

劳动争议处理概论

劳动部劳动关系与监察司组织编写

主 编 范战江
副主编 杨燕绥
管礼明

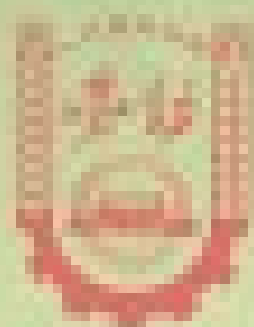


中国劳动出版社

劳动争议处理概论

中国劳动关系学院劳动关系管理系编

主 编 陈学江
副主编 杨国瑞
曹礼刚



中国劳动关系学院出版社

劳动争议处理专业教材

劳动争议处理概论

劳动部劳动关系与监察司组织编写

主 编：范战江

副主编：杨燕绥 管礼明

中国劳动出版社

(京)新登字 114 号

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理概论/范战江;劳动部劳动关系与监察司
组织编写. —北京:中国劳动出版社, 1994. 12

劳动争议处理专业教材

ISBN 7-5045-1648-1

I. 劳… II. ①范… ②劳… III. ①劳动争议-仲裁-概
论②劳资纠纷-仲裁-概论 IV. ①F246②D912.501

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (94) 第 15179 号

劳动争议处理专业教材

劳动争议处理概论

主编:范战江

责任编辑:余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市朝阳区惠新东街1号)

保定航天印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

787×1092 毫米 32 开本 11.5 印张 258 千字

1994 年 12 月北京第 1 版 1994 年 12 月北京第 1 次印刷

印数:12100 册

定价:11.50 元

内 容 简 介

本书是劳动部组织编写的劳动争议处理专业教材之一，它结合国内外有关劳动争议处理的理论和实践，以《劳动法》、《企业劳动争议处理条例》和有关配套规章为依据，全面阐述了劳动争议处理学科的研究对象、方法和目的，详细介绍了劳动争议原理，介绍了劳动争议调解、仲裁、诉讼的意义及有关原则、特征、程序和技法，以及劳动争议预防等方面的知识。本书不仅是劳动仲裁员、企业劳动争议调解员、法院民事审判员的培训教材，而且也是企业经营者和广大职工运用法律手段解决劳动争议、保护自己的合法权益的指南，还可作为理论工作者就劳动争议及其处理方面进行科学研究的参考用书。

劳动部领导对本套教材十分重视，分管劳动争议处理工作的朱家甄副部长特意为此拨冗作序。

**劳动争议处理专业教材
编审委员会名单**

主 任：朱家甄

副主任：张小建、任泽民、范战江

委 员：

邢赞勋	边敬斋	张重庆	邓实际
关 怀	陆恒钧	王昌硕	吴超民
李庚元	杨燕绥	熊颐龄	钟永显
吕唐勋			

编审委员会办公室名单

办公室主任：范战江（兼）

成 员：

何 刚	陈 岚	赵 越	管礼明
丁春庭	张恒顺	李湘泉	杜 克

本书编写人员名单

主 编：范战江 副主编：杨燕绥 管礼明
撰稿人（以撰写章序为序）

杨燕绥——北京市计划劳动管理干部学院讲师

丁春庭——湖南省劳动厅仲裁处副处长

吕唐勋——湖南省劳动厅仲裁处处长

范战江——劳动部劳动关系与监察司劳动争议处理处
处长

管礼明——江苏省劳动局仲裁处副处长

陈 岚——劳动部劳动关系与监察司劳动争议处理处
主任科员

赵 越——劳动部劳动关系与监察司劳动争议处理处
主任科员

杜 克——陕西省劳动厅仲裁处主任科员

※ ※ ※

撰稿分工：杨燕绥：序论、第六章；

丁春庭：第一章；

吕唐勋：第二章；

范战江：第三章；

管礼明：第四、五章；

陈 岚：第八章；

赵 越：第七章；

杜 克：第九、十、十一章。

序 言

劳动争议处理工作是协调劳动关系的机制中不可或缺的重要环节。随着社会主义市场经济体制的建立，劳动关系中两个主体的确立，劳动争议处理制度的重要性已经日益显现出来。自1987年以来，各级劳动争议处理机构通过解决劳动关系运行中出现的各类劳动争议，维护了用人单位和劳动者双方的合法权益，保证了劳动关系的良好发展，对维护社会稳定发挥了重要作用。

在劳动力市场发展和完善的过程中，我国的劳动关系发生了很大变化，出现了形式多样化、主体复杂化、运行法制化的特点，劳动争议也日益显性化。因此，劳动争议处理工作日趋繁重，这对劳动争议处理工作人员的素质也提出了更高的要求。这就需要建立规范化的培训制度，编写系统性的专业教材。为此，劳动部劳动关系与监察司组织编写了这套劳动争议处理专业教材，包括《劳动争议处理法学基础》、《劳动法学基础》、《企业劳动管理学基础》和《劳动争议处理概论》四种。这套教材的编审委员会成员，既有劳动行政部门的，也有全国总工会、企业主管部门和中国企业家协会的；编写人员既有从事教学、理论研究和实际工作的著名学者、专家，也有近些年成长起来的后起之秀。这套教材是在总结劳动争议处理工作实践经验和理论研究的基础上，紧密结合我国劳动立法和劳动争议处理工作的实际编写的，具有较强的理论性和实用性，其出版和发行，对提高劳动争议处理人员的素质，依照《劳动法》和国家规定做好劳动争议处理工作，

