出王某有过加班的记录。王某虽声称自己加班但没有提供任何有关公司安排过其加班或批准其加班的证据，一些员工出庭作证，证明王某确实经常在公休日来到公司，但不是加班而是利用公司的计算机玩游戏。王某承认自己的确有时利用公休日在公司电脑上玩游戏，但有时也是为了把工作做得更好才牺牲公休日来到公司

■案例解析《劳动争议调解仲裁法》

的,虽然没有公司领导的加班安排或批准,但自己毕竟是利用业余时间在公司出力,所以公司应该向他支付加班工资。

面对双方的争议,仲裁庭开始试图进行调解,但经过多次努力仍然无法使双方达成调解协议,无奈,只得合议后进行裁决。

由3名仲裁员组成的仲裁庭,在对本案进行合议时,两名仲裁员认为:王某称自己在公休日加班的证据不足。一无考勤记录,二无公司安排其加班的证据,应该认定王某在公休日到公司的行为是其自愿行为,不属于加班。更何况,王某自己也承认公司领导从未要求其加班,作为技术人员为了把工作做得更好,利用公休日到公司来,有时做点儿工作上的事儿,有时也玩会儿游戏。这只能说明王某责任心强,这和加班有着明显的区别。因此,这两名仲裁员认为,不应支持王某要求支付加班工资的请求。

但另外一名姓贺的仲裁员却反对上述观点。认为,无论如何,在公休日王某时常来到公司这是一个基本事实,尽管有时在玩游戏,但有时也可能是在做工作上的事儿。如果一律不认定为加班,则对王某不公平。劳动争议仲裁机构不是为了保护用人单位的权益而设置的,应该本着单方保护劳动者合法权益的原则来处理劳动争议,劳动者既然是弱者,我们在审理案件程序上应该对他们多加些倾斜保护才对,所以应该对王某的仲裁请求支持一部分。



【解析】

贺仲裁员的说法正确吗?

答案是否定的。其理由如下:

《劳动争议调解仲裁法》第1条规定:“为了公正及时解决劳动争议,保护当事人合法权益,促进劳动关系和谐稳定,制定本法。”这是关于立法目的的规定,这里面提到的“保护当事人合法权益”是劳动争议调解仲裁法的立法宗旨之一。

在立法过程中的确有些人认为,劳动争议调解仲裁法属于劳动法律范畴,用人单位通常处于相对强势地位,而劳动者通常处于相对弱势,劳动关系具有不平衡性,劳动争议调解仲裁法应当对劳动者一方予以倾斜性的保护。只有采用这种对劳动者予以倾斜性的立法保护,才能真正保护劳动者的合法权益。这种观点表面上看似乎有一定道理,但实质上是错误的。劳动争议调解仲裁法虽然属于劳动法律序列,但其性质上是一种程序法,应当体现当事人在程序上平等的基本原则,否则与程序法的性质不符。据此,在该法的立法宗旨上不能只规定“保护劳动者的合法权益”,而不保护“用人单位的合法权益”。劳动争议调解仲裁法作为一部程序法,其性质决定了必须要平等地保护双方当事人在程序上的合法权利,因此,劳动争议调解仲裁法的立法宗旨定位在“保护当事人的合法权益”。

仲裁和司法机关在审理劳动争议时,应把平等保护双方当事人在程序上的合法权利作为处理案件的宗旨,而不能擅自在程序权利上对劳动者进行倾斜。道理很简单,我国在劳动范畴的实体法中,已经对劳动者的权利做了一些明确而具体的倾斜性保护,在处理劳动争议案件时,仲裁员或审判员只要严格按照这种实体法的规定,并采用当事人在程序上平等的基本原则,秉公处理案件,就已经可以保护劳动者的合法权益了。如果在实体法已经对劳动者做了倾斜性保护的基础上,仲裁员或审判员再在争议处理程序上对劳动者做倾斜那就是对企业的不公正了。

由此可见,本案中贺仲裁员关于“劳动争议仲裁机构不是为了保护用人单位的权益而设置的,我们应该本着单方保护劳动者合法权益的原则来处理劳动争议,劳动者既然是弱者,我们在审理案件程序上应该对他们多加些倾斜保护才对”的说法是没有法律根据的,也是错误的。作为仲裁员或审判员在案件审理过程中,必须依照程序法的规定,在保障程序公正的基础上,依照实体法的具体规定做出公平的裁判。也就是说,劳动争议处理机构应当公正审理、依法保障双方当事人的合法权益,对当事人在适用法律上一律平等,不得偏袒或者歧视任何一方。

《劳动争议调解仲裁法》适用于哪些争议？

【法 条】

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (一)因确认劳动关系发生的争议;
- (二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (四)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;
- (五)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;
- (六)法律、法规规定的其他劳动争议。

