

LAODONGZHE
QUANYIBAOHU
CONGSU

劳动者权益
保护丛书

劳动争议

· 张再平/著

顾 问

李沛瑶

孙 楨

夏积智

D922.5

14

2

律出版社

劳动者权益保护丛书

劳 动 争 议

顾 问：李沛瑶

孙 楨 夏积智

编委会（按姓氏笔划排列）

王昌硕 石美遐

张再平 党晓林

张再平

法 律 出 版 社

劳动者权益保护丛书

劳动争议

张再平 著

出版·发行/法律出版社

经销/新华书店

印刷/北京宏伟胶印厂

开本/850×1168 毫米 1/32 印张/4.75 字数/111 千

版本/1996 年 6 月第 1 版 1996 年 6 月第 1 次印刷

印数/0,001—7,000

社址/北京市广安门外六里桥北里甲 1 号八一厂内干休所
(100073)

电话/3266796 3266781

出版声明/版权所有,侵权必究。

书号:ISBN 7-5036-1817-5/D·1451

定价:7.20 元

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

前 言

现代劳动关系制度是以系统完备的劳动法制为发展基石的。《中华人民共和国劳动法》的颁布和实施，标志着我国劳动制度改革朝着法制化的方向迈开了具有历史意义的一大步。

为了帮助广大劳动者学习和掌握《劳动法》及有关配套法规，中国劳动法学研究会组织编写了这套“劳动者权益保护丛书”。丛书共分九册，每册约10万字，内容涉及劳动合同、集体合同、工时和休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工的特殊保护、职业培训、社会保险、劳动争议。作者系劳动部、中华全国总工会、中国政法大学等单位长期从事劳动法制工作的专家和学者。

该书的特点是：（1）实用性、操作性强。本丛书就劳动法执行中的一系列具体问题，通过问答形式，作简明而透彻的解答，不谈艰涩难懂的理论问题。（2）有很高的权威性。作者来自权威部门，参加过包括《劳动法》在内的一系列劳动立法活动和教研工作。所有解答均标明法规出处，读者可一目了然。（3）针对性强。丛书以广大企业劳动者为主要读者群，所解答的问题都是劳动关系日常生活中与劳动者自身权益密切相关的重要政策问题。

担任该丛书顾问的有：全国人大常委会副委员长李沛瑶、中国劳动法学研究会会长孙桢、劳动部劳动科学研究所所长夏积智。

在本丛书出版过程中，惊悉李沛瑶副委员长不幸逝世，在

此谨表示我们深深哀悼。

中国劳动法学研究会秘书处

1996年2月10日

目 录

一、劳动争议基本知识

1. 什么叫劳动争议? (1)
2. 劳动争议有哪几类? ()
3. 劳动争议与民事纠纷有何不同? (4)
4. 劳动争议与劳动行政争议有何区别? (5)
5. 劳动争议处理中应遵循哪些原则? (7)
6. 劳动争议处理有哪些主要法律依据? (8)
7. 劳动争议处理的基本程序有哪些? (9)
8. 劳动争议当事人在争议处理过程中享有哪些权利?
..... (10)
9. 劳动争议当事人在争议处理过程中应履行哪些义务?
..... (11)
10. 《劳动法》对现行劳动争议处理制度有哪些重大修改和突破? (11)

二、劳动争议的受理范围

11. 哪些用人单位中发生的劳动争议可以申请受理?
..... (14)
12. 国家机关、事业组织、社会团体内发生劳动争议,可否申请受理? (14)
13. 外商投资企业、私营企业、乡镇企业发生劳动争议,应该如何处理? (15)

