

劳动与就业丛书

# 走近劳动争议

王文珍 著

经济科学出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

走近劳动争议/王文珍著. —北京: 经济科学出版社,  
1998. 4

(劳动与就业丛书)

ISBN 7-5058-1414-1

I. 走… II. 王… III. 劳动争议-案例-中国  
IV. D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 09315 号

责任编辑：高续增  
责任校对：杨晓莹  
版式设计：代小卫  
技术编辑：刘 军

## 走近劳动争议

王文珍 著

\*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

北京印刷一厂印刷

出版社电话：62541886 发行部电话：62568479

经济科学出版社暨发行部地址：北京海淀区万泉河路 66 号

邮编：100086

\*

787×1092 毫米 32 开 5 印张 110000 字

1998 年 5 月第一版 1998 年 5 月第一次印刷

印数：0001-6000 册

ISBN 7-5058-1414-1/F·1001 定价：8.80 元

# 前 言

劳动争议已经越来越多地走进我们的生活。经意或不经意间，许多人或亲身经历，或耳闻目睹了劳动争议案件。劳动争议在我国的出现，是时代发展的必然。用人单位与劳动者之间利益关系的不完全一致性是劳动争议发生的基础。劳动争议在现阶段的多发，也是一种正常的“异常”。说其异常，是因为无论是劳动争议案件的数量和增长幅度，还是劳动争议的复杂程度，都在直线上扬。说其正常，是因为我国目前正处在经济体制转轨时期，利益关系调整很大，人们的思想意识还不到位，相关制度还不健全。劳动争议多发只不过是特殊时期诸多比较突出的矛盾之一。

劳动争议是劳动关系不协调的一种表现。但劳动争议不是“洪水猛兽”。“未遇之，则防之；既遇之，则处之”，是我们对劳动争议的正确态度。所谓“防之”，就是健全劳动争议预防制度，使劳动关系保持协调稳定的态势，将劳动争议解决在萌芽状态。所谓“处之”，就是通过劳动争议处理制度，矫正被扭曲的劳动

关系，并进行善后处理。预防和处理是解决劳动争议问题的两个方面。“两手都要硬”。

1987年我国正式恢复劳动争议处理制度。迄今为止整整十年。十年来，我国的劳动争议处理制度不断发展，已经顺利走完了创业阶段，并已开始在实践中发挥重要作用。与此同时，劳动争议预防制度也取得了较大进展。但是，面对日益市场化的劳动关系，我国的劳动争议处理和劳动争议预防制度在制度建设和职能发挥上都还存有很大不足，还需要完善。完善劳动争议处理和劳动争议预防制度，不仅需要政府有关部门的努力，也需要广大用人单位和劳动者的积极参与。只有大家携起手来，才能尽快使之完善。

今年初，应朋友之邀，承担了《公正与和谐：劳动争议处理及预防》一书的写作任务。尽管就本人能力与时间而言，承担这一任务都有些勉为其难，但最终还是应承下来。笔者的目的不外有二：一是希望这本薄书能够引起更多的人关注劳动争议问题；二是希望借此能交上更多的朋友。但愿我的目的能够达到。

最后，我要感谢我的夫人宋桂芳女士，她在本职工作非常繁忙的情况下，利用业余时间为我收集了大量资料，并打印了几乎全部的文稿。没有她的鼓励和帮助，我恐怕难以完成此稿。

**王文珍**

1998年3月10日

# 丛书序言

改革，体制转轨抑或社会转型，是我国发展的必然前提。它意味着过去我们所熟悉的社会经济生活环境要发生剧烈的变化，意味着我们将获得不断增加的选择机会，也意味着将会给人们带来一定的社会经济压力。今天，在改革日益深入推进的过程中，在我国改革的攻坚阶段，这些问题比以前任何一个时期都更为真实、深切而又广泛地摆在了我们的面前。如何看待改革大潮中劳动者所面临的种种问题，如何化解压力并带动整个社会经济的变革，如何为劳动者创造更加合适的社会经济条件等等，已成为广大老百姓、政府及社会各方面普遍关注的一个重大课题。因此，本套丛书的主题是很有意义的；当前及今后一段时期改革与发展的基本趋势也使得本套丛书的出版较为及时。

本套丛书以“下岗就业”为主题，并涵盖劳动领域的若干重要的内容和社会各界十分关心的不同侧面。由于大多数作者长期从事劳动领域研究工作，对

有关政策理论非常熟悉，对实践中的情况也较为了了解。因此，本丛书包含的相关信息与情况是全面而真实的，对问题的分析较为透彻，也提出了不少新鲜的见解。

本套丛书有如下几个基本点：

1. 非常赞赏政府当前推进改革的基本思路和魄力。

2. 改革的推进在总体上和长期来看，是有利于全体劳动者利益和社会经济发展的。

3. 转轨时期政府要为劳动者及其家庭提供支持，保障最基本的生活，保护劳动者的权益。但这种支持不应该，也不可能过于“慷慨”。

4. 在“不同种类”的“遭遇”变化的劳动者之间，除了要激发其创造力和活力之外，更应注意为他们参与统一劳动力市场的竞争在改革体制方面创造公平的条件。不能将他们人为地分为几种类型。