【案 例】

赵某在某烟灰厂工作了近两个月,但烟灰厂一直未与赵某签订劳动合同。

赵某在烟灰厂从事的工作是水中作业,劳动强度大,且工厂对这种水中低温作业也没有相应的劳动保护措施。一个多月后,作为女职工赵某感觉自己体力吃不消。于是,她找到烟灰厂领导:“我患有很严重的关节炎,恳请领导考虑一下我的特殊情况,给我另外安排一个适当的工作岗位。”烟灰厂领导当即表示不同意:“我们让你来,就是让你干这个工作的。你也应该看看你的自身条件,你的学历、技能等各方面都很差,我们能让你干这个活,就已经对你不错了。你还要在工作上挑肥拣瘦,不想干就算了,到别的单位去找工作吧。”

当天下午下班前,厂领导正式通知赵某:“明天以后,你就不要再来厂里上班了,厂里决定不要你了。”

赵某感到很委屈：自己也没做错什么，只是提了一个调换岗位的请求，怎么就把工作给丢了？想到这儿，她鼓了鼓勇气，对厂领导说：“我工作上没犯错误，工厂是不能让我走的。否则，我要到劳动争议仲裁委员会去告你们。我看报纸上说，国家出台了一个《劳动争议调解仲裁法》，正好是管我们这种争议的。”

“你想打官司你就去试试吧！反正我们厂只是请你临时来帮忙干点事儿，也没跟你签订过劳动合同。从法律上讲，我们厂跟你没有建立劳动关系，你说的《劳动争议调解仲裁法》根本不管我们之间这种争议。”

“你说我们之间没有劳动关系是不对的。”赵某反驳道，“我给你们工厂干了活儿，也拿了工资，怎么能说没劳动关系呢？你要这么说，我更要打官司，看看我们之间到底有没有劳动关系？”

“按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，你这种要求仲裁机构根本就不会受理！”厂领导阴阳怪气地说，“不信你就去试试吧。”



【解 析】

赵某与烟灰厂之间发生的这种争议可以适用《劳动争议调解仲裁法》进行处理吗？

答案是肯定的。其理由如下：

《劳动争议调解仲裁法》第2条规定，该法适用于六个方面的劳动争议的处理，其中第一个方面就是“因确认劳动关系发生的争议”。

劳动法中的劳动关系不是泛指一切劳动者在社会劳动时形成的所有的劳动关系，而仅指劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系。劳动法调整的劳动关系主要有以下几个法律特征：（1）劳动关系是在实现劳动过程中发生的关系，与劳动有着直接的联系。（2）劳动关系的双方当事人，一方是劳动者，另一方是提供生产资料的劳动者的所在单位。（3）劳动关系的一方劳动者要成为另一方所在单位的成员，并遵守单位的内部劳

动规则。

现实中,常有一些用人单位就像本案中的烟灰厂那样不与劳动者签订书面劳动合同,一旦发生纠纷,劳动者往往因为拿不出劳动合同这一确定劳动关系存在的凭证而难以维权。为了更好地维护劳动者的合法权益,劳动争议调解仲裁法将因确认劳动关系发生的争议纳入了劳动争议处理范围,劳动者可以就确认劳动关系是否存在这一事由,依法向劳动争议调解仲裁机构申请权利救济。也就是说,本案中的赵某可以依据劳动争议调解仲裁法就确认与烟灰厂的劳动关系争议向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,仲裁委员会应当依法受理。

一般来说,认定劳动关系存在与否有两个标准:一是双方是否订立劳动合同;二是双方是否已经产生了劳动上的权利义务关系。在有劳动合同的情况下,我们可以借此很容易地认定,双方建立了劳动关系;在没有劳动合同的情况下,应该具体问题具体分析,不能一概否认劳动关系的存在。

本案例中,赵某虽然没有同烟灰厂签订劳动合同,但赵某确实为烟灰厂提供了劳动,因此他们之间已经形成了事实上的劳动关系。没有订立劳动合同而形成的事实上的劳动关系,虽然缺乏劳动合同这种法律规范的调整,也要受到劳动法的调整。劳动法规定的“用人单位必须建立健全劳动安全卫生制度”等要求,对事实上的劳动关系同样也有约束力。

国家劳动部在关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见(劳部发[1995]309号)第82条中规定:“用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同,只要存在事实劳动关系,并符合劳动法的适用范围和《中华人民共和国劳动争议处理条例》的受案范围,劳动争议仲裁委员会均应受理。”

因此,假如赵某向劳动争议仲裁委员提出了仲裁申请,仲裁委员会应依据烟灰厂与赵某形成的事实劳动关系予以受理,并根据劳动争议调解仲裁法的规定,及时、公正地处理双方当事人之间的这一劳动争议。

在《劳动争议调解仲裁法》第2条中,除了规定适用上述“因确认劳动

关系发生的争议”外,还规定适用于下列劳动争议事项的处理:

