



面向21世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century

人力资源管理专业系列教材

劳动争议处理

主编 罗 燕



中国劳动社会保障出版社

面向 21 世纪课程教材

Textbook Series for 21st Century

人力资源管理专业系列教材

劳动争议处理

主 编 罗 燕

副主编 钟小文 徐向龙

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理/罗燕主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005
人力资源管理专业系列教材

ISBN 7-5045-5222-4

I. 劳… II. 罗… III. 劳动争议-基本知识-中国-高等学校-教材
IV. D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 096878 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

*

北京人卫印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 17.5 印张 322 千字

2005 年 9 月第 1 版 2005 年 9 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 25.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

人力资源管理专业系列教材

编辑委员会

主 任 李永杰 朱鲈华

委 员 (按姓氏笔画排序)

马 斌 朱 琪 朱鲈华 刘志铭

李 强 李永杰 张华初 张建武

陈延林 林 勇 罗 燕 康宛竹

湛新民 彭 进 彭璧玉 谢 军

前 言

随着我国政治、经济体制改革的不断深入，社会主义市场经济体制逐步建立，各种社会关系发生了很大的变化，特别是生产资料所有制和劳动力所有制的变化，带来了劳动关系的深刻变化。而劳动关系的变化是我国近年来劳动争议案件频繁发生并逐年增加的一个重要原因。

市场经济就是法治经济。和谐的劳动关系是我们建立和谐社会的组成部分。在我国致力于建设和谐社会的过程中，对劳动关系的法律调整关系到劳动者权益的维护，用人单位经济效益的提高，社会的安定和文明进步。本教材以我国的《劳动法》《企业劳动争议处理条例》和有关的配套规章为依据，全面阐述了我国劳动争议处理制度，包括调解制度、劳动争议仲裁制度、劳动争议诉讼制度，还介绍了劳动争议的协商制度。

本教材具有以下特点：

1. 反映法学理论发展的新成果和立法、执法的新情况

本教材力求吸收法学理论研究的新成果和前沿理论观点，采用新颁布的法律、法规，特别是加入世界贸易组织后我国颁布或修订的法律、法规。从内容上来说，既反映一定的学术前瞻，又注重法学的基本框架、基础知识和基本理论。

2. 注重体例编排的科学性

我们在编写本教材时，一是注意每一章节内部体例的科学性和逻辑性；二是注意处理好本学科与其他学科之间的交叉和衔接关系，特别是着力从人力资源管理视角阐述劳动争议的处理。

3. 注重理论和实践的有机结合

本教材在体例的安排上尽力体现该门学科的特殊性,详细介绍了劳动争议的调解、仲裁、诉讼的基本原理、特征、程序和技能,以及劳动争议的预防实务。运用案例作为每一章的引导,培养学生运用法律原理来解决具体问题的能力和创新意识。

4. 简明实用、写作符合规范

本教材针对本科学生的特点和各课程的学时安排,力求简明扼要,注重实用。

《劳动争议处理》由罗燕、钟小文、徐向龙等共同编写,罗燕负责修改、统稿工作。具体撰写分工如下:徐向龙撰写第一、二、三章;罗燕撰写第四、五、六、七章,钟小文撰写第八、九、十章。本教材在编写过程中,得到华南师范大学经济与管理学院相关领导、老师的大力支持和帮助,在此表示衷心的感谢。

编 者

2005年8月

目 录

第一章 劳动争议概述	(1)
本章提要	(1)
引导案例	(1)
第一节 劳动争议的概念和特征	(2)
第二节 劳动争议的种类	(6)
第三节 劳动争议与其他争议的区别	(8)
第四节 我国劳动争议的现状、特点及争议产生的原因	(11)
第五节 劳动争议的预防	(19)
本章思考题	(35)
拓展案例	(35)
第二章 劳动争议处理制度概述	(37)
本章提要	(37)
引导案例	(37)
第一节 我国现行劳动争议处理基本制度	(38)
第二节 我国劳动争议处理制度的历史沿革	(43)
第三节 我国劳动争议处理的法律依据及法律适用	(47)
第四节 我国劳动争议处理的范围	(55)
第五节 劳动争议处理制度比较与劳动争议处理模式评析	(57)
本章思考题	(71)
拓展案例	(71)
第三章 劳动争议协商制度	(73)
本章提要	(73)
引导案例	(73)
第一节 劳动争议协商的概念与特征	(74)