5. 许多政策体制更应“市场化”一些，不能画地为牢，自扫门前雪，或采取过多的行政手段。在面临压力的情况下，要将化解压力的过程变为培育市场和完善市场化管理手段的过程。

本套丛书的目的之一是希望读者能了解到更多的情况，或从作者的描述、观点及建议中得到一定的启发。

丛书编委会

1998年4月

# 丛书序言

改革，体制转轨抑或社会转型，是我国发展的必然前提。它意味着过去我们所熟悉的社会经济生活环境要发生剧烈的变化，意味着我们将获得不断增加的选择机会，也意味着将会给人们带来一定的社会经济压力。今天，在改革日益深入推进的过程中，在我国改革的攻坚阶段，这些问题比以前任何一个时期都更为真实、深切而又广泛地摆在了我们的面前。如何看待改革大潮中劳动者所面临的种种问题，如何化解压力并带动整个社会经济的变革，如何为劳动者创造更加合适的社会经济条件等等，已成为广大老百姓、政府及社会各方面普遍关注的一个重大课题。因此，本套丛书的主题是很有意义的；当前及今后一段时期改革与发展的基本趋势也使得本套丛书的出版较为及时。

本套丛书以“下岗就业”为主题，并涵盖劳动领域的若干重要的内容和社会各界十分关心的不同侧面。由于大多数作者长期从事劳动领域研究工作，对



# 目 录

<b>绪言篇：揭开“盖头”</b> .....	(1)
一、初识劳动争议 .....	(1)
二、劳动争议悄然走近你和我 .....	(4)
三、劳动争议处理制度的“往昔”与“今朝” .....	(18)
<b>程序篇：路在何方</b> .....	(24)
一、解铃还须系铃人——当事人和解之路 .....	(24)
二、有困难找“组织”——单位调解之路 .....	(28)
三、寻求公断——劳动仲裁之路 .....	(34)
四、走上法庭——劳动诉讼之路 .....	(53)
五、试点与探索——寻找新的路 .....	(62)
<b>实体篇：争议热点</b> .....	(70)
一、订立劳动合同，并非“多此一举” .....	(70)
二、没有“免费午餐” .....	(78)
三、劳动合同拒绝“抵押金” .....	(82)
四、劳动合同也有无效一说 .....	(85)
五、解除劳动合同，权利是有限的 .....	(88)
六、不辞而别，跑得了和尚跑不了庙 .....	(92)
七、职工流动，不能“顺”走商业秘密 .....	(94)

八、企业爱才，要取之有“道” .....	(97)
九、经济性裁员，程序是关键 .....	(98)
十、家族株连，既不合理也不合法.....	(101)
十一、生死合同，法律不认可.....	(103)
十二、翅膀硬了，也请慢些“飞” .....	(109)
十三、惩处违纪职工，如何理解“批评教育无效”？ .....	(113)
十四、加班加点，劳动法有“限制” .....	(116)
十五、变更工作岗位，谁说了算？ .....	(119)
十六、支付报酬，请别“缺斤短两” .....	(121)
十七、罢工，请别用错了场合.....	(125)
十八、工会主席，该出手时才出手.....	(127)
十九、劳动争议处理，并不排“外” .....	(130)
<b>预防篇：防患于未然</b> .....	(134)
一、加强劳动法制建设.....	(135)
二、有序推行集体谈判.....	(139)
三、规范“单位立法” .....	(141)
四、鼓励劳动合同鉴证.....	(143)
五、随“波”逐“流” .....	(145)
六、稳定是压倒一切的.....	(148)
参考书目.....	(150)

# 绪言篇：揭开“盖头”

1978年底的中国共产党的十一届三中全会，掀开了中国历史的新篇章。从此，改革与开放成了时代的主旋律。渐次深化的改革和不断扩大的开放，富强了我们的祖国，繁荣了我们的生活。当然，与此同时，也给我们带来了一些并不舒心的问题，比如劳动争议频频发生，职业不再欣乐。这一说法无疑有失准确。但是，或多或少还是反映了我们生活变化的另一个侧面。

