

LAW

劳动者权益法律保护专辑

主 编：赵汝琨

本册执行主编：刘计划

法律帮助一点通

——劳动争议



免费法律咨询热线电话：010-58650228（北京九洲律师事务所）

中国检察出版社

劳动者权益法律保护专辑 ★

法律帮助一点通

——劳动争议

主 编 赵汝琨 本册执行主编 刘计划
编著者 刘 涛 王 婷 刘 亮 张 伟

中国检察出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议/刘计划主编. —北京: 中国检察出版社, 2005

(法律帮助一点通. 劳动者权益法律保护专辑)

ISBN 7 - 80185 - 518 - 3

I. 劳… II. 刘… III. 劳动争议 - 处理 - 基本知识 - 中国
IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 138354 号

法律帮助一点通——劳动争议

主编 赵汝琨 本册执行主编 刘计划

出版发行: 中国检察出版社

社 址: 北京市石景山区鲁谷西路 5 号 (100040)

网 址: 中国检察出版社 (www. zgjccbs. com)

电子邮箱: zgjccbs@vip. sina. com

电 话: (010)68630384(编辑) 68650015(发行) 68650029(邮购)

经 销: 新华书店

印 刷: 保定市印刷厂

开 本: 850mm × 1168mm 32 开

印 张: 5.375 印张

字 数: 126 千字

版 次: 2006 年 1 月第一版 2006 年 1 月第一次印刷

书 号: ISBN 7 - 80185 - 518 - 3/D · 1493

定 价: 10.00 元

检察版图书, 版权所有, 侵权必究
如遇图书印装质量问题本社负责调换



编者的话

平日里，用人单位和劳动者是谁都离不开谁，双方是“一家人”，可一旦起了纠纷，就成了一对“冤家”。但是，毕竟是用人单位财大气粗，劳动者势单力薄。有的用人单位不惜违背法律规定侵害劳动者的利益，什么拖欠工资的、不给上“三险”的，甚至劳动者受了工伤就不闻不问的……

我们劳动者和这些不依法办事儿的用人单位斗心眼老是输得多赢得少。国家也看出来劳动者在这儿是弱势群体了，于是就立了个《劳动法》，到了近年，还有更多的新法律法规陆续出台，这些都是我们劳动者维护自身权益的好“武器”。

“武器”虽好可不是人人会使啊，这套《法律帮助一点通——劳动者权益法律保护专辑》就给您帮帮忙、支支招。能不能帮得上忙，支的招好不好使，是我们的水平问题。我们是诚心诚意帮您一把，如果您觉得我们的“一点”没点到地儿，这还有一群热心的律师朋友候着哪！请记住我们的律师热线电话：010-58650228。免费的哦！

MAW



法律帮助一点通已出分册

行政复议	如何办理公证
法律援助	判决的执行
著作权纠纷	个人所得税
民事代理	家庭财产纠纷
国家赔偿	房地产纠纷
投保与理赔	公民人身权纠纷
行政处罚	刑事自诉
民事调解	消费者权益纠纷
担保纠纷	婚姻纠纷
租赁纠纷	医疗纠纷
财产继承	合同纠纷
物业管理	债务纠纷
治安管理	损害赔偿纠纷
公民证券投资	交通肇事纠纷
公民举报	劳动纠纷
合同纠纷	

法律帮助一点通已出专辑 《消费者权益法律保护专辑》

医疗与药品
 旅游与旅客运输
 汽车购买与使用
 种子、农药与化肥
 食品与食品卫生
 电信与互联网
 美容与化妆品
 房屋买卖与装修
 维权诉讼官司怎么打

责任编辑：田 永
 谢瑞锋

封面设计：圣华文印 13520708361 小威

目 录

一、劳动争议概述	1
1. 什么是劳动争议?	1
2. 劳动争议案件的处理可以适用哪些法律规定?	2
3. 劳动争议包括哪些类型?	6
4. 哪些案件属于因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议?	7
5. 哪些案件属于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?	8
6. 哪些案件属于因履行劳动合同发生的争议?	10
7. 国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间, 个体工商户与帮工、学徒之间, 发生的劳动争议属于劳动法处理范围吗?	11
8. 劳动争议案件的处理机构有哪些?	13
9. 处理劳动争议有哪些途径?	14
二、劳动争议调解	16
1. 发生劳动争议可否在企业内部调解处理? 调解委员会人员如何组成?	16



