

WEI QUAN BAI SHI TONG  
LAODONG ZHONGCAI YU SUSONG

# 维权 百事通

## 劳动仲裁与诉讼

维权之路，给您最有利的法律武器——简明案例、权威解答、法律依据，一个都不能少……

中国法制出版社

8

维权百事通

# 劳动仲裁与诉讼

庞朝骥 编著

中国法制出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动仲裁与诉讼/庞朝骥编著. -北京: 中国法制出版社, 2006. 6

(维权百事通)

ISBN 7 - 80226 - 250 - X

I. 劳... II. 庞... III. ①劳动争议 - 仲裁 - 基本知识 - 中国②劳动争议 - 民事诉讼 - 基本知识 - 中国  
IV. D922. 591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 059336 号

## 劳动仲裁与诉讼

LAODONG ZHONGCAI YU SUSONG

编著/庞朝骥

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/7.375 字数/166 千

版次/2006 年 8 月第 1 版

2006 年 8 月印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7 - 80226 - 250 - X

定价: 15.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66070042

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

## 出版说明

**“维权百事通”——一套真正维护老百姓权益的书籍，让您省时、省力、省钱！**

在日常生活中，您是否遇到过权利受侵害，利益遭损失的情况？在维护自己权利的时候，您是否感到过束手无策，应对无门？那么，翻开我们的“维权百事通”吧，您很容易找到您想要的答案！

“维权百事通”丛书，以帮助百姓维权为宗旨，对百姓生活中经常遇到的权益纠纷进行解答。《劳动仲裁与诉讼》为“维权百事通”丛书中的一本，本书与其他劳动仲裁与诉讼方面的书籍相比，具有以下显著特点：

1. 全面涵盖百姓在劳动争议处理过程中经常遇到的纠纷，包括劳动争议调解、劳动争议仲裁、劳动争议诉讼等，想您所想，急您所急，专门解决您遇到的难题。

2. 提炼真实案例，以案说法，简单明了，通俗易懂，帮您对号入座解决问题。

3. 由专业律师和资深法律人士对案例进行专业解答，专业的办案思维，让您的难题一点就通。

4. 所附劳动争议处理常用的法律条文依据，让您维权有据。

另外需说明，某些法律条文在“权威解答”中已引用全文，所以在“法律依据”中予以省略。

2006年7月

• 法律术语解读 •

法律术语	解 读
劳动争议	又称劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因执行劳动法规、履行劳动合同以及因其它劳动问题所发生的劳动权利和劳动义务方面的纠纷。
劳动争议仲裁	指以第三者身份出现的劳动争议仲裁委员会，根据劳动争议当事人的申请，遵循一定的法律程序，依据劳动法规和政策，对当事人之间的劳动争议，在事实上做出判断，在劳动权利和劳动义务上做出裁决，从而解决劳动争议的一种制度。
劳动争议仲裁委员会	指由国家授权成立，依法独立地对劳动争议案件进行仲裁的专门机构。
劳动争议诉讼	指法院在劳动争议双方当事人和其他诉讼参与人的参加下，依法审理和解决劳动争议案件的活动。在我国，劳动争议诉讼是由人民法院以民事诉讼的方式来审理和解决劳动争议案件，在实体上适用劳动法，在程序上适用民事诉讼法。

# 目 录

## 一、劳动争议

1. 劳动争议的当事人包括哪些人? ..... (1)
2. 国家机关、事业单位、社会团体内发生劳动争议, 劳动争议仲裁委员会是否受理? ..... (3)
3. 财政全额拨款的事业单位改制为全员劳动合同制后, 与单位职工发生的争议是否属于劳动争议的受案范围? ..... (5)
4. 就落实国家有关人事政策发生的争议, 是否属于劳动争议受案范围? ..... (7)
5. 企业破产、被吊销营业执照或自行解散的, 如何确定劳动争议的主体? ..... (9)
6. 劳务纠纷是否属于劳动仲裁范围? ..... (12)
7. 劳动争议与人事争议在法律上有何区别? ..... (14)
8. 我国的劳动争议处理机构有哪些? ..... (16)
9. 单位内部规章制度能成为解决劳动争议的依据吗? ..... (19)
10. 工会在劳动争议处理中的作用是什么? ..... (21)
11. 发生劳动争议, 经协商双方达成补偿协议后, 劳动者能否反悔? ..... (24)
12. 劳动争议的解决途径有哪些? ..... (25)

13. 解决劳动争议案件的法律依据主要有哪些? ..... (28)

