

企业劳动和社会保险
政策理解与应用丛书

主 编 左祥琦
北京祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

劳动争议

调解、仲裁与诉讼

2.591.4



中国劳动社会保障出版社

850
D922.591.4
299
企业劳动和社会保障政策理解与应用丛书

劳 动 争 议 调 解 、 仲 裁 与 诉 讼

北京祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主 编 左祥琦

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议调解、仲裁与诉讼/左祥琦主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.7

企业劳动和社会保险政策理解与应用丛书

ISBN 7-5045-3362-9

I. 劳…

II. 左…

III. 劳动争议-处理-法规-基本知识-中国

IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 024582 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷 新华书店经销

890 毫米×1240 毫米 32 开本 7.25 印张 207 千字

2002 年 7 月第 1 版 2002 年 7 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 16.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

前 言

2000年7月6日，本书主编左祥琦应邀在搜狐网站举办了一次迄今为止国内规模最大的劳动法网上在线咨询活动。令人意想不到的，在短短的两个小时中，竟然有6 000多人通过互联网提出了各类劳动和社会保险法律政策问题。这种现象说明：（1）劳动法的确已经深入人心，广大企业和员工对劳动法的重要性均有了切身体会；（2）企业和员工对劳动和社会保险法律知识还缺乏足够的了解，以致面对身边出现的相关问题，不知如何着手；（3）由于企业或员工缺乏依法调整劳动关系的知识和技能，导致劳动纠纷大量出现；（4）广大企业和员工要求学会正确理解和应用劳动和社会保险法律政策，解决实际问题的心情十分迫切。

众所周知，《劳动法》的出台，标志着我国劳动领域开始走向了法制化管理。作为用人单位的管理者，特别是人力资源管理者，如何正确理解、应用《劳动法》及相关的劳动和社会保险政策规定，怎样在不侵害员工合法权益的基础上，依法对员工进行管理，以保证企业的正常生产秩序、工作秩序并维护企业自身的合法权益等等，就成了企业管理者们应当学习和掌握的必备知识。

目前，虽然有些出版机构已经出版了一些宣传和讲述劳动和社会保险法律法规知识的读物，但真正面向企业、定位在企业应当怎样正确理解、运用劳动和社会保险法律法规的图书尚不多见。有鉴于此，中国劳动社会保障出版社组织了一批多年

前 言

从事劳动、社会保险法律实务，且具有企业人力资源管理经验的专家和专业人员，精心设计、编撰出了这套专门为指导企业实际工作，包括人力资源管理全过程（员工招聘、职业安全与卫生、劳动合同与集体合同、工资与福利、社会保险、加班与休假、女工与未成年工保护、劳动争议等）的政策理解与应用丛书，奉献给广大的企业管理者。

本丛书是一套指导企业人力资源管理者在工作中依劳动和社会保险法律法规进行管理的操作实务性丛书。其宗旨是引导企业的人力资源（劳动人事）管理彻底从过去计划体制的管理模式中摆脱出来，建立并逐步形成一套完善的，既符合《劳动法》和相关法规规章，又行之有效的科学管理体系，使人力资源管理真正走向法制化。丛书内容以企业人力资源管理中遇到的常用法律点为线条，按内容归类，对常用法律法规进行汇集并讲解，同时辅以重点词语解释和典型实例分析。本套丛书既能帮助读者正确理解、运用劳动和社会保险法律法规，又能使读者从一些企业的经验或教训中得到有益的启示和借鉴。

最后，我们要感谢在本书编写之初，帮我们策划、提供建议的企业领导和人事管理者，他们是：中国汽车工业总公司人事教育部马立文副处长、北京第四印刷机械厂王建中书记、燕莎集团人事部李秀芝副部长、北京二轻有限责任公司李富英女士、北京仪器仪表工业总公司荣春彦女士、北京松下控制装置公司人事部申杰课长、中国国际贸易中心股份有限公司法律事务部钱晓瑾女士、资生堂丽源化妆品有限公司人事部徐宏经理、华糖洋华堂商业有限公司人事部衡虹部长等。