2. 劳动争议调解要经过哪些程序? 18
3. 调解委员会调解劳动争议, 自当事人申请调
解之日起 30 日内未结束的, 应如何处理? 19
4. 争议调解书有没有法律效力? 21
- 三 劳动争议仲裁** 22
 1. 劳动争议仲裁的原则有哪些? 22
 2. 劳动争议仲裁的申请条件是什么? 23
 3. 劳动争议仲裁委员会都设在哪一级行政部门?
劳动争议仲裁委员会的办事机构是什么? 26
 4. 劳动仲裁委员会由哪些人员组成? 劳动争议
仲裁员有什么任职条件? 27
 5. 劳动争议仲裁庭如何组成? 29
 6. 哪些案件可以提交仲裁委员会讨论决定? 30
 7. 仲裁委员会处理劳动争议案件的管辖范围如
何划分? 31
 8. 发生劳动争议的企业与职工不在同一个仲裁
委员会管辖地区的, 怎么确定仲裁委员会? 33
 9. 当事人可以委托他人参加仲裁活动吗? 35
 10. 职工是无民事行为能力人或限制民事行为能
力人或者已死亡的, 劳动争议仲裁时应如何
处理? 36
 11. 劳动争议案件有共同当事人吗? 37
 12. 劳动争议案件有第三人吗? 38
 13. 劳动争议仲裁案件中当事人具有哪些权利和
义务? 40



14. 劳动争议仲裁申请的形式是怎么样的?	41
15. 劳动争议仲裁过程中, 双方可以和解吗?	42
16. 劳动者从知道或者应当知道其权利被侵害之日到申请仲裁之日已超过了6个月, 在哪些情况下仲裁委员会仍可受理仲裁申请?	43
17. 当事人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的应如何处理?	45
18. 劳动争议仲裁过程中, 可以进行调解吗?	46
19. 劳动争议仲裁调解的程序是怎么样的?	47
20. 仲裁程序中达成调解协议而形成的调解书具有法律效力吗?	49
21. 仲裁庭的开庭审理程序是怎么样的?	51
22. 集体劳动争议的仲裁应如何审理?	53
23. 仲裁文书应如何送达?	57
24. 当事人对仲裁结果不服的还能再申请仲裁吗? ...	59
25. 劳动争议仲裁案件应该在多少天内结束? 仲裁庭逾期不作出仲裁裁决的应如何处理?	60
26. 仲裁委员会调查取证的途径有哪些?	62
27. 申请仲裁需要缴纳仲裁费用吗? 仲裁费用由谁负担?	63
28. 劳动争议仲裁程序中对回避制度是如何规定的?	64
29. 劳动争议仲裁当事人干扰仲裁秩序的, 应如何处理?	66
30. 仲裁庭可以就争议标的作出变更裁决吗?	68
31. 劳动争议仲裁委员会在什么情况下可以做部	



- 分裁决? 71
32. 劳动争议仲裁委员会主任发现本仲裁委员会
作出的发生法律效力裁决确有错误的应如
何处理? 73
33. 仲裁结束后, 当事人对裁决不服, 可以提起
行政复议吗? 74
34. 当事人不履行已发生法律效力仲裁裁决的,
应如何处理? 可以申请法院强制执行吗? 76

劳动争议诉讼 77

1. 劳动争议案件中的当事人向法院提起诉讼必须
经过仲裁吗? 77
2. 人民法院受理劳动争议案件适用什么程序? 78
3. 当事人需要在仲裁程序完结之后多少天内向
法院提起诉讼? 80
4. 打劳动争议官司应当向哪个法院起诉? 81
5. 劳动争议仲裁委员会决定不予受理的, 当事
人怎样依法向人民法院起诉? 83
6. 用人单位发生合并或分立情况的, 如何确定
当事人? 86
7. 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者发
生劳动争议的, 如何确定案件的当事人? 87
8. 劳动者在企业承包经营期间, 与发包方和承
包方双方或者一方发生劳动争议的, 如何确
定当事人? 89
9. 劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合



- 同,但已形成劳动关系后发生纠纷的,人民法院应该受理吗? 90
10. 劳动合同被确认为无效后,提起劳动争议诉讼的应如何处理? 92
11. 劳动者退休后,与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生纠纷的,可以提起诉讼吗? 93
12. 劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议,但之后一方提出终止劳动关系的,应如何处理? 96
13. 人民法院受理劳动争议案件后,当事人增加诉讼请求的,应该如何处理? 97
14. 当事人双方同时向法院提起劳动争议诉讼的,法院如何处理? 99
15. 用人单位指定的规章制度可以作为法院审理案件的依据吗? 100
16. 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,应由哪方当事人负举证责任? 104
17. 用人单位迫使劳动者提出解除劳动合同的,可以要求支付报酬和进行补偿、赔偿吗? 105
18. 劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后,当事人对裁决中的部分事项不服,依法向人民法院起诉的,仲裁协议生效吗? 106