第二节 劳动争议协商的原则和形式	(76)
本章思考题	(78)
拓展案例	(78)
第四章 劳动争议调解制度	(80)
本章提要	(80)
引导案例	(80)
第一节 劳动争议调解概述	(81)
第二节 我国的劳动争议调解组织及调解原则	(83)
第三节 我国劳动争议的调解程序	(92)
第四节 劳动争议调解程序与仲裁程序和诉讼程序的比较	(100)
第五节 我国劳动争议调解在实践中存在的问题	(103)
本章思考题	(104)
拓展案例	(104)
第五章 劳动争议仲裁制度概述	(106)
本章提要	(106)
引导案例	(106)
第一节 劳动争议仲裁概述	(106)
第二节 劳动争议仲裁的原则与期限	(114)
第三节 劳动争议仲裁管辖	(120)
本章思考题	(126)
拓展案例	(126)
第六章 劳动争议仲裁组织及仲裁参加人	(128)
本章提要	(128)
引导案例	(128)
第一节 劳动争议仲裁委员会	(129)
第二节 劳动争议仲裁委员会办事机构及仲裁人员	(135)
第三节 劳动争议仲裁参加人	(143)
本章思考题	(158)
拓展案例	(159)

第七章 劳动争议仲裁程序	(160)
本章提要.....	(160)
引导案例.....	(160)
第一节 申诉与受理.....	(161)
第二节 劳动争议仲裁调解.....	(173)
第三节 仲裁开庭审理程序.....	(176)
第四节 集体劳动争议仲裁.....	(183)
第五节 劳动争议仲裁中的相关问题.....	(186)
本章思考题.....	(188)
拓展案例.....	(189)
第八章 劳动争议诉讼制度 (上)	(190)
本章提要.....	(190)
引导案例.....	(190)
第一节 劳动争议诉讼概述.....	(190)
第二节 劳动争议诉讼的受案范围及管辖.....	(197)
第三节 劳动争议诉讼当事人.....	(203)
第四节 劳动争议诉讼证据.....	(210)
本章思考题.....	(220)
拓展案例.....	(221)
第九章 劳动争议诉讼制度 (下)	(222)
本章提要.....	(222)
引导案例.....	(222)
第一节 劳动争议诉讼审判程序.....	(222)
第二节 劳动争议案件的执行.....	(240)
本章思考题.....	(245)
拓展案例.....	(246)
第十章 劳动争议仲裁文书和诉讼文书	(247)
本章提要.....	(247)
引导案例.....	(247)
第一节 劳动争议仲裁文书.....	(248)

第二节 劳动争议诉讼文书·····	(254)
第三节 劳动争议仲裁文书和诉讼文书的送达·····	(264)
本章思考题·····	(267)
拓展案例·····	(267)
参考文献·····	(269)

第一章 劳动争议概述

[本章提要]

1. 劳动争议的概念与特征
2. 劳动争议的种类
3. 劳动争议与其他争议的区别
4. 我国劳动争议的现状、问题及其产生的原因
5. 劳动争议的预防

[引导案例]