编 者

2001年12月

目 录

第一章 劳动争议概述	(1)
第一节 劳动争议的概念	(1)
劳动争议的定义	(2)
劳动争议的特征	(4)
劳动争议的种类	(9)
劳动争议的诱发原因	(13)
第二节 劳动争议处理制度	(17)
我国劳动争议处理制度的历史演变	(18)
我国现行的劳动争议处理制度	(20)
处理劳动争议的原则	(24)
劳动争议处理的法律依据	(28)
第二章 劳动争议调解	(33)
第一节 企业劳动争议调解的概念	(33)
企业劳动争议调解的定义	(34)
企业劳动争议调解的特点	(34)
第二节 企业劳动争议调解的特有原则	(36)
自愿原则	(38)
合法、合情、合理原则	(40)
处理简便、及时、不收费原则	(40)
第三节 企业劳动争议调解机构	(43)
企业劳动争议调解组织的组成	(44)
企业劳动争议调解委员会的性质	(46)

目 录

	企业劳动争议调解委员会的地位	(48)
	企业劳动争议调解委员会的职责	(49)
第四节	企业劳动争议调解程序	(54)
	调解申请	(56)
	受理	(58)
	查清争议事实	(60)
	实施调解	(61)
	制作调解协议书	(62)
	制作调解意见书	(63)
第五节	企业劳动争议调解协议的执行	(64)
第三章	劳动争议仲裁	(67)
第一节	劳动争议仲裁的概念	(67)
	劳动争议仲裁的概念和特征	(69)
	劳动争议仲裁的性质	(72)
	劳动争议仲裁的作用	(73)
第二节	劳动争议仲裁机构	(74)
	劳动争议仲裁委员会	(77)
	劳动争议仲裁委员会的办事机构	(81)
第三节	劳动争议仲裁委员会的受理范围	(82)
	劳动争议仲裁委员会的受案范围	(88)
	劳动争议仲裁委员会的管辖	(89)
第四节	申诉与答辩	(94)
	申诉	(96)
	答辩	(98)
第五节	仲裁时效	(99)
	仲裁时效的一般规定	(100)
	仲裁时效的例外规定	(104)
第六节	仲裁庭与仲裁员	(105)
	仲裁庭	(106)

	仲裁员	(109)
第七节	劳动争议仲裁的原则	(112)
	独立办案原则	(114)
	一次裁决原则	(114)
	合议原则	(115)
	回避原则	(115)
	合法、合理原则	(117)
	为当事人保密原则	(117)
第八节	劳动争议仲裁参加人	(118)
	仲裁当事人	(120)
	共同当事人	(122)
	仲裁第三人	(123)
	仲裁代理人	(125)
第九节	证据	(129)
	证据的作用	(129)
	证据的分类	(130)
	证据收集的范围和方法	(135)
	举证原则	(136)
	质证、认证	(137)
第十节	劳动争议仲裁法律规范的适用与冲突的调整	(137)
	劳动争议仲裁法律规范的适用	(138)
	企业规章制度的法律效力	(140)
	劳动法律规范和其他法律规范的关系	(141)
	劳动仲裁法律规范适用冲突的调整	(142)
第十一节	劳动争议的仲裁调解	(145)
	仲裁调解的原则	(145)
	仲裁调解的程序	(147)
	调解协议的法律效力	(147)
第十二节	劳动争议案件的审理	(149)

目 录

	确立案由	(150)
	仲裁开庭前的准备	(150)
	仲裁开庭审理程序	(151)
	庭审笔录	(153)
	缺席审理与按撤诉处理	(153)
	仲裁庭合议	(155)
	裁决和部分裁决	(156)
	中止审理	(159)
第十三节	劳动争议案件的结案方式及相应文书	(160)
	劳动争议案件的结案方式	(162)
	劳动争议仲裁文书	(165)
第十四节	仲裁文书的送达和执行	(176)
	送达	(178)
	执行和法院不予执行的情况	(180)
第四章	劳动争议诉讼	(183)
第一节	概述	(183)
	劳动争议诉讼制度的概念	(184)
	劳动争议诉讼制度的特征	(185)
第二节	第一审程序	(187)
	管辖	(189)
	起诉	(192)
	受理	(195)
	审理前的准备	(198)
	开庭审理	(200)
第三节	第二审程序	(202)
	第二审程序的概念	(203)
	第二审程序的特点	(204)
	上诉的提起与受理	(206)
	上诉案件的审理	(207)

	上诉案件的判决	(209)
第四节	劳动争议案件的执行	(210)
	执行的概念	(211)
	执行的意义	(212)
	执行的条件	(213)
	执行的依据	(214)
	执行的对象	(215)
	执行的方式	(216)
	执行的措施	(217)