19. 劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后, 部分劳动者对仲裁裁决不服, 向人民法院起诉的, 仲裁裁决的效力如何? 108
20. 未经仲裁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, 仲裁委员会能否受理? 109
21. 劳动争议当事人不服仲裁委员会裁决或不予受理的通知, 向人民法院起诉, 可否将仲裁委员会列为被告? 109
22. 对于劳动争议案件, 当事人对一审判决不服的, 如何上诉? 110
23. 劳动争议案件中的当事人能申请再审吗? 112

劳动争议案件的执行 113

1. 对于哪些法律文书, 可以申请法院强制执行? 113
2. 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书, 什么情况下法院不予执行? 114
3. 劳动争议的当事人向法院申请执行的期限是多长时间? 116
4. 当事人向人民法院申请强制执行, 应向人民法院提交哪些文件和证件? 118
5. 劳动争议案件中申请强制执行, 需要向法院缴纳哪些费用? 119



6. 法院可以对哪些对象进行强制执行? 法院可以 通过哪几种方式进行执行?	119
--	-----

附 录

中华人民共和国劳动法	123
最低工资规定	140
集体合同规定	145
关于确立劳动关系有关事项的通知	157



劳动争议概说

1 什么是劳动争议？

劳动争议又称劳动纠纷，是指劳动关系的双方当事人因执行劳动法律、法规或履行劳动合同、集体合同发生的纠纷。

劳动争议发生在劳动者与用人单位之间，即：在中国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者之间；在我国境内签订、履行的劳动合同的当事人之间，如中国境外的企业或劳动者与我国境内企业和公民之间；国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人以及与之建立劳动合同关系的劳动者之间；个体工商户与帮工、学徒之间，以及军队、武警部队的事业组织及其无军籍的职工之间。

根据我国《劳动法》第 77 条规定，劳动争议仅指用人单位与劳动者发生的争议。这一概念包括以下要点：

(1) 劳动争议的主体，一方是劳动者，另一方是用人单位。劳动者与劳动者之间，用人单位与用人单位之间引起的争议不是本法所称的劳动争议。

(2) 劳动争议的范围是在《劳动法》的适用范围之内，即在境内发生的劳动争议，在境外发生的劳动争议不适用本法的规定。



(3) 劳动争议是因劳动问题引起的, 即因用人单位开除、除名、辞退劳动者和劳动者辞职、自动离职发生的争议; 或者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; 或者履行劳动合同发生的争议。劳动者与用人单位之间非因劳动问题引起的争议不是劳动法律法规所称的劳动争议。

例如: 徐某是某纺织局退休技师。2003 年纺织厂根据市场需要新装配一条生产流水线, 特邀请徐某主持, 双方约定任务完成后一次性支付徐某 5 万元劳务费, 双方均在协议上签了字。2003 年底装配任务完成, 试产成功。然而, 一方面纺织品市场发生变化, 另一方面纺织厂认为徐某系退休职工, 已领取退休费, 再给 5 万元劳务费不合理, 因此拒绝支付给徐某劳务费。为此, 徐某向劳动争议仲裁委员会申诉, 要求纺织厂按约定支付劳务费。针对上述情况, 劳动争议仲裁委员会做出决定, 对徐某诉纺织厂一案不予受理。

《企业劳动争议处理条例》规定, 仲裁委员会只负责仲裁企业在职职工因特定的劳动权利义务关系引起的劳动争议, 而本案中的徐某不是纺织厂的职工, 与纺织厂不存在劳动关系。徐某为纺织厂进行的设计装配工作, 应当取得相应的报酬, 况且有协议约定, 但这不属于劳动关系中的因工资、奖金等劳动报酬引起的劳动争议, 而是属于民事法律关系中, 因提供了劳务而应取得的劳动报酬的民事纠纷, 应当直接向人民法院起诉。仲裁委员会不能也不应当受理。

2 劳动争议案件的处理可以适用哪些法律规定?