日前,广东省佛山市禅城区人民法院接到这样一起私人雇用损害赔偿纠纷案件。案件的起因是关某从某房屋业主处承接了该房屋的装修工程,然后将该工程的泥水部分和木工部分分别转包给马某和杨某,马某和杨某接受转包后又分别雇工人来完成各自承包的部分。在装修过程中,杨某雇的工人陈某不慎被木工用的电锯切断左手大拇指及食指,陈某一纸诉状将第一手承接工程的关某告上了法庭。关某接到应诉通知书后,甚感冤屈,他觉得,陈某是受雇于杨某,与自己无任何雇佣关系,自己也没有采取过任何行为导致陈某人身受到损害,陈某的受伤是由于违规操作所致,而切断手指的机器是由杨某提供给陈某的,怎么说这场官司也不该拉到自己头上。而伤者陈某也同样遭遇到了麻烦,因为在法律适用问题上本案不能适用《劳动法》。陈某该向谁追索?应该依据什么法律,以什么理由追索呢?

劳动争议处理作为现代劳动法学的重要分支学科,在我国劳动法律体系中占有重要的位置,是调整市场经济下复杂劳动关系的重要手段。伴随着中国市场经济体制改革的不断深入,中国劳动关系发生了深刻的变化,劳动关系契约化程度提高,劳动关系复杂多样。近些年来,我国的劳动争议数量不断增多、性质日趋复杂,呈现出诸多中国特色;相关机构处理劳动争议的水平与质量不断提高,劳动立法能力与执法水平不断增强。在新的发展时期,我们要适应劳动争议的新特点、新趋势,不断提高劳动立法与执法的水平,公平高效地处理劳动争议,努力建立协调、稳定的劳动关系,构建和谐的社会环境。

第一节 劳动争议的概念和特征

要系统掌握劳动争议处理的相关理论知识,准确把握我国劳动争议问题的实质与特点,提高我国处理劳动争议问题的能力与水平,就必须深刻理解劳动争议处理的对象——劳动争议的概念与特征。

一、劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷,在非公有制企业和资本主义国家中,也称为劳资争议或劳资纠纷。如何界定我国劳动争议的内涵与范围,不仅关系到用人单位与劳动者可以在多大范围内依照相关法律规定的程序解决劳动争议,也关系到双方的权益在多大程度上可以受到劳动法律的保护。

总结多年理论研究成果与实践经验,我国学术界对劳动争议的定义归纳起来主要有以下几种:

1. 劳动争议是指“劳动关系当事人因劳动问题引起的纠纷”^①。
2. 劳动争议,亦称劳动纠纷,是指“劳动关系的当事人即用人单位行政与职工之间因执行劳动合同或劳动法规所发生的一切争议”^②。
3. 劳动争议是“劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务所发生的争议”^③。
4. 劳动争议有广义和狭义之分。广义的劳动争议是指“用人单位和劳动者因劳动关系所发生的一切纠纷”;狭义的劳动争议是指“用人单位与劳动者因劳动权利、劳动义务发生分歧而引起的争议”。

以上对劳动争议定义的不同表述体现了我国对劳动争议内涵认识的过程。综合比较,第一种定义以“劳动问题”作为界定劳动争议的标准,将因劳动资料等引发的非劳动争议问题涵盖在劳动争议范围之内,定义范围过宽,与我国劳动争议制度建立的初衷并不相符;第二种定义将劳动争议与劳动立法和执法联系起来,并未揭示劳动争议的实质,对劳动争议定义范围过窄,仅把劳动争议限定为因执行劳动法规或劳动合同引发的争议,意味着在未执行劳动法律法规或企业与

① 《劳动法学》教材编辑部 1988 年编审的高等学校法学教材。

② 夏积智. 劳动立法学概论. 北京: 中国劳动出版社, 1991

③ 夏积智. 劳动行政管理知识大全. 北京: 中国劳动出版社, 1991

劳动者未签订劳动合同的情况下,不存在劳动争议,这与我国劳动争议处理的现实不符,也不利于维护劳动关系当事人的合法权益;第三种定义虽较准确地表达了劳动争议的内容,但也存在着一定的局限性,因为随着我国集体协商和集体合同制度的全面推行,劳动争议已不仅仅局限在企业与劳动者关于劳动权利和义务方面,还可能出现在集体合同签订过程中,即劳动者集体一方(工会)与企业关于利益方面的争议;第四种定义在前三种定义的基础上,将劳动争议分为广义和狭义两个方面,既从劳动立法上揭示了劳动争议的内涵以及劳动争议的本质内容,又考虑到我国劳动争议的未来发展与变化。从我们所掌握的研究成果来看,第四种定义对劳动争议概念的界定与表述比较全面和准确。