## 一、初识劳动争议

什么是劳动争议？让我们先来看看“外面的世界”：

劳动争议，指劳动关系当事人在工资、福利、解雇及其他待遇和其他任何雇佣条件方面因不同意见而发生的纠纷。

——韩国劳动争议调整法

劳动争议，是指劳动关系当事人之间因有关劳动关系的主张不一致而发生的对抗行为或可能发生对抗行为的状态。

——日本劳动关系调整法

劳动争议，是指一个或一个以上的雇主，或雇主组织、雇主组织联合会与一个或一个以上的工会或工会联合会之间的任何争端。

——新西兰劳资关系法

劳动争议是个严格的法律用语，因而多数国家都采用立法的方式对其加以严格的定义。但是，不同的国家，由于其国情不同，行文习惯不同，法律上的表述方法也不尽相同。有些采用概括式，如上面列举的三个国家，有些采用例举式。另外，有些国家对不同的劳动争议通过不同的法律文件加以调整，因此，一个法律文件中规定的定义并不适用于劳动争议的全部。

我国法律、法规迄今未对劳动争议做出概括性定义，只是在《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》中列举了劳动争议处理机构和受案范围。但学者之间多有发挥。有人认为，劳动争议指的是劳动关系双方当事人因执行劳动法律、法规，或履行劳动合同、签订集体合同，持不同的主张和要求而产生的争执。其特点是严格依照现有法律、法规的规定界定了劳动争议的范围。有人认为，劳动争议就是劳动关系的当事人由于对相互之间权利义务关系的要求不一致而发生的争议。其特点是超越了现有的法律、法规规定。此外，还有各种各样的定义方法。我们认为，在我国现阶段，劳动争议还是一个动态的概念，其内涵仍在不断丰富之中。《企业劳动争议处理条例》对受案范围的规定是开放式的，容量在不断扩大。据统计，依照有关法律、法规和规章的规定，劳动争议的受案范围已经由《条例》规定的四种扩展到十种，并且还有可能继续扩大。因此，定义应坚持原则性，为将来留够空间。劳动争议可以定义为：用人单位与劳动者或劳动者团体之间因实

现劳动权利和履行劳动义务而发生的劳动纠纷。

同其他争议相比，劳动争议有三个基本特征：其一，争议主体只能是用人单位和劳动者（含准劳动者，如退休人员、死亡职工的利害关系人）或劳动者团体。其二，争议是在劳动过程中发生的。通常情况下，劳动关系的存在是劳动争议发生的前提。其三，争议的内容只能是与实现劳动权利和履行劳动义务相关的事项。

劳动争议可以有不同的分类。最常见的分类有三种：一是依劳动者一方当事人人数的多少将劳动争议分为个别劳动争议与集体劳动争议。个别劳动争议指的是劳动者一方当事人为单个人或法律规定人数以下的劳动争议；集体劳动争议指的是劳动者一方当事人为法律规定人数以上的劳动争议。我国立法中采纳了这种分类，将劳动者一方当事人为3人以上的劳动争议规定为集体劳动争议，相应地劳动者一方当事人为3人以下的劳动争议当然就属于个别劳动争议。二是依劳动者一方当事人为劳动者个人还是劳动者团体将劳动争议分为个人劳动争议和团体劳动争议。凡劳动者个人基本个别劳动关系而发生的争议都属于个人劳动争议，包括个别劳动争议和集体劳动争议；团体劳动争议指的是劳动者一方当事人为工会或其他劳动者团体的劳动争议，主要指的是因订立或履行集体合同而发生的争议。三是依争议内容的不同将劳动争议分为权利争议和利益争议。权利争议指的是对既存的劳动规范（包括劳动法律、法规、集体合同、企业规章）、劳动权利的解释、适用意见不一致而产生的争议；利益争议则是围绕着新的规范、新的权利的创设意见不一致而发生的争议。劳动争议分类主要是为了采取不同的处理方法。在许多国家，个别劳动争议和个人劳动争议都作为普通民事案件加

以处理，而对于集体劳动争议特别是团体劳动争议则规定了特殊的处理程序，因为集体劳动争议特别是团体劳动争议的社会影响及处理难度远远大于个别劳动和个人劳动争议。权利争议由于有章可循，易于判断，许多国家在规定了当事人自主解决措施的同时，规定了严格的仲裁、诉讼程序，且以后者为主。利益争议由于没有明确的判断标准，第三方裁决困难较多，因此一般采取以当事人自主解决为主，调解、仲裁、政府禁令、法院判决等为辅的处理机制。权利争议与利益争议的划分，困难重重，因此立法上接受这种分类的国家较少，主要是一种学理上的分类。我国无论是立法上还是学理上均没有接受这种学说。在我国，结合立法上的有关规定，人们通常将劳动争议划分为三类：一是个别劳动争议，指的是单个劳动者或三人以下的劳动者同用人单位之间发生的劳动争议；二是集体劳动争议，即三人以上的劳动者因共同的理由同用人单位之间发生的劳动争议；三是集体合同争议，指的是因签订或履行集体合同而发生的劳动争议。