●因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

劳动合同是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。用人单位与劳动者的劳动关系,涉及订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的全过程。其中第一个环节就是劳动合同的订立,根据《劳动合同法》第10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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。第二个环节是劳动合同的履行,即劳动合同在依法订立生效后,双方当事人按照劳动合同约定的条款,完成劳动合同规定的义务,实现劳动合同规定的权利的活动。第三个环节是变更劳动合同,是指当事人双方依法订立劳动合同后,对尚未履行或尚未完全履行的劳动合同,依照法律规定的条件和程序,对原劳动合同的内容进行修改或增减的法律行为。最后一个环节是劳动合同的解除或终止,这里所说的劳动合同解除是指在劳动合同期满前,当事人提前消灭劳动关系的法律行为。根据劳动合同法的规定,劳动合同既可能是由单方解除,也可能是双方协商解除。劳动合同的解除,只对未履行的部分发生效力,不涉及已履行的部分;而劳动合同终止是指劳动合同规定的劳动合同履行期限届满,或者因为双方或者一方当事人出现法定情形而使劳动合同无法履行,因而双方的劳动合同权利义务关系结束的情形。为了保障我国劳动关系运行得和谐稳定,法律规定,在涉及上述订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的任何一个环节发生的争议,都可以适用劳动争议调解仲裁法来解决。

●因除名、辞退和辞职、离职发生的争议

用人单位与劳动者建立劳动关系后,劳动者在劳动过程中用人单位需要对其进行管理,而开除、除名、辞退违纪职工则是企业对职工进行管理的有力手段。1982年国务院颁布《企业职工奖惩条例》对此做了明确的规定,例如第18条规定:“职工无正当理由经常旷工,经批评教育无效,连续

旷工时间超过十五天,或者一年以内累计旷工时间超过三十天的,企业有权予以除名。”所以,企业对职工开除、除名、辞退从根本上说是对违纪职工的一种惩处制度。但同时,企业对职工做出这样的惩处决定必须符合法律、法规的规定,否则就是侵犯劳动者的合法权益。我国由于实行了社会主义市场经济,企业在用工制度方面有了很大的自主权,如不加以约束,也往往会导致企业滥用这些奖惩制度。现实中,如何搞活企业的用工制度,又不致引起不必要的劳动争议,是企业管理者应认真研究的问题。

相对于企业而言,国家在推行劳动合同制后,也赋予了劳动者在择业方面的自主权,所以现今职工主动辞职、自动离职的现象也屡见不鲜,尤其在一些高新科技企业更加明显。然而有的企业面对这种情况,要么干脆不放,要么规定各种苛刻的条件,甚至扣留户口、档案等加以阻挠;而劳动者则有可能消极怠工,甚至为了获得更高的报酬,不惜随意跳槽,不顾法律规定,损害用人单位的利益。这种利益上的不和谐自然导致了一系列的劳动争议。为了妥善解决这种纠纷,法律规定,因除名、辞退和辞职、离职发生的争议涉及解除和终止劳动关系,适用《劳动争议调解仲裁法》。

●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

因工作时间、休息休假发生的争议,主要涉及用人单位规定的工作时间是否符合有关法律的规定,劳动者是否能够享受到国家的法定节假日和带薪休假的权利等而引起的争议。

因社会保险发生的争议,是指企业和职工之间在适用劳动保险法律制度中有关生育、年老、疾病、伤残、失业、死亡等方面的权利义务发生分歧而发生的争议。在我国目前社会保险体系仍需进一步完善的情况下,往往会有个别企业,钻政府规定的空子,不为职工缴纳社会保险或任意取消、减少职工合理的社会保险待遇,由此而引发了劳动争议。

因福利、培训发生的劳动争议,主要涉及用人单位与劳动者在订立的劳动合同中规定的有关福利待遇、培训等约定事项的履行而产生的争议。

现实中,因职工在职培训、福利待遇、培训服务期、违约金等事项而导致的争议时有发生。

因劳动保护而引起的劳动争议,是指企业与职工之间因劳动生产过程中的安全卫生、劳动条件等方面的法定权利义务而发生的争议。比如说,因适用安全技术规程发生的争议、因女工与未成年工特殊保护而发生的争议等。

● 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

因劳动报酬发生的争议,是指企业与职工之间因有关工资、奖金、津贴等形式的劳动报酬的法定权利义务发生分歧而产生的纠纷。从实际情况来看,这种争议主要是因为企业不符合法定条件或超过法定限度克扣职工的劳动报酬引起的。

因工伤医疗费发生的争议,主要是指有些用人单位没有依法为劳动者缴纳工伤保险,且员工发生工伤后又拒绝承担医疗费的争议。

因经济补偿发生的争议,是指根据劳动合同法的规定,用人单位解除和终止劳动合同时,应给予劳动者经济补偿而引发的争议。根据劳动合同法的规定,用人单位因为劳动者非过错而单方决定与劳动者解除劳动合同的,或者劳动者因用人单位的过错而单方提出与用人单位解除劳动合同的,或者用人单位提出动议,与劳动者协商一致解除劳动合同的,均应当向劳动者支付经济补偿。同时,在用人单位与劳动者终止固定期限劳动合同或者企业破产、责令关闭、吊销执照、提前解散等情形时,也应当向劳动者支付经济补偿。现实中,往往由于一些企业应付补偿金却不付或者支付的补偿金数额低于法定金额而出现大量争议。

所谓赔偿金是指根据劳动合同法的规定,用人单位应当向劳动者支付的赔偿金和劳动者应当向用人单位支付的赔偿金。用人单位应当向劳动者支付的赔偿金包括:用人单位违反劳动合同法规定与劳动者约定试用期的,如违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金;用