本书中,我们认为,劳动争议有广义和狭义之分。广义的“劳动争议”是指“用人单位(或用人单位组织)和劳动者(或其所在单位工会组织)因劳动关系所发生的一切纠纷”;狭义的“劳动争议”是指“用人单位与劳动者因实现劳动权利或履行劳动义务发生分歧而引起的争议”。

要深入理解广义劳动争议与狭义劳动争议之间的区别与联系,应理解好以下两个关键问题:

1. 广义与狭义的劳动争议概念对劳动争议主体的理解是一致的

两种定义都认为劳动争议的主体是指存在劳动关系的双方当事人,一方是用人单位,另一方是劳动者。严格来讲,劳动争议主体应是签订了劳动合同,形成了劳动法律关系的用人单位与劳动者,需要说明的是,基于我国劳动争议处理的实践与我国相关法律的规定,未签订劳动合同的事实劳动关系的双方当事人也可作为劳动争议的主体。另外,在处理因为签订或履行集体合同而发生的集体争议中,工会作为劳动者的代表组织可以成为劳动争议的主体;随着我国集体协商和集体合同制度的发展,特别是区域性和行业性集体协商的开展,雇主组织也可成为劳动争议的主体一方。

2. 广义和狭义的劳动争议概念对劳动争议内容的理解有所区别

狭义的劳动争议将劳动争议的内容界定在由劳动法律法规、劳动合同和集体合同确定的劳动权利和劳动义务等劳动法律关系的内容上。狭义的劳动争议通常表现为因执行劳动法律法规,履行劳动合同和集体合同发生的争议,这类劳动争议是大量的和经常发生的。狭义的劳动争议排除了那些因没有法律规定,或未签订劳动合同和集体合同而发生的事实劳动关系引起的争议,以及在签订集体合同中,劳动者为争取新的利益所发生的争议。广义的劳动争议将劳动法律关系的内容扩大为劳动关系的内容。将狭义定义未包括的劳动争议也纳入进来,既实事求是地分析了我国目前劳动关系的状况,又考虑到今后劳动争议的发展趋势。从

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的规定看,事实劳动关系同样受《劳动法》的调整;我国《劳动法》将集体合同确定为调整劳动关系的一项法律制度,并对此引起的争议处理作了程序性的规定,随着此项制度的推行,因签订、修改集体合同而发生的利益争议随之增多。故由事实劳动关系和因签订、修改集体合同引起的争议,已被纳入劳动争议的范围。

二、劳动争议构成的要素

根据劳动争议的概念,劳动争议具有三大要素:劳动争议主体、劳动争议内容与劳动争议客体。这三大要素具有三个基本特征:一是劳动争议主体必须是已建立劳动关系为前提的劳动力供求双方,即一方是用人单位,另一方是该用人单位的劳动者;二是劳动争议内容必须是在社会生产劳动过程中,劳动关系双方由于实现劳动权利、履行劳动义务而发生的纠纷;三是劳动争议客体必须是一方当事人针对另一方当事人的行为是否符合劳动立法及相关立法的规定而提出的异议。

(一) 劳动争议主体

劳动争议主体是指劳动争议的双方当事人(包括自然人、法人和具有经营权的用人单位),即劳动法律关系中权利的享有者和义务的承担者。

在我国劳动争议主体主要包括以下几类:

1. 具有劳动权利能力^①和劳动行为能力^②的中国公民;
2. 在中国境内的具有劳动权利能力和劳动行为能力的外国人和无国籍人,如在我国就业的外国人和外商投资者都可以成为劳动争议主体;
3. 用人单位,包括各类企业法人和非企业法人(事业单位和国家机关、人民团体,以及具有经营权的用人单位等)。

需要强调的是,自然人要成为劳动争议主体必须具备劳动权利能力和劳动行为能力。劳动权利能力是指公民依法能够享有劳动权利能力和承担劳动义务的资格,它表明公民依法可以成为哪些劳动权利的享有者和哪些劳动义务的承担者。劳动行为能力是指能够以自己的行为行使劳动权利和承担劳动义务的能力或资格,它表明公民依法可以成为哪些劳动权利的享有者和哪些劳动义务的承担者。根据我国法律规定,公民就业需要满足以下条件:达到法定年龄,法律禁止招用未满16周岁的未成年人;有就业愿望并可能与特定雇主建立劳动关系。在我国,年满16周岁是公民具有劳动权利能力和劳动行为能力的年龄标志。

① 劳动权利能力是指能够依法享有劳动权利和承担劳动义务的能力和资格。

② 劳动行为能力是指能够以自己的行为行使劳动权利和承担劳动义务的能力或资格。

（二）劳动争议内容

劳动争议构成的内容要件是指劳动权利和劳动义务。没有劳动立法或劳动合同规定劳动关系双方的劳动权利和义务，就无法形成劳动争议。劳动权利和义务主要的内容包括：人们在劳动过程中产生的岗位分工及协作，技能培训及考核，工作时间、休息时间及劳动生产条件，贡献与劳动报酬，生产规程及劳动纪律，社会保险与福利等。

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《企业劳动争议处理条例》）第2条对劳动争议内容作出了明确的规定，以下情况都可以成为劳动争议内容：

1. 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；
2. 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；
3. 因履行劳动合同发生的争议；
4. 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。

（三）劳动争议客体

劳动争议的客体是指劳动争议主体的权利、义务所指向的对象。在我国，劳动争议客体具体包括行为、物和与人身相联系的非物质财富等。例如，企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职等行为，具体的工资、奖金的数额，劳动保护用品、设施等财物，都可以成为劳动争议的客体。

三、劳动争议的特征

劳动争议具有三大特征，具体包括：

（一）劳动争议主体特定性，即劳动争议特指相互存在劳动关系的用人单位和劳动者

劳动争议是发生在存在劳动关系的用人单位与劳动者之间的争议。劳动争议的当事人必须也只能由具有劳动关系的用人单位和劳动者构成，没有劳动关系的其他主体之间即使因劳动问题发生的纠纷也不属于劳动争议。需要说明的是，随着我国集体协商和集体合同制度的开展，因为签订或履行集体合同的争议将逐渐增多，工会以及雇主组织作为劳动者的代表和雇主的代表，也可以成为劳动争议的当事人。

（二）劳动争议主体关系双重特性，即劳动争议主体双方兼有平等关系和不平等关系的双重特性

劳动争议的双方当事人存在纵横交错的法律地位，用人单位与劳动者在签订劳动合同建立劳动关系的过程中，双方法律地位平等，表现为双方关系的平等性

特点；用人单位与劳动者建立劳动关系后，劳动者作为用人单位所有的劳动力的一员，与用人单位之间存在着管理与被管理的单向隶属关系，表现为双方关系的不平等性特点。

（三）劳动争议影响面较大，与用人单位和劳动者密切相关，争议发生后，经济效率损失严重

劳动争议，尤其是集体劳动争议的影响面较大。劳动争议产生于生产活动之中，一旦发生，势必影响企业正常的生产秩序，如不能及时、妥善地解决，往往容易激化矛盾，甚至出现怠工、罢工、游行示威等突发事件，进而严重影响正常生产和社会的稳定；而且，劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性，劳动争议不仅关系到劳动者的切身利益，也关系到劳动者家庭的日常生活。

