

工会法律工作系列教材

劳动争议处理 理论与实践

上册

曹凤月 编著

中国经济出版社

• 工会法律工作系列教材 •

劳动争议处理理论与实践

(上册)

曹凤月 编

中国经济出版社

• 工会法律工作系列教材 •

劳动争议处理理论与实践

(下册)

曹凤月 编

01-2/12-2

中国经济出版社

责任编辑:刘建生(电话:66162744)

封面设计:董 婷

图书在版编目(CIP)数据

工会法律工作系列教材/关彬枫、张喜亮等编. —北京:中国经济出版社,1999.3

ISBN 7-5017-0700-6

I. 工… II. 关… III. 张… IV. 工会法—中国—教材
V. D412.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 04072 号

工会法律工作系列教材

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街3号)

邮政编码:100037

北京梨园彩印厂印刷 新华书店经销

开本:787×1092毫米 1/32 8印张 170千字

1999年3月第1版 1999年3月第1次印刷

印数:2000册

ISBN 7-5017-0700-6 /D·73

全九册定价:106.20元(本册11.80元)

工会法律工作系列教材

编 委 会

主 编 杨 晶 (中国工运学院党委书记)

副 主 编 关彬枫 张喜亮

执行主编 王江松 张鸣芳

编 委 杨 晶 关彬枫 张喜亮 王江松

曹凤月 张鸣芳 孙 晓 邵慧萍

前 言

劳动争议是劳动关系的重要方面,是企业经营者与劳动者双方矛盾、对立、冲突的具体体现。劳动争议是经济发展、社会发展的必然产物,但在不同的经济、社会发展时期,其内容重点和表现形式各有不同。计划经济时期,由于总体上的大一统、行政化、官僚化的行政体制和管理模式,使劳动争议无论在内容上,还是表现形式上都带有一种隐性化特征,其争议的主要内容是围绕劳动工资、劳动保护在其具体实现层次上发生的。市场经济时期,随着经济改革日益深化、社会各个方面改革的全面铺开、不同利益阶层之间的矛盾冲突日益尖锐、激化,劳动争议不仅内容增多了,领域拓展了,其争议力度加强了。劳动争议在总体上呈现出显性化特征。尤其是当前以失业、下岗、再就业、养老、医疗等为主要内容的劳动争议日渐增多,使劳动争议作为社会问题日益被全社会普遍关注,成为社会的热点、焦点、难点问题。有效地预防和处理改革过程中出现的方方面面的劳动争议问题,不仅关系到亿万职工的切身利益,而且关系到改革的成败和国家的安危。工会作为维护职工利益的重要组织,作为劳动争议调解委员会的一员,认真关注并努力探讨改革过程中的形形色色劳动争议问题,成为每

一个工会工作者义不容辞的职责。

本书内容是十大类劳动争议理论、问答、案例评析的集合体。其结构依十大类劳动争议问题的重要程序依次排列。全书内容丰富、结构新颖，弥补了现有劳动争议读本单一理论、简单问答、案例堆积，三者相互独立、各自为本之不足，把分散在各读本中的理论、问答、案例有机地统一起来，达到了理论与实践的完美结合。案例评析是本书的核心部分，通过案件的受理和评析，展示了工会在劳动争议处理中的地位和作用。对于工会做好劳动争议的预防和处理工作，具有较高参考价值。

需要说明的是，本书在初次编辑过程中安排了“失业保险争议”一章，由于在我国失业保险刚刚起步，在许多方面都还很不完备，尤其是没有适当的案例。在定稿时考虑到结构上的统一性，因此将“失业保险争议”这一章删掉。这样一来，全书看上去似乎有些欠缺，请读者鉴谅。

本书在编辑过程中，得到翟清智和严峻岭等专家的热心支持和帮助，提供了许多宝贵意见。借此机会向二位表示诚挚的谢意。

目 录

前 言

第一部分	劳动争议与工会工作	(1)
第一节	劳动争议概述.....	(1)
第二节	劳动争议处理.....	(6)
第三节	工会在劳动争议处理中的地位和作用	(22)
第四节	我国目前劳动关系走势及 劳动争议的特点	(34)
第二部分	劳动合同争议	(39)
第一节	劳动合同概述	(39)
第二节	劳动合同问答	(48)
第三节	劳动合同争议典型安全评析	(69)
第三部分	劳动工资争议	(104)
第一节	劳动工资概述.....	(104)
第二节	劳动工资问答.....	(108)
第三节	劳动工资争议典型安全评析.....	(121)
第四部分	劳动安全卫生争议	(152)
第一节	劳动安全卫生概述.....	(152)
第二节	劳动安全卫生问答.....	(165)
第三节	劳动安全卫生争议典型安全评析.....	(181)
第五部分	劳动纪律争议	(200)