## 二、劳动争议调解

14. 企业劳动争议调解委员会调解劳动争议的范围是什么? ..... (30)
15. 劳动争议当事人在调解程序中有哪些权利和义务? ..... (31)
16. 申请劳动争议调解的条件是什么? ..... (34)
17. 企业劳动争议调解委员会调解劳动争议的程序是如何规定的? ..... (36)
18. 当事人向企业劳动争议调解委员会申请调解在时间上有无限制? ..... (39)
19. 企业劳动争议调解委员会调解不成所用时间是否会影响申请劳动仲裁的时间限制? ..... (41)
20. 对劳动争议调解委员会的调解不服, 还有什么途径可以解决争议? ..... (44)
21. 劳动争议调解委员会制作的调解协议书, 能否作为申请强制执行的依据? ..... (45)

## 三、劳动仲裁

### (一) 劳动仲裁的受理

22. 劳动争议仲裁委员会受理劳动争议的范围是什么? ..... (48)
23. 如何区分劳动争议仲裁与经济仲裁? ..... (52)
24. 劳动争议仲裁委员会是否受理因履行集体合同发生的争议? ..... (55)

25. 劳动仲裁委员会是否受理企业与职工因履行承包合同发生的争议? ..... (56)
26. 劳动争议仲裁委员会是否受理企业与职工之间的售房纠纷? ..... (58)
27. 企业欠缴职工住房公积金引起争议, 劳动争议仲裁委员会应否受理? ..... (60)
28. 劳动争议仲裁委员会能否受理职工受到企业处理或行政处分而产生的争议? ..... (62)
29. 用人单位未与劳动者签订书面劳动合同, 发生劳动争议时仲裁委员会是否受理? ..... (64)
30. 企业与职工因保守单位商业秘密发生争议, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (66)
31. 用人单位扣留劳动者档案, 劳动争议仲裁委员会应否受理? ..... (68)
32. 劳动者不服用人单位限期调离要求而发生争议, 仲裁委员会是否受理? ..... (70)
33. 职工违反单位管理规章被罚款但不交, 单位扣发工资而引起的争议, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (72)
34. 乡镇企业、个体经济组织与其职工发生劳动争议, 仲裁委员会应否受理? ..... (73)
35. 单位与劳动者终止、解除劳动合同, 不发给通知书或证明书, 因此发生的争议, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (75)
36. 职工未与原单位解除劳动合同就跳槽另一家单位, 原单位提出仲裁申请, 劳动争议仲裁委员会应否受理? ..... (77)



37. 劳动仲裁委员会是否受理因职工从事第二职业与兼职单位发生的劳动争议? ..... (79)
38. 下岗职工因生活费与企业发生争议, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (81)
39. 劳动仲裁委员会应否受理企业内退人员与企业因生活费等发生的争议? ..... (83)
40. 劳动场所未能达到法定标准, 劳动者是否可以提出劳动仲裁申诉? ..... (85)
41. 因工伤赔偿问题与企业达成和解协议后, 工伤职工反悔而申请仲裁的案件, 劳动争议仲裁委员会应否受理? ..... (86)
42. 职工与单位因工伤事故发生争议, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (88)
43. 当事人由于非因工死亡抚恤待遇问题发生争议, 该争议是否属于劳动仲裁范围? ..... (90)
44. 未经仲裁程序而直接进入诉讼程序的劳动争议案件, 当事人又向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的, 仲裁委员会可否受理? ..... (92)
45. 信访部门处理过的劳动争议案件, 当事人又申请仲裁的, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (94)
46. 单位不服仲裁裁决起诉到法院后, 又以原事实和理由对职工再次处理, 职工对再次处理不服时申请仲裁, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (96)
47. 在校学生业余打工与用人单位发生争议, 劳动仲裁委员会应否受理? ..... (98)
48. 对劳动者之间同工不同酬的现象, 劳动者是否可以提请劳动仲裁? ..... (100)

49. 劳动争议仲裁委员会是否受理外国企业驻中国代表处与中国雇员发生的争议? ..... (102)
50. 劳动仲裁委员会是否受理在中国境内工作的外籍人士与企业发生的劳动争议? ..... (104)

## (二) 劳动仲裁当事人

51. 什么是劳动争议仲裁第三人? ..... (105)
52. 未成年人和精神病人如何参与仲裁活动? ..... (108)
53. 劳动争议仲裁当事人可否请代理人? ..... (110)

## (三) 劳动仲裁申请

54. 申请劳动争议仲裁需要哪些条件? ..... (113)
55. 如何选择劳动仲裁委员会申请仲裁? ..... (116)
56. 当事人提交劳动争议仲裁申诉书后, 怎样知道仲裁委员会是否受理? ..... (118)
57. 当事人申请劳动争议仲裁如何缴纳仲裁费? ..... (120)

## (四) 劳动仲裁时效

58. 如何确定劳动争议仲裁申诉时效? ..... (122)
59. 怎样理解劳动仲裁时效中的“劳动争议发生之日”? ..... (124)
60. 什么是劳动仲裁时效中止? 什么情况下仲裁时效可以中止? ..... (126)
61. 劳动争议案件, 劳动争议仲裁委员会应在多长时间以内结案? ..... (130)