第二节 劳动争议的种类

按照不同的划分标准，劳动争议有不同的分类。现在我国的劳动争议主要有以下几种分类。

一、按照劳动争议涉及的人数划分

按照劳动争议涉及的人数划分，劳动争议可分为个别争议和集体争议。

个别争议是指劳动者个人与用人单位之间发生的劳动争议；集体争议是指多数劳动者或者劳动者团体与劳动使用者之间所发生的劳动争议。集体争议一般包括两类：一类是多个劳动者因同样原因与用人单位发生的劳动争议，如同一个企业的多名员工因工资问题与所在企业发生的纠纷^①；另一类是因为签订或履行集体合同而发生的争议，如企业拒绝与企业工会签订集体合同引发的争议。前一类争议涉及的只是个别劳动者，影响面较小，通常由争议劳动者一方推选代表参与处理，处理较为容易。而第二类争议则涉及多数劳动者，关系较为复杂，而且对社会稳定影响较大，一般需先由企业工会出面解决，处理时必须慎重。

二、按照劳动争议的性质划分

按照劳动争议的性质划分，劳动争议可分为权利争议和利益争议。

将劳动争议分为权利争议和利益争议是实行集体谈判和集体合同制度的国家普遍采用的做法。

^① 《企业劳动争议处理条例》第5条将这种集体争议的人数标准确定为3人以上。

权利争议也称实现既定权利争议或法律争议,是指当事人的权利义务已由劳动法律、法规,或劳动合同、集体合同予以确定,当事人就执行法律、法规,或履行劳动合同、集体合同而发生的争议;利益争议也称实现将来权利争议、事实争议或经济争议,是指当事人主张的权利义务没有通过法律、法规,或劳动合同、集体合同事先确定,而是当事人(通常是劳动者一方)在集体谈判中就新的权利提出要求却难以达成一致时而发生的争议。

权利争议与利益争议之间的主要区别在于:

其一,从争议的内容上看,权利争议是一种法律争议,是有关执行法律、法规,或履行劳动合同、集体合同而发生的争议,争议双方所争执的权利和义务,已在法律、法规或劳动合同和集体合同中有所规定;利益争议则属非法律争议,争议的内容不涉及法律、法规或劳动合同和集体合同已规定的内容,而是在此之外就新的、将来要实现的权利发生的争议。

其二,从争议所处的阶段上看,权利争议发生在劳动合同或集体合同签订后的履行阶段,或对法律、法规的执行阶段;利益争议则发生在双方因为签订、修改集体合同达不成一致意见,致使集体谈判陷入僵局的阶段。

其三,从争议的主体上看,权利争议的主体很广泛,用人单位和劳动者以及工会组织都可成为权利争议的当事人;利益争议的当事人受集体谈判主体的限制,只能由工会、用人单位或雇主组织构成。

最后,从解决争议的程序上看,由于权利争议属于法律争议,因此它适用法律规定的仲裁、诉讼程序来解决争端;利益争议不属于法律争议,因此解决方式也与权利争议有所不同,一般运用调解和协商的方式解决争端。我国《劳动法》第84条规定:“因签订集体合同发生争议,当事人协商解决不成的,当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。”

三、按照劳动争议发生的地域范围划分

按照劳动争议发生的地域范围划分,劳动争议可分为用人单位或企业劳动争议、区域劳动争议和行业劳动争议。

用人单位劳动争议是指发生在同一用人单位中的劳动争议,通常这类争议数量较多,但涉及范围和影响面相对较小,解决起来也相对容易;区域和行业劳动争议则是指发生在一定区域和行业内的劳动争议,这类争议数量虽少于用人单位劳动争议,但一旦发生,极有可能引发较大规模的怠工或罢工事件,影响面相当广,处理难度也较大。因此,劳动争议应尽可能控制在企业一级,尽量避免大范围的区域性或行业性劳动争议的发生,这也是近年来世界各国在处理劳动争议中遵循的一个基本原则。