劳动争议案件的处理适用的法律, 是指劳动争议处理机构



在解决劳动争议的过程中，应当以哪些规范性文件作为根据来正确解决当事人的争议，是劳动争议处理的法律依据，其既包括法律、行政法规、地方性法规，也包括部委规章和地方政府规章；既包括实体性规范，也包括程序性规范。

（一）劳动争议处理的实体性法律规范

实体性规范是规定当事人权利义务的规范性文件，它是劳动争议处理机构在处理争议过程中，分清责任，确定当事人权利义务的依据。实体性规范包括以下内容：（1）劳动法律。这是指全国人民代表大会及其常务委员会制定和颁布的劳动基本法律，1994年7月5日由第八届全国人民代表大会常务委员会第8次会议通过的《劳动法》，是保护劳动者权益和调整我国劳动关系的最基本的法律，该法不仅全面确定了用人单位和劳动者的权利与义务，而且对劳动争议处理作了专章规定，成为我国处理劳动争议最重要的法律依据。（2）劳动行政法规。这是指国务院制定和颁布的有关劳动方面的规范性文件，如《企业职工奖惩条例》、《女职工劳动保护规定》、《禁止使用童工规定》、《国务院关于职工工作时间的规定》等，这些劳动行政法规根据《宪法》和《劳动法》的规定，对用人单位与劳动者的权利和义务作了较具体的规定，成为劳动争议处理中不可缺少的法律依据。（3）劳动规章。这是指由国务院部委制定的有关劳动的规范性文件，主要指劳动和社会保障部为贯彻和执行《劳动法》和劳动行政法规制定和颁布的实施条例和解释性的规范性文件，如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《最低工资规定》、《外商投资企业劳动管理规定》、《工资支付暂行条例》等。（4）地方性劳动法规。这是指地方人民代表大会及其常务委员会制定和颁布的适用于本地



方的有关劳动方面的规范性文件，地方人大及其常委会包括省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会，省、自治区所在地的市和经国务院批准的较大市的人民代表大会及其常务委员会，后者虽也有权制定地方性劳动法规，但必须报省、自治区人大常委会批准。（5）劳动自治条例和单行条例。这是指有民族自治地方人民代表大会及其常务委员会制定和颁布的适用于自治地方的有关劳动方面的规范性文件，包括自治区人民代表大会和自治州、自治县人民代表大会制定的自治条例和单行条例。所不同的是，区级的自治法规（条例）须经全国人民代表大会常务委员会批准，其他则须报省、自治区、直辖市人民代表大会常务委员会批准。（6）地方性劳动规章。这是指由各地方人民政府制定的有关劳动方面的规范性文件，包括省、自治区、直辖市人民政府及其所在地的市，以及经国务院批准的较大市人民政府，依据劳动法律、法规制定的适合本地方具体情况的规范性文件。（7）劳动法律、法规解释。根据五届人大常委会第19次会议通过的《关于加强法律解释工作的决议》，国务院及其主管部门对不属于审判检察工作的劳动法律、法规如何具体适用，有权进行解释，其解释与劳动法律、法规具有同等法律效力，如劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》以及劳动部对实际执行工作中的一些问题的解释和复函等，都可以成为劳动争议处理的法律依据。（8）其他相关实体法律规范。包括其他法律规范中的有关劳动问题的规定，如《宪法》中规定的关于劳动者基本权利和义务的基本原则，为劳动法律规范的制定和适用确立了方向，一些经济法律，如《全民所有制工业企业法》、《中外合资企业法》、《外商投资企业法》等一



般都有专章规定企业劳动管理。

(二) 劳动争议处理的程序性法律规范

程序性法律规范，是指国家制定的规定劳动争议处理机关处理程序的文件，具体包括劳动争议处理机关在调解、仲裁、诉讼中应遵守的程序。程序性法律是劳动争议得以公正、及时处理的重要保证。根据我国现行的法律规范，劳动争议处理的程序性规范有：(1)《劳动法》。《劳动法》第十章专门规定了劳动争议，对劳动争议处理程序、劳动争议处理的原则、劳动争议处理机构的组成以及劳动争议处理的实效、集体合同的处理等，都作了明确的规定。(2)《企业劳动争议处理条例》。这是国务院于1993年7月颁布的专门规范劳动争议处理程序的行政法规，对争议处理程序作了较全面的规定，是劳动争议处理的重要程序性规范。(3)《劳动争议仲裁委员会组织规则》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》和《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》。这些是劳动部在《企业劳动争议处理条例》施行后，为保证劳动争议仲裁委员会正确行使仲裁权和办案规范化，保障企业劳动争议调解委员会及时、有效地开展工作而颁布的一系列规章。(4)法律解释。包括劳动和社会保障部所作的行政解释和最高人民法院所作的司法解释。劳动和社会保障部的行政解释有以下几种：经授权对《劳动法》有关争议处理程序方面的解释；就《企业劳动争议处理条例》所作的若干问题解释；以及在实际工作中发布的有关规范性文件和对外下级机关就程序问题请示的复函。最高人民法院的司法解释在目前劳动争议诉讼案件还缺乏统一完备的法律依据的情况下，对指导人民法院在受理和审理劳动争议诉讼案件有非常重要的意义。(5)《民事诉讼法》。该法是我国