第一节	劳动纪律概述·····	(200)
第二节	劳动纪律问答·····	(203)
第三节	劳动纪律争议典型安全评析·····	(213)
第六部分	工作时间、休息休假争议·····	(245)
第一节	工作时间、休息休假概述·····	(245)
第二节	工作时间、休息休假问答·····	(251)
第三节	工作时间、休息休假争议典型安全评析·····	(263)
第七部分	职工培训争议·····	(297)
第一节	职业培训概述·····	(297)
第二节	职业培训问答·····	(308)
第三节	职业培训争议典型安全评析·····	(312)
第八部分	养老保险争议·····	(339)
第一节	养老保险概述·····	(339)
第二节	养老保险问答·····	(342)
第三节	养老保险争议典型安全评析·····	(357)
第九部分	医疗保险争议·····	(384)
第一节	医疗保险概述·····	(384)
第二节	医疗保险问答·····	(389)
第三节	医疗保险争议典型安全评析·····	(402)
第十部分	工伤保险争议·····	(418)
第一节	工伤保险概述·····	(418)
第二节	工伤保险问答·····	(423)
第三节	工伤保险争议典型安全评析·····	(435)
第十一部分	生育保险争议·····	(460)
第一节	生育保险概述·····	(460)
第二节	生育保险问答·····	(465)

第三节 生育保险争议典型安全评析·····	(476)
中华人民共和国劳动争议处理条例	
(1993 年 7 月 6 日 国务院 11 号)·····	(492)
《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》	
若干问题解释(1993 年 9 月 23 日劳动部发)·····	(499)
企业劳动争议调解委员会组织及工作	
(1993 年 11 月 5 日劳动部发布)·····	(505)
工会参与劳动争议处理试行办法·····	(509)

第一部分 劳动争议与工会工作

第一节 劳动争议概述

一、劳动争议概念和特点

劳动争议亦称劳动纠纷,是指劳动关系双方当事人因与劳动有关的权利、义务问题引起的纠纷。广义的劳动争议指以劳动关系为中心发生的一切争执,包括职工个人与企业、事业等单位法人发生的劳动争议,农村村民与乡、村行政发生的劳动争议等。我们通常所说的是狭义的劳动争议,专指社会主义国家的企业、事业、机关、团体等单位的法人和劳动者,在劳动立法调整的范围内,因适用法规和订立、履行、变更和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。

劳动争议与一般的民事纠纷、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。民事争议是发生在公民之间、法人之间以及他们相互之间的财产权益、人身权益的争议,它的内容大多是财产关系问题;经济争议是指在经济活动中,如经济合同纠纷、产权纠纷、商标纠纷、环境污染纠纷等;而劳动争议是以劳动就业为前提,在生产、生活过程中产生的劳动法律关系主体之间关于劳动权利和义务方面的纠纷,纠纷的当事人主要是,一方在是劳动者,另一方为企业、事

业、国家机关、人民团体等单位的法人。(2)解决纠纷适用的法律不同。民事争议由民法来调整,经济纠纷由经济法来调整,劳动争议则由劳动法来调整。(3)主体的权利能力和行为能力不同。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,不可分割。而公民的民事权利能力和民事行为能力却不完全一致。公民的民事权利能力始于发生,终于死亡;公民的民事行为能力一般则从18周岁开始。(4)法律关系有单一性和多元性的区别。劳动法律关系,一般来说是一种单一的法律关系,即不允许一个公民同时存在两种劳动法律关系。所以,在一般情况下,劳动争议双方当事人一方是企业、事业、机关、团体等单位的法人,另一方必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民。经济法律关系则可以是纵横的多元的法律关系。经济争议可能出现法人之间,公民之间,也可能出现在公民与法人之间。此外,劳动争议的出现必然与生产(工作)直接相联系。如因流动、辞退、录用职工而产生的争议;因劳动保护、实行安全技术规程和生产卫生规程,以及对女职工和未成年工特殊保护而产生的争执等。劳动争议的产生还必然与劳动者的生活等切身利益直接相联系,如因劳动报酬(工资、奖金待遇等)而产生的争执。因劳动保险和生活福利而产生的争执等。总之,这些争议都离不开生产(工作)和职工的生活而孤立地存在。而经济争议的出现一般与经济往来相联系,特别同经济合同的实施相联系。由此可见,劳动争议与经济争议、民事争议有着显然不同的特点。