第一章

劳动争议概述

第一节 劳动争议的概念

【常用法律要点和条款】

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》
(1993年7月6日 中华人民共和国国务院令 第117号)

第二条 本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：

(一) 因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；

(二) 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；

(三) 因履行劳动合同发生的争议；

(四) 法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

第五条 发生劳动争议的职工一方在3人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

劳动争议调解、仲裁与诉讼

第三十九条 国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间，个体工商户与帮工、学徒之间发生的劳动争议，参照本条例执行。

【重点词语解释】

劳动争议：是指劳动关系双方（即劳动者和用人单位）在执行劳动法律、法规或履行劳动合同的过程中，因劳动权利义务发生分歧而引起的争议。

【理解与应用】

劳动争议的定义

在我们的日常生活与工作中，难免会出现一些磕磕碰碰，从而导致各种争议的产生。其中有一类争议比较特殊，即发生在劳动者和用人单位之间的争议，学术上和实践中称其为劳动争议，以便和其他类型的纠纷区别开。

劳动争议的具体含义是什么？在我国的劳动争议处理机制中断了30年后，理论界对此曾有过不少的争论，如有学者定义为：“劳动争议是指劳动关系双方当事人因劳动问题引起的纠纷。”“劳动争议，又称劳动纠纷，是劳动关系当事人之间因劳动问题产生的纠纷。”……这些定义均是立足于“劳动问题”，在实践中不免失之宽泛，难以把握劳动争议的实质所在。因此，现在大多数学者都接受了这样的表述：劳动争议是指劳动关系双方（即劳动者和用人单位）在执行劳动法律、法规或履行劳动合同的过程中，因劳动权利义务发生分歧而引起的争议。显然，“劳动权利义务发生分歧”这一界定，使劳动关系双方当事人和劳动争议的处理者能够准确地判断产生的争议是否属于劳动争议，从而能够使劳动争议得到及时、妥善的处理。为了使以上的论述更加形象、具体，我们可以通过下面的案例得到更直观的认识。

某大型焊接厂安全科派人前往某百货公司劳动保护部购买劳动防护用品，看完样品后，双方订立了一份购货合同。百货公司交货后，焊接

厂安全科对其中的工作服、面罩等进行检查，发现不符合国家有关质量标准，遂向百货公司提出交涉，要么更换，要么退货。百货公司坚持认为提供的货物与样品并无多大差别，于是双方发生争议。

在这个案例中，焊接厂与百货公司签订的合同不是劳动合同，而是一份买卖合同，双方之间不存在劳动关系，只存在买卖合同关系。它们作为两个平等的企业（民事主体），所订立的买卖合同的内容，根本不可能也不应该涉及劳动权利义务，所以这个例子不属于劳动争议，只是一个普通的民事纠纷。

某建筑公司承揽了某乡水泥厂的改建工程。该建筑公司指定李某、王某等 18 名职工到水泥厂负责该厂的二号水泥圆形筒仓的改建工程。

李某等人在改建工程中感觉到呼吸不顺畅，发现是由于筒仓内水泥粉尘浓度高所致，遂联名要求建筑公司发放必要的劳保用品及粉尘作业津贴。该建筑公司经理却拒绝发放，理由是“公司从来没有将这些列为开支范围。再说，当初咱们签订劳动合同时也没有这样的规定”。双方经多次交涉未果，于是这 18 名职工向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求建筑公司发放劳保用品及相应津贴。

这一争议涉及的是劳动安全卫生制度。劳动安全卫生制度是国家为了防止劳动者在生产、工作过程中的伤亡事故，保证劳动者的安全和健康而制定的法律规范制度，《劳动法》第 52 条明文规定：“用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准。”《宪法》也规定：“加强劳动保护，改善劳动条件。”从这些规定中可以看出，我国职工在劳动过程中依法享有获得劳动保护的权利，而用人单位则负有依法保护劳动者在生产劳动过程中的安全与健康的义务。在这个案例中，劳动关系双方正是在劳动保护的权利义务上发生了分歧，产生了争执。因此，这一争议毫无疑问属于劳动争议。