14. 农村劳动者与其乡村组织、家庭保姆与其户主发生劳动方面的纠纷，可否申请受理？……………（16）
15. 个体工商户与帮工学徒之间发生劳动争议，怎样处理？……………（16）
16. 临时工、农民工与企业发生劳动争议，应如何处理？……………（16）
17. 出国劳务人员与外派劳务企业发生劳动争议，如何处理？……………（17）
18. 企业离退休人员发生劳动争议，如何处理？……（18）
19. 企业与职工存在劳动关系，但没有签订劳动合同，发生劳动争议时应否受理？……………（19）
20. 企业未将劳动合同送劳动部门鉴证，发生劳动争议时应否受理？……………（20）
21. 企业离退休人员不服开除处分引起的争议，是否受理？……………（20）
22. 对于哪些劳动争议事项，可以申请受理？……………（21）
23. 如何理解因开除、除名、辞退、辞职、自动离职发生的争议？……………（22）
24. 如何理解因执行国家有关工资规定发生的争议？
……………（24）
25. 如何理解因执行国家有关保险福利的规定发生的争议？……………（25）
26. 如何理解因执行国家有关劳动保护规定发生的争议？……………（26）
27. 如何理解因执行国家有关职业培训的规定发生的争议？……………（28）
28. 如何理解因履行劳动合同而发生的争议？……………（29）
29. 如何理解因履行集体合同所发生的争议？……………（31）
30. 如何理解因签订集体合同所发生的争议？……………（33）

31. 企业强制性要求职工缴纳“入厂押金”、“风险抵押金”和“股金”的做法是否符合政策？发生争议怎么办？……………（35）
32. 因对企业一般行政处分不服而引起的劳动争议，是否受理？……………（37）
33. 因违反计划生育政策被处分而引起的争议，应否受理？……………（38）
34. 因履行企业内部承包合同而发生的争议，是否受理？……………（39）
35. 因从事“第二职业”问题而发生的争议，是否受理？……………（39）
36. 企业富余职工、待岗职工因停发生活费发生争议，是否受理？……………（40）
37. 因“停薪留职”问题引起的劳动争议，是否受理？……………（41）
38. 企业与职工因住房出售问题发生争议，是否受理？……………（41）

三、劳动争议的调解程序

39. 什么叫调解？……………（43）
40. 如何理解我国的劳动争议调解制度？……………（44）
41. 对于哪些劳动争议，可以申请企业调解？……………（45）
42. 企业劳动争议调解委员会是如何设置的？企业是否必须设立这样的机构？……………（45）
43. 企业劳动争议调解委员会是怎样组成的？……………（46）
44. 企业劳动争议调解委员会有哪些工作职责？……………（47）
45. 企业调解应遵循什么原则？……………（48）
46. 当事人应当在什么时间内及时申请调解？……………（49）
47. 当事人怎样申请企业调解？……………（49）

- 48. 当事人申请企业调解是否要交费? (50)
- 49. 企业调解程序中当事人可否申请回避? (50)
- 50. 企业调解的具体工作步骤有哪些? (51)
- 51. 企业调解的期限有多长? 调解期间对仲裁申诉时效有没有影响? (52)
- 52. 企业调解协议有没有法律强制执行力? 当事人不执行怎么办? (52)

四、劳动争议的仲裁程序

- 53. 什么叫仲裁? (54)
- 54. 劳动争议仲裁与我国《仲裁法》中的仲裁有什么区别? (55)
- 55. 劳动争议仲裁委员会是如何设置的? (56)
- 56. 劳动争议仲裁委员会是怎样组成的? (56)
- 57. 当事人怎样申请仲裁? (57)
- 58. 当事人应当在什么期限内申请仲裁? (57)
- 59. 如何理解“劳动争议发生之日”? (58)
- 60. 超过了规定的仲裁申诉时效怎么办? (58)
- 61. 如何书写仲裁申诉书? (59)
- 62. 当事人应向哪个劳动争议仲裁委员会申诉? (59)
- 63. 企业与职工不在同一管辖区时怎样申请仲裁?
..... (60)
- 64. 当事人申请仲裁是否要交费? (60)
- 65. 哪些因素会影响仲裁申请的受理? (61)
- 66. 什么时间内可以得知仲裁申请是否被受理? (62)
- 67. 什么叫劳动争议仲裁参加人? (62)
- 68. 企业合并或者分立时, 如何确定企业当事人?
..... (63)
- 69. 仲裁程序中企业法定代表人死亡, 应当如何处理?