## 二、劳动争议悄然走近你和我

### (一) 现实是严峻的

1994年劳动争议仲裁委员会受理案件情况

受理案件数 (件)	其中集体争议案件数 (件)	涉及人数 (人)	其中集体争议涉及人数 (人)
19098	1482	77794	52637

1994 年劳动争议仲裁委员会处理案件情况

结案案件数 (件)	仲裁调解 (件)	仲裁裁决 (件)	其他方式 (件)
17962	9362	3465	5135

1995 年劳动争议仲裁委员会受理案件情况

受理案件数 (件)	其中集体争议案件数 (件)	涉及人数 (人)	其中集体争议涉及人数 (人)
33030	2588	122512	77340

1995 年劳动争议仲裁委员会处理案件情况

结案案件数 (件)	仲裁调解 (件)	仲裁裁决 (件)	其他方式 (件)
31415	17990	7269	6156

1996 年劳动争议仲裁委员会受理案件情况

受理案件数 (件)	其中集体争议案件数 (件)	涉及人数 (人)	其中集体争议涉及人数 (人)
47951	3150	189120	92203

1996 年劳动争议仲裁委员会处理案件情况

结案案件数 (件)	仲裁调解 (件)	仲裁裁决 (件)	其他方式 (件)
46543	24223	12789	9531

以上表格分别摘自 1995、1996、1997 年度的《劳动统计年鉴》(之所以选择这三年,是因为《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》从 1993 年 8 月 1 日起开始施行。同以前相比,劳动争议处理机构的受案范围有所扩大。只有这三年,彼此之间才有可比性)。数字是枯燥的,但数字是最有说服力的。解析上述统计数字并结合每年度劳动部公布的劳动争议处理情况通报或情况分析,我们不难得出结论:现阶段我国劳动关系的形势是严峻的,我国已经进入劳动争议多发期。这一结论与我们每个人的感觉是一致的。

——劳动争议数量连年大幅增加。1994 年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件 19098 件,1995 年受理了 33030 件,1996 年受理了 48121 件,1997 年前三个季度比 1996 年同期又净增 16089 件。企业调解委员会受理劳动争议案件的变化情况大体相当。

——集体劳动争议持续上升。集体劳动争议涉及面广、影响大。1994 年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理集体劳动争议案件 1482 件,涉及劳动者 52637 人,平均每案涉及人数 35.5 人;1995 年受理集体劳动争议案件 2588 件,涉及劳动者 77340 人,平均每案涉及人数 29.9 人;1996 年受理集体劳动争议案件 3150 件,涉及劳动者 92203 人,平均每案涉及人数 29.3 人。需要强调的是,1993 年 8 月 1 日生效的《企业劳动争议处理条例》将集体劳动争议界定为劳动者一方当事人为 3 人以上、有共同理由的劳动争议,而实际上集体劳动争议的平均涉及劳动者人数远远高于 3 人,三年来均在 29 人以上。

——争议内容日趋复杂。在早期,劳动争议主要集中于



开除、除名、违纪职工辞退等职工惩处方面。形式比较单一，内容比较简单，处理起来比较容易。近年来，随着劳动争议的增多，劳动争议的复杂程度也在日益加深。其一，内容复杂的解除劳动合同、劳动报酬、保险福利待遇等方面的争议比重不断加大。据北京市的统计，劳动报酬和保险福利争议一直呈上升趋势，1996年两项争议占争议总数的60.7%，而开除、除名、辞退争议则比上一年下降了近6个百分点。其二，劳动争议呈现多样化。出现了一些新的劳动争议，诸如：因事实劳动关系引发的劳动争议；因从事第二职业引发的劳动争议；因承包合同引发的劳动争议；因下岗问题引发的劳动争议；因工时、定额、机器设备的利用引发的劳动争议；因企业兼并职工安置而引发的劳动争议；……法律、法规有规定的各类争议已经出现，法律、法规尚没有明确作出规定的也开始出现。劳动争议的复杂化，增加了处理的难度。表现之一，企业调解率逐年下降，这从劳动争议仲裁委员会受案数量的逐年增多中即可以“窥见一斑”。表现之二，劳动争议仲裁委员会以仲裁裁决方式结案的结案率逐年上升。1994年全国各级劳动争议仲裁委员会以仲裁调解、仲裁裁决和其他方式处理劳动争议案件分别占结案数的52.1%、19.3%和28.6%；1995年分别为54.5%、22.0%和18.6%；1996年则变为51.9%、27.7%和20.4%。表现之三，当事人不服仲裁委员会裁决起诉到人民法院的案件日益增加。1994年当事人不服裁决起诉到人民法院的为678件；1995年激增到1402件，1996年为1389件，基本维持在1995年的水平。

## （二）未来也不容乐观

现实是严峻的。但是，放眼未来的若干年，我们依然无