二、劳动争议分类

目前世界各国对劳动争议的分类没有统一的标准,但多数国家采取两种主要分类方法。一种是根据同一劳动争议所涉及的人数而定为个人争议或集体争议;另一种方法是根据劳动争议的性质而定为权利争议或利益争议。

个人争议与集体争议。个人争议是指工人(职员)一方人数不是法定的争议人数,且由工人(职员)直接提出申诉的劳动争议;集体争议是指工人(职员)一方人数达到法定的争议人数,且由工会组织出面代表工人(职员)申诉的劳动争议。首先提出区分个人争议与集体争议的是法国。1806年法国立法上规定建立劳动争议调解庭,专门解决雇主与工人之间关于就业合同的争议。当时法国还没有集体谈判和集体协议的规定,因此,就业合同的争议,就是指个人劳动争议,劳动争议调解庭人员组成与普通法庭不同,是由来自各个工会和行业的人员组成,具有特别权利,并按特殊程序,专门解决因个人就业合同产生的争议。后来法国法律规定解决劳动争议新程序时,将解决个人争议交由劳动法庭,同时成立专门调解和仲裁集体劳动争议的机构。1952年《法国劳工法典(海外领地)》将个人劳动争议和集体劳动争议引入了许多原法属领地。非洲和中东的许多国家(如贝宁、喀麦隆、刚果、加蓬、马里、塞内加尔、扎伊尔),均将劳动争议分为个人争议和集体争议,并分别设立不同机构予以处理。

权利争议与利益争议。权利争议一般是指集体谈判达成的法律权利以及在应用、解释法律时发生的争议。此类争议应提交劳动法庭,而不到普通法院解决。利益争议一般是指集体谈判中未达成协议,而产生的争议,因这种争议涉及的不是法

律问题，一般送调解机构解决争议。首先把劳动争议分为权利争议和利益争议的是奥地利、丹麦、原德意志魏玛共和国、挪威和瑞典。这些国家进行劳动争议立法时，工会已很强大，集体谈判已成为被普遍接受的一种制度。随着工会和集体谈判在加拿大和美国的发展，这两个国家也把劳动争议分为权利争议和利益争议，也叫法律争议和经济争议。调解和调停也被当作解决经济争议（即利益争议）的一种方法，而对集体谈判中的权利争议，不是提交劳动法院或普通法院，而是提交私人仲裁员。

区分权利争议（法律争议）和利益争议的做法，已被所有国家所采纳，如芬兰、冰岛、阿根廷、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加、厄瓜多尔、危地马拉、巴拿马、秘鲁、委内瑞拉、新西兰、巴基斯坦等。

而受英国影响的国家，劳资争议并不划分为权利和利益争议。因为在这些国家不承认集体谈判达成的集体协议具有法律效力。

三、劳动争议预防

为了真正保持良好、平等、互助互利的劳动关系，必须正确处理建立良好劳动关系与预防劳动争议的关系。在处理建立良好劳动关系与预防劳动争议之间的关系时，应以建立良好劳动关系为出发点和归宿点，坚持提前介入，先期预防的原则。为此，在实践中应重点抓好以下几方面的工作。

（一）建立劳动关系协商制度。根据国外的经验和我国解放初期的实践，建立多层次、多形式的劳动关系协商制度，是建立良好劳动关系，预防劳动争议的重要方法。在国际上通行的做法是建立劳动协议会，劳动协议会的职权和职能在各国