- (63)
70. 职工死亡的劳动争议, 应当如何处理? (63)
71. 无民事行为能力和限制民事行为能力的职工如何参加仲裁活动? (64)
72. 当事人怎样委托他人代理参加仲裁活动? (64)
73. 仲裁委员会采取什么方式审理劳动争议? (65)
74. 仲裁委员会与仲裁庭是什么关系? (66)
75. 仲裁程序中当事人可否要求有关人员回避? (67)
76. 仲裁程序中谁负有举证责任? (67)
77. 仲裁程序中当事人能不能申请“先行给付”? ... (68)
78. 双方当事人仲裁程序中可否自行和解? (68)
79. 仲裁调解协议有没有法律效力? 一方当事人不执行怎么办? (69)
80. 什么叫“缺席裁决”? (69)
81. 什么叫一次裁决制度? (70)
82. 仲裁委员会是否可以中止仲裁? (70)
83. 仲裁裁决书在什么情况下发生法律效力? 一方不执行怎么办? (71)
84. 仲裁委员会处理劳动争议的期限有多长? (71)
85. 仲裁文书的送达有哪几种方式? (72)

五、劳动争议诉讼程序

86. 什么叫诉讼程序? (74)
87. 劳动争议当事人可否不经仲裁程序、直接向人民法院起诉? (75)
88. 人民法院受理哪些劳动争议案件? (76)
89. 向法院起诉必须符合哪些条件? (76)
90. 如何书写起诉状? (76)
91. 劳动争议案件由哪个法庭处理? (77)

92. 法院处理劳动争议适用哪些法律? (77)
93. 法院在处理劳动争议时是否有变更权? (78)
94. 法院审理劳动争议案件的基本程序有哪些? (79)
95. 什么叫执行程序? 怎样向人民法院申请强制执行?
..... (80)

六、劳动争议典型案例.

96. 企业必须与工作满 10 年的职工签订无固定期限的
劳动合同吗? (82)
97. 在什么情况下解除定期劳动合同才算合法? (83)
98. 试用期内单方解除劳动合同, 是否要承担违约责任?
..... (84)
99. 用人单位在试用期内解除合同应注意什么问题?
..... (85)
100. 如何处理因除名引起的争议? (88)
101. 如何看待这起除名争议? (90)
102. 怎样理解劳动合同关系的连续性? (91)
103. 订立劳动合同应遵循什么原则? (93)
104. 外商投资企业中的员工可以被随意“炒鱿鱼”吗?
..... (94)
105. 在合同期满后职工想调离企业, 企业要求赔偿培
训费怎么办? (96)
106. 一起辞退风波说明了什么? (97)
107. 一起向两位打工妹索赔的劳动争议, 为何会引起
如此轩然大波? 说明了什么问题? (101)
- 附: 劳动争议处理法律、法规..... (105)
- 中华人民共和国劳动法(节录) (105)
- 中华人民共和国企业劳动争议处理条例..... (106)
- 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题解

释	(113)
企业劳动争议调解委员会组织及工作规则.....	(118)
劳动争议仲裁委员会组织规则.....	(123)
劳动争议仲裁委员会办案规则.....	(128)

一、劳动争议基本知识

1. 什么叫劳动争议？

在现实生活中，职工与企业因各种原因会发生这样或那样的纠纷，如企业招工时，要求收取一定数额的“风险抵押金”，以防职工“跳槽”，而职工不情愿给而发生争执；职工进厂工作后发现企业支付的工资待遇不符合劳动法规或劳动合同的规定，双方产生分歧；职工超计划生育被企业处分，也常发生争端；企业或雇主炒员工的“鱿鱼”，员工也许会满腹牢骚；企业分配住房，也常常引起争议；职工退休后，也会因发放退休金问题与企业发生争执。上述种种争议，在实际生活中都是常见的。那么，这种争议中哪些是劳动争议，哪些不是呢？这个问题很重要，因为只有劳动争议并符合法规规定的受案范围时，才能请求劳动争议处理机构解决，否则将会被拒绝受理。