综上所述，“劳动争议”在实践中可以简单地理解为，是用人单位与劳动者之间因实现劳动权利和履行劳动义务所发生的纠纷。

知道了劳动争议的定义，我们还需要知道我国对劳动争议范围的界

劳动争议调解、仲裁与诉讼

定。根据《企业劳动争议处理条例》的有关规定，劳动争议主要包括以下几种：因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；因执行国家有关工资、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、法规规定应当依照《企业劳动争议处理条例》处理的其他劳动争议。

劳动争议的特征

劳动争议一般是指用人单位与劳动者在劳动立法的范围内，因适用法律规范和履行、变更、解除及终止劳动合同以及其他与劳动关系直接相联系的问题而引起的纠纷。

劳动争议与一般民事纠纷、经济纠纷不同，它们之间的主要区别是：

1. 纠纷的当事人和内容不同。民事争议是公民之间、法人之间以及他们相互之间因财产权益、人身权益发生的争执，它的内容大多是财产关系问题。

2. 解决纠纷适用的法律不同。民事争议由民法来调整，经济纠纷由经济法调整，劳动争议由劳动法调整。

3. 主体的权利和行为能力不同。根据我国劳动法律规定，公民的劳动权利能力和劳动行为能力从 16 周岁开始，这与民事法律关系主体的民事权利能力和民事行为能力不同。劳动权利能力和劳动行为能力是统一的，同时产生，同时终止。而公民的民事权利能力和民事行为能力在时间上却不完全一致。公民的民事行为能力一般从 18 周岁开始。

劳动争议之所以能与其他类型的争议相区别，并作为一种独立的争议形式存在，关键在于它具有的一些本质特征。因此，正确认识劳动争议的特征，是我们判断劳动争议是否存在并寻求合理的解决途径的前提。具体而言，劳动争议的基本特征可以从以下两个方面加以把握。

（一）劳动争议的主体限于劳动关系双方当事人

劳动争议是劳动法律关系主体之间的争议，因此劳动争议的主体可分为自然人当事人和用人单位当事人。例如，《企业劳动争议处理条例》

第3条规定：“企业与职工为劳动争议案件的当事人。”其中，自然人当事人是指劳动者（职工），是具有劳动权利能力与劳动行为能力，并受雇于用人单位的公民，包括全民所有制和集体所有制企业的职工以及国家机关、事业单位、社会团体中应当签订劳动合同的职工。工会代表职工与用人单位签订、履行集体合同而发生争议时，也是劳动争议的一方当事人。而用人单位当事人则是指聘用或雇用劳动者并与劳动者订有劳动合同的企业、事业单位、国家机关或其他社会组织。劳动争议正是当事人之间所产生的有关劳动权利义务的争议。因此，如果争议不是发生在有劳动关系的当事人之间，而是发生在职工与职工之间、企业行政领导之间、企业与企业之间、企业与国家机关或社会团体之间，即使劳动争议的内容涉及劳动问题，也不能构成劳动争议，例如企业之间因劳动力流动而发生的争议，劳动者或企业与劳动行政部门在劳动行政管理过程中发生的争议等。

4月28日上午，在某纺织厂的全体职工大会上，厂工会主席向全厂职工宣布：“为了庆祝今年的‘五一’节，厂工会决定在五月份举办一次劳动竞赛，厂里的每位职工都有资格参加这次竞赛。此次劳动竞赛就是要比一比，看看谁在五月份完成的生产任务最多、最好。厂工会很重视这次活动，特地从工会的经费中拿出了一笔钱，准备重奖这次竞赛的优胜者。到时候，我们将根据每位工人全月完成生产任务的多少、质量好坏，评选出一、二、三等奖，其中一等奖3名，可获得奖金1000元；二等奖5名，奖金为800元；三等奖10名，奖金为500元。……”工会主席的话讲完后，工人們的劳动热情马上被调动起来了，个个摩拳擦掌，准备在五月份大干一场。

“五一”节后，一场热火朝天的劳动竞赛，在纺织厂的个个车间展开了。工人们争先恐后、你追我赶的工作热情，整整持续了一个月。

劳动竞赛结束后，评奖工作开始了。经过考核、评比，厂工会的领导们发现，完成生产任务最多、最好的一共有4位工人，他们完成的生产任务一样多、一样好，无法分辨出哪个稍差一点儿，按说都应该获得一等奖，可是，一等奖只设了3名，所以4个人中必须要刷下1名。到