之间有很大的不同,但在参与建立、协调劳动关系、预防劳动争议方面,一般都具有以下三个职能:(1)信息职能。劳动协议会有权得到与劳动关系有关的经济和财政情况,以及影响企业生存的一般政策信息(如企业的财政前景、就业前景、投资预测、生产形势、企业调整、企业合并等情况的报告),以便为劳资双方建立新的劳资关系,调整劳资关系,预防劳资争议发生,进行超前的协商;(2)协商职能。劳动协议会协商讨论的问题十分广泛,如招工、职业培训、晋升、职工政策、工作分类、工作评估、报酬形式、工作条件(包括工时、工作计划、假期、休假计划、安全与卫生等)、福利设施(诊疗所、食堂、住房、托儿所、运动设施、俱乐部等)、解雇与减少劳动力等;(3)共同决策职能。其共同决策范围一般也是很有限的。但在联邦德国,劳动协议会享有十分广泛的共同决策权,如对招工、转业和解雇等人事制度的标准确定,预防劳动事故和职业病方面的计划,缓和企事业因引进新技术而带来不良后果等。但是工资问题,劳动协议会无权讨论,因为劳动协议会只是工人参与的一种形式,是工人与雇主合作的一种形式,而工资问题是在双方对立的情况下,以集体协议的形式决定的。

(二)提倡签订集体劳动合同。签订集体劳动合同(集体协议)是世界上许多国家普遍采用的一种方法。国外一些发达资本主义国家,集体劳动合同(集体协议)是集体谈判的结果。所谓集体谈判是指雇主与工会在确定工人工资、劳动条件,即确定双方劳资关系时,以雇主为一方,以工会代表为另一方,通过集体谈判来确立集体劳资合同(集体协议),集体谈判成功,一般都要签订集体劳动合同。其内容包括录用、奖惩、工作时间和条件、报酬、福利卫生、工会活动、苦情处理、争议协定、经

营审议会、团体谈判、争议处理等。集体协议对劳动关系双方具有法律约束力,而不需要政府批准。但是,集体协议的适用范围(如包括那些工人),要根据参与谈判的雇主(雇主协会)和工会组织代表而定。

(二)开展劳动合同鉴证。实行劳动合同制,是我国劳动制度的一项重大改革。劳动合同是确立劳动关系的法律文书,是依法调整劳动关系,处理劳动争议的依据之一。因此,为了巩固劳动制度改革成果,确保良好的劳动关系,预防劳动争议的发生,就必须提高劳动合同的法律效力,保证劳动合同的合法性、合理性和可行性。

第二节 劳动争议处理

一、劳动争议处理机构

1. 劳动争议调解委员会

(1)劳动争议调解委员会的性质和组成

劳动争议调解委员会(以下简称调解委员会),是设立在用人单位的,由职工代表、用人单位代表和工会代表组成的,调解本单位内部劳动争议的群众性组织。它既不同于行政或司法机关,也不同于调解民事或其他纠纷的组织。调解委员会依法调解本单位劳动争议,不受任何个人、用人单位或国家机关的干预。调解委员会主任由工会代表担任,工作接受上级工会指导和仲裁委员会的业务指导,与劳动争议仲裁委员会、人民法院之间不存在隶属关系。经调解委员会调解达成的协议,当事人应当履行,但不具有强制执行的法律效力。

调解委员会由职工代表、用人单位代表、工会代表组成。三方代表产生的办法是：职工代表由职工代表大会（或者职工大会）推举产生；用人单位代表由厂长（经理）等主要负责人指定；工会代表由用人单位工会指定。调解委员会的具体人数由职工代表大会（或职工大会）提出并与用人单位主要负责人协商确定，用人单位代表人数不得超过调解委员会的人数比例，是为了保证调解委员会在调解工作中充分听取群众和劳动争议双方当事人的意见，及时公正地处理劳动争议。

（2）调解委员会的职责

①调解本单位发生的下列劳动争议：因职工辞职、自动离职发生的争议；因履行劳动合同发生的争议；因工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利发生的争议；法律法规规定应予调解的其他劳动争议。对于开除、除名、辞退违纪职工争议，鉴于按照规定，用人单位对职工给予开除处分须经职工代表大会（或职工大会）讨论决定；辞退职工应当征求工会意见；对职工除名应事先将理由通知工会，而调解委员会是由工会代表主持工作，所以，调解委员会一般不受理开除、除名、辞退争议。

②依据事实和法律做好调解工作，促使劳动争议双方当事人分清是非、明确责任的基础上相互谅解，就解决争议达成调解协议，并督促当事人自觉履行协议。对不愿调解或调解不成的，告知当事人可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

③做好劳动争议的预防工作。调解委员会应实行预防为主、防调结合的方针，通过宣传教育、做思想工作、工会参与民主管理等方式开展预防工作，防止争议发生或者把争议解决