劳动争议，有时也叫劳动纠纷或劳资纠纷，是指劳动关系当事人即用人单位与职工之间就劳动关系事务所发生的争议。这里，需要把握以下几点：

(1) 发生争议的双方当事人必须是用人单位与其有劳动关系的职工。也就是说，当事人必须是通过一定的法律事实（如签订劳动合同）从而发生劳动关系的用人单位及其被录用的职工。用人单位包括企业、事业、国家机关、社会团体等；当个体经济组织雇请帮工时，亦可以作为用人单位一方当事人。劳动关系的另一方即职工，可以是个人，也可以是多个职工组织起来的集体（如工会）。如果当事人不是用人单位与

职工之间，而是用人单位相互之间或职工之间，就不能称其发生的争议为劳动争议。

(2) 发生争议的内容，是有关劳动关系事务方面。用人单位与职工之间发生的争议不一定是劳动争议，只有当涉及劳动关系问题时，才是劳动争议。劳动关系问题很广泛，主要包括如下事项：关于招工录用、调动或流动、辞退、辞职的事项；关于劳动报酬的事项；关于工作时间与休息休假的事项；关于劳动安全与卫生的事项；关于女职工保护的事项；关于未成年工保护的事项；关于职业培训的事项；关于社会保险与职工福利的事项。用人单位与职工之间发生的争议如果不是上述劳动关系事务，那就不是劳动争议，而是一般的民事争议或有关生活烦事争议。

用上述两方面去分析开头提到的一些争议，便可知有关招工时收缴“风险抵押金”的争议、工资待遇的争议、炒“鱿鱼”的争议及退休费发放引起的争议，都是劳动争议。因违反计划生育政策问题引起的争议，因其争议内容不是劳动关系事务，不是劳动争议；但如果因此而被企业给予开除或辞退处理时，则又涉及到了劳动关系问题，故应视为劳动争议。因住房分配问题引起的争议，目前并不属于职工福利争议的范围，故也不是劳动争议（但是，如果住房安排问题已规定在劳动合同或集体合同中，或者合同中约定了有关住房补贴问题，则可视为劳动争议，即因履行劳动合同或集体合同发生的争议）。

参阅法规^①：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称为《条例》）第三条。

2. 劳动争议有哪几类？

^① 本分册中所称《参阅法规》，含有关法律、法规和规章，并截止到1995年12月底。——著者注。

劳动争议可以从不同角度进行分类。

(1) 根据职工一方参与人数的多少来分，可以分为个人争议和集体争议。个人争议，或称个别争议，是指职工一方人数在规定限额以下的劳动争议。集体争议，或称集团争议，是指职工方人数在规定限额以上且具有共同理由的争议，或者指由工会组织出面因集体谈判而发生的争议。

我国目前划分个人与集体争议是以职工一方人数 3 人为标准的。如果职工一方参与人数为 1 至 2 名时，为个人争议；如果其人数在 3 名以上且具有共同理由的，则为集体争议。《企业劳动争议处理条例》规定，发生集体争议，职工一方应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

因集体谈判而发生的集体争议，可分为两种情况：一是因签订集体合同发生的争议，二是因履行集体合同发生的争议。法律上划分这两种情况的意义主要在于分清不同的处理方式和渠道，使性质不同的争议得到不同的处理。本书的有关部分将会进一步解释这方面的问题。

(2) 从劳动争议标的的性质来分，可以分为权利争议和利益争议。前者是指对现有法律、集体合同、劳动合同所规定的权利，在实施或解释上所发生的争议。后者是指在集体谈判时双方为续订或变更集体合同条款而产生的争议，也就是对集体合同规定权利的变更或提出新的权利要求而引起的争议。这里要注意，权利争议既可能是个人的也可能是集体的，而利益争议则只能是集体争议，个人不发生利益争议的问题。