## (五) 劳动仲裁程序

62. 劳动争议仲裁庭审理劳动争议案件有哪些程序? ..... (131)

63. 劳动争议仲裁委员会在哪些情况下会采取按撤诉或缺席裁决的方法处理劳动案件? ..... (132)
64. 劳动者在单位破产前被单位解除劳动合同关系, 在单位破产后应将谁作为劳动仲裁的被上诉人? ..... (134)
65. 劳动争议仲裁中一方当事人发现仲裁员是对方当事人的亲朋该怎么办? ..... (135)
66. 集体劳动争议与个人劳动争议处理程序有不同之处吗? ..... (137)
67. 在劳动仲裁程序中, 劳动者可否要求先行给付被拖欠的工资或医疗费? ..... (138)
68. 劳动争议仲裁委员会在何情况下可中止审理程序? ..... (141)

#### (六) 劳动仲裁效力

69. 劳动争议仲裁裁决书何时生效? ..... (143)
70. 当事人对劳动争议仲裁委员会裁决不服能否以劳动争议仲裁委员会为被上诉人提起行政复议? ..... (145)
71. 劳动仲裁裁决强制执行应具备哪些条件? ..... (147)
72. 在哪些情况下人民法院可裁定对劳动仲裁裁决不予强制执行? ..... (148)

#### 四、劳动争议诉讼

73. 人民法院受理哪些劳动争议案件? ..... (151)
74. 劳动仲裁机构以当事人的仲裁申请超过仲裁时效为由不予受理, 当事人能否再向人民法院起诉? ..... (153)
75. 劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属

- 于劳动争议为由不予受理，当事人不服起诉的，  
人民法院是否受理？ ..... (154)
76. 当事人不服劳动仲裁向人民法院起诉会被怎样  
收费？ ..... (155)
77. 劳动仲裁委员会以当事人申请仲裁的主体不适  
格或仲裁的事项不属于仲裁委员会受案范围为  
由不予受理的劳动争议，当事人起诉的，人  
民法院是否受理？ ..... (156)
78. 仲裁委员会为纠正原错误裁决重新对案件作出  
裁决，当事人不服起诉的，人民法院是否受理？ ..... (157)
79. 劳动诉讼中当事人增加诉讼请求的，人民法院  
如何处理？ ..... (158)
80. 当事人不服劳动仲裁裁决，应当向哪里的人民  
法院起诉？ ..... (159)
81. 经过劳动争议仲裁委员会的劳动仲裁以后，双  
方当事人都不服仲裁裁决，提起劳动诉讼的，  
双方的法律关系如何确定？ ..... (160)
82. 企业发生合并、分立，在合并、分立前产生的  
劳动争议，人民法院应如何确定劳动争议当事  
人？ ..... (161)
83. 劳动者在用人单位与其他单位承包经营期间发  
生争议，如何确定劳动诉讼当事人？ ..... (163)
84. 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原  
用人单位与劳动者发生劳动争议，人民法院如  
何确定新的用人单位的诉讼地位？ ..... (164)
85. 人民法院在执行过程中能否将退休人员的养老  
金抵偿债务？ ..... (165)

86. 劳动争议当事人向人民法院起诉必须符合哪些条件? ..... (167)
87. 劳动争议案件的起诉有无时间限制? ..... (168)
88. 劳动争议诉讼中, 法院对用人单位的决定能否判决撤销或变更? ..... (170)
89. 劳动争议案件的被告在诉讼中能否提起反诉? ..... (171)
90. 人民法院审理劳动争议案件的基本程序是什么? ..... (173)
91. 当事人对劳动仲裁委员会的裁决不服, 向人民法院起诉时, 可否将仲裁委员会作为被告? ..... (175)
92. 劳动争议案件当事人对一审法院的判决不服怎么办? ..... (176)
93. 劳动争议案件当事人对二审法院的判决不服怎么办? ..... (177)
94. 多个劳动者的劳动争议经仲裁裁决, 部分劳动者不服起诉的, 法院应如何处理? ..... (178)

### 五、劳动仲裁与诉讼中的证据

95. 发生工资纠纷, 举证责任应由谁承担? ..... (180)
96. 用他人身份证签订劳动合同后被解除, 如何证明劳动关系的存在? ..... (182)
97. 单位事后提供的工资清单能否作为证据? ..... (184)
98. 电子邮件能作为劳动合同解除的证据吗? ..... (186)
99. 公司派人代签劳动合同, 被代签人如何举证维护自身权益? ..... (188)
100. 公司单方面变更劳动合同的内容, 职工如何举证维护自己的权益? ..... (190)
101. 试用期后不转正, 职工如何举证维护自己的