底把谁刷下去合适呢？

最后，工会领导发现，这4人中有一位外号叫“小精灵”的工人，平时对待工作不太认真，生产任务完成的也很一般，这次是为了竞赛，她才做得如此出色；而其他3位工人，平时工作一贯十分优秀。所以，工会认为应该把“小精灵”刷下来，作为二等奖的获得者之一，其他3位作为一等奖获得者。

当“小精灵”领到二等奖的800元奖金后，非常不满，她认为工会评奖不公平。她气冲冲地对工会主席说：“既然我的竞赛成绩跟一等奖的3位工人一样，你们就应该把我也评为一等奖，也给我1000元的奖金。现在让我得二等奖，只领800元，我不干，你们再补发我200元，让我也能拿到一等奖的奖金，否则，我就到劳动争议仲裁委员会去申请仲裁，让他们给评判一下，看看你们工会的做法是否公正。”

劳动争议仲裁委员会能否受理这种仲裁申请？工会组织工人开展劳动竞赛是一项有利于国家建设，有利于增强工人主人翁意识的活动，纺织厂工会为了开展好这项活动，特意拿出部分工会经费来奖励竞赛优胜者，是一种行之有效的办法。在评奖时，“小精灵”认为厂工会评得不公正，与厂工会发生了争议，对此纠纷，她是否可以申请劳动争议仲裁，关键要看她与厂工会之间的争议是否属于劳动争议。

《企业劳动争议处理条例》中规定：“企业与职工为劳动争议案件的当事人。”可见，劳动争议的主体是特定的：一方是劳动者，另一方是用人单位。如果争议不是发生在劳动关系当事人之间，而是发生在职工与职工之间、企业领导之间、企业与企业之间、企业与国家机关之间、职工与工会之间等则不属于劳动争议。

综上所述，由于纺织厂工会不能成为劳动争议的一方主体，所以，“小精灵”与厂工会之间的争议不属于劳动争议，劳动争议仲裁委员会也就不能受理她的仲裁申请。

（二）劳动争议的内容是劳动权利义务

劳动争议的内容是劳动权利义务，也就是说劳动争议是因实现劳动权利和履行劳动义务发生分歧而引起的争议。

在我国，劳动关系双方当事人的权利义务的产生有两条途径：（1）由法律法规做出规定。比如，对作为劳动法律关系主体一方的劳动者来说，有参加劳动并按照劳动的数量和质量领取劳动报酬的权利；有获得休息、休假和劳动保护的权利；有在年老、疾病或丧失劳动能力时获得物质帮助的权利；有组织工会和参加企业民主管理的权利等。同时，职工有义务认真完成生产和工作任务，遵守劳动纪律、生产和工作秩序以及安全卫生规程；有义务学习文化、政治、科学、技术和业务知识；有义务保守国家秘密，爱护和保卫公共财产等。（2）由劳动关系双方在不违背法律法规的条件下，在劳动合同中约定双方的权利义务，这些权利义务很大程度上是法律法规规定的权利义务的具体化。比如，有关劳动报酬的问题，虽然法律法规对劳动分配有一些规定，但都只是原则性的规定，法律也不可能对现实生活中纷繁复杂的各种情况一一列举，但劳动者劳动之后领取的报酬必须要有一个确定的标准，企业在发放工资时也要有标准。因此，在双方协商一致的基础上，可以根据实际情况约定一个双方都能接受的额度。对于劳动者来说，在其付出劳动后有权要求企业按照合同的约定支付劳动报酬，企业有义务支付相应的劳动报酬；企业也有权拒绝劳动者超过合同约定的标准索取劳动报酬的无理要求。

但是，无论是法定的劳动权利义务，还是劳动关系双方当事人约定的劳动权利义务，双方当事人的法律地位是平等的，双方都必须按照法律规定或合同约定享受劳动权利和承担劳动义务。只有当劳动关系双方当事人因履行劳动义务发生争议，且当争议内容涉及劳动权利义务时，这样的争议才属于劳动争议的范畴；否则，即使争议是发生在劳动法律关系主体之间，仍然不构成劳动争议。

夏某是某纺织厂的职工，生活比较困难，为了给孩子支付上大学的学费，向厂里借了一笔钱，并写了借条，约定半年后还清。半年过后，夏某未能按照约定还款，并请求厂里能够延期，可是纺织厂坚持要夏某按协议偿还债务。

这个纠纷发生在作为职工的夏某和作为用人单位的纺织厂之间，符