把劳动争议划分为权利与利益争议，主要是一种理论划分，有关法律上并未直接出现这样的称谓。不过，立法上仍明显地体现了这种划分方法。如上面提到的“因签订集体合同发生的争议”，实际上是对利益争议的一种较为通俗的表述。而“因履行集体合同发生的争议”，则是权利争议的重要

方面，而且是指集体权利争议。集体权利争议的另一个方面是工会提起的有关企业或雇主侵犯工会权利的申诉，这种申诉是以国家立法赋予工会和职工的结社权、集体谈判权、工会行动权为基础的，目前我国在这些方面还有待进一步完善。

(3) 对劳动争议还有其他一些划分方法，如根据争议事项划分为因开除、除名、辞退或辞职发生的争议，因工资发生的争议，因保险福利发生的争议，因劳动合同发生的争议等。

参阅法规：《条例》第五条，《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第八十四条。

3. 劳动争议与民事纠纷有何不同？

一个体运输户王某与某企业订立合同，双方协商同意：王某把企业所需某原料从外地运到企业，企业支付王某工钱500元。王某完成运输任务后，企业迟迟不按合同约定支付工钱，为此发生争议。这种情况下，王某可否按劳动争议处理程序请求处理呢？

表面上看，该争议似乎是劳动争议中有关劳动报酬的争议。但进一步分析后便可发现，个体运输户王某与企业并不存在劳动关系，而是一种劳务关系；合同规定的工钱不是劳动法意义上的劳动报酬，而是一种劳务费用。因此这是一起民事纠纷，而不是劳动争议，不能按劳动争议处理程序进行处理。

劳动争议与民事纠纷有以下2点区别：

(1) 当事人身份不同。劳动争议的双方当事人，一方是用人单位，另一方必须是被该单位招工录用的职工。而民事纠纷的当事人之间则不存在录用与被录用的关系，双方都是相对独立的经济实体或个人，互不从属。上述案例中，王某并未经过招工录用成为企业职工，而是独立的个体劳动者，故双方所订合同是劳务合同（由民法调整），而不是劳动合同

(由劳动法调整)。王某不是以职工身份与企业打交道,而是以公民个人资格与企业进行民事活动,双方是平等民事主体。

(2) 争议内容不同。劳动争议的内容是劳动关系事务,如劳动合同、集体合同的执行,劳动法规有关工资、工时与休假、劳动安全卫生、女工与未成年工特殊保护、开除或辞退处理、保险福利待遇等规定。而民事纠纷的内容是有关民事权利义务,主要指所有权、债权、人身权,其主要法律依据是《中华人民共和国民事诉讼法通则》及有关民事单行法律法规。

参阅法规:《条例》第三条,《劳动法》第二条,《中华人民共和国民事诉讼法通则》(以下简称《民法通则》)第二条。

4. 劳动争议与劳动行政争议有何区别?

案例一:农民李某到某城市后为了得到一份工作,先去劳动部门申办进城务工许可证,但遭到拒绝,为此发生争议。

案例二:金某是某县鞋厂的私营企业主,为获取廉价劳动力,他先后雇用了数名只有14岁的少年当童工,被当地劳动部门查获并处以罚款。金某觉得用谁是自己的事,只要双方情愿即可,故对处罚不服。

上面两个案例,涉及劳动就业及用工问题,乍看似乎是劳动争议,但实际上争议双方当事人不是用人单位与其职工,而是个人(或企业)与劳动部门,这种争议就不是劳动争议,这种争议叫劳动行政争议。二者的区别有二点。

(1) 劳动行政争议,是指公民、法人或者其他组织(可统称为行政管理相对人)与劳动行政机关及其工作人员在劳动行政管理中发生的争议。从这里可以看出,它与劳动争议的首要区别是争议当事人不同。前者,一方是认为行政机关的行政行为侵犯了其合法权益的行政管理相对人,另一方则是劳动行政部门;而后者,当事人是已经建立劳动关系的用人单位与其职工。其次,二者在争议事项上也有区别。前者是对劳动行政行为的合法性和适当性发生争执,涉及的法规