- 合法权益? ..... (192)
102. 劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同, 劳动者如何证明劳动关系的存在? ..... (194)
103. 无故被用人单位解雇, 劳动者在主张自己的权利时应该提供什么样的证据? ..... (195)
104. 劳动者在没有直接证据时, 如何运用间接证据来证明劳动关系的存在? ..... (197)
105. 如何举证证明加班了? ..... (199)
106. 执行庭是否有权要求当事人提交诉讼证据? ..... (201)
107. 如何证明招聘广告内容属于劳动合同内容? ..... (203)

## 附录:

### 一、常用法律法规

- 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 ..... (206)

(1993年7月6日)

#### 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干

- 问题的解释 ..... (214)

(2001年4月16日)

#### 最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议

- 案件若干问题的规定 ..... (219)

(2003年8月27日)

### 二、常用法律图表

- 劳动争议处理流程图 ..... (220)

## 一、劳动争议

### 1 劳动争议的当事人包括哪些人？

#### 案情简介▶

上海市徐汇区的陈老太因子女不在身边，请了一位40多岁的女保姆赵某来照顾自己的日常生活。某日天气突变，赵某急忙去收晾在楼下的衣服。由于在下楼的时候比较着急，赵某摔下楼梯，致使小腿粉碎性骨折，留下终身残疾。陈老太支付了治疗费人民币50000余元。赵某出院后，要求陈老太给自己伤残补助30000元。陈老太觉得赵某的受伤是由于她本人的不小心造成的，并且自己已经支付了全部医疗费，便拒绝支付赵某要求的伤残补助。多次协商未果后，保姆赵某来到了上海市徐汇区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求仲裁委裁定陈老太支付伤残补助。徐汇区劳动仲裁委员会审查后认为，赵某不是法律规定的劳动争议的当事人，无权申请劳动争议仲裁，决定不予立案，驳回赵某的仲裁申请。上海市徐汇区仲裁委员会的决定合法吗？劳动争议的当事人应包括哪些人？

#### 权威解答▶

劳动争议的当事人必须是用人单位和职工，个人雇佣关系的雇佣方和受雇佣方不是劳动争议的当事人。

根据我国劳动法的规定，劳动关系的双方主要是用人单位

和职工。劳动争议主体的一方必须是用人单位，包括我国境内的企业、个体经济组织、国家机关、事业单位、社会团体。也就是说，用工主体必须是单位（含个体工商户、私营企业等），单纯的自然人不能成为用人单位。劳动争议主体的另一方只能是职工，具体地讲，就是与企业、个体经济组织形成劳动关系或与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系，以劳动工资收入为其基本生活来源的劳动者，且职工必须是自然人，包括我国公民、外国人和无国籍人。

在本案中，陈老太雇用保姆赵某属于个人雇佣劳动者为其提供劳务的情况。由于陈老太是自然人个人雇用保姆，因此陈老太不属于用人单位，不是劳动争议的当事人。赵某不是与企业、个体经济组织形成劳动关系或与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系，以劳动工资收入为其基本生活来源的劳动者，因而也不是劳动争议的当事人。这种情况下如果发生了伤亡等事故而引发纠纷，就不是劳动争议，只能属于一般的民事损害赔偿案件。因此，徐汇区仲裁委员会驳回其仲裁申请于法有据，是合法行为。

### 法律依据▶

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日）

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

《劳动争议仲裁委员会办案规则》（1993年10月18日）

第九条第一款 企业与职工为劳动争议的当事人。企业法人由其法定代表人参加仲裁活动。依法成立的其他企业或单位由其主要负责人参加仲裁活动。



## 国家机关、事业单位、社会团体内发生劳动争议，劳动争议仲裁委员会是否受理？

### 案情简介▶

2000年7月，江山中专毕业后到江苏省某高校工作，双方签订了为期5年的工作合同，合同中明确江山为工勤人员。后，江山与学校因工资计算问题发生争议，双方协商未果，江山来到该高校所在的区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。劳动争议仲裁委员会是否应当受理江山的仲裁申请？

### 权威解答▶

国家机关、事业组织、社会团体与本单位的职工之间发生劳动争议，在存在合同关系且争议标的属于劳动争议受案范围的情况下，争议当事人可以依法申请仲裁，劳动争议仲裁委员会应当受理。

在这个案件中，所谓的国家机关、事业单位、社会团体内发生劳动争议主要是指国家机关、事业单位、社会团体与本单位的固定职工发生的争议，所涉及的仍然是劳动争议当事人的问题。

《劳动法》第2条第2款规定，国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。可见发生在国家机关、事业组织、社会团体内的劳动争议，劳动争议处理机构不是都应当受理。只有当劳动者一方当事人与国家机关、事业组织、社会团体建立了“劳动合同关系时”，他们之间发生的劳动争议才可以依照劳动争议处理程序解决。具体地讲，有以下几种情况：1. 国家机关、事业组织、社会团体与本