都会起到一定的推动作用。

由于恢复劳动争议处理制度刚刚七年,《劳动法》也刚刚颁布,而改革形势发展很快,编写劳动争议专业教材尚属初试,书中肯定会存在一些缺点,以至谬误,希望读者给我们提出来,以便今后做好修订工作,使之臻于完善。

朱家甄

一九九四年九月五日

注:朱家甄同志系劳动部副部长

目 录

绪论	(1)
第一章 劳动争议	(7)
第一节 劳动争议的概念与构成	(7)
第二节 劳动争议的性质和特征	(11)
第三节 劳动争议的种类	(14)
第二章 劳动争议的产生和预防	(17)
第一节 劳动争议产生的原因	(17)
第二节 劳动争议的预防	(28)
第三章 劳动争议处理	(46)
第一节 劳动争议处理制度	(46)
第二节 劳动争议处理的一般依据	(70)
第三节 各类劳动争议及主要处理依据	(78)
第四章 企业劳动争议调解原理	(90)
第一节 企业劳动争议调解的概念与特征	(90)
第二节 企业劳动争议调解的依据及适用	(94)
第三节 企业劳动争议调解的原则及适用	(98)
第五章 企业劳动争议调解实务	(106)
第一节 企业劳动争议调解组织	(106)
第二节 企业劳动争议调解程序	(112)
第三节 企业劳动争议调解的非程序实施	(125)
第六章 劳动争议仲裁原理	(129)
第一节 劳动争议仲裁的概念	(129)
第二节 劳动争议仲裁制度的性质和作用	(135)

第三节	劳动争议仲裁的依据及其适用	(137)
第四节	劳动争议仲裁的原则及适用	(145)
第七章	劳动争议仲裁组织机构及其职责	(151)
第一节	劳动争议仲裁委员会及其办事机构	(151)
第二节	劳动争议仲裁庭	(161)
第三节	劳动争议仲裁员	(167)
第八章	劳动争议仲裁参加人	(173)
第一节	劳动争议仲裁参加人的概念和特征	(173)
第二节	劳动争议仲裁当事人	(175)
第三节	劳动争议仲裁当事人的权利和义务	(179)
第四节	劳动争议仲裁共同当事人	(183)
第五节	劳动争议仲裁第三人	(187)
第六节	劳动争议仲裁代理人	(189)
第九章	劳动争议仲裁程序	(195)
第一节	劳动争议仲裁的申请与受理	(195)
第二节	劳动争议仲裁办案组织的确定	(205)
第三节	劳动争议案件的调查取证	(209)
第四节	劳动争议案件的仲裁调解	(220)
第五节	劳动争议案件的仲裁裁决	(225)
第十章	劳动争议仲裁文书	(232)
第一节	仲裁文书的概念、性质和作用	(232)
第二节	劳动争议仲裁文书的制作要求	(236)
第三节	劳动争议仲裁文书的种类	(238)
第四节	劳动争议仲裁文书的立卷、归档和管理	(255)
第十一章	劳动争议诉讼制度	(259)
第一节	劳动争议诉讼制度的概念和特征	(259)

第二节 人民法院审理劳动争议案件的程序.....	(262)
第三节 劳动争议案件的执行程序.....	(271)
第四节 人民法院审理劳动争议的有关规定.....	(276)
附录 劳动争议仲裁委员会仲裁文书样本.....	(279)
劳动争议仲裁申诉登记表.....	(280)
劳动争议仲裁申诉书.....	(283)
立案审批表.....	(286)
受理案件通知书.....	(288)
不予受理案件通知书.....	(290)
应诉通知书.....	(293)
仲裁庭组成人员审批表.....	(295)
法定代表人(或主要负责人)身份证明书.....	(297)
授权委托书.....	(299)
指定代理人通知书.....	(301)
仲裁第三人通知书.....	(303)
回避申请书.....	(305)
调查提纲.....	(307)
调查笔录.....	(309)
委托调查函.....	(311)
委托勘验或鉴定函.....	(314)
通知.....	(317)
调解笔录.....	(320)
庭审笔录.....	(322)
仲裁庭评议笔录.....	(324)
疑难案件呈报表.....	(326)
讨论案件笔录.....	(328)
案件中止审理审批表.....	(330)

案件延期处理审批表.....	(332)
撤诉申请书.....	(334)
仲裁调解书.....	(336)
仲裁裁决书.....	(338)
仲裁结案审批表.....	(340)
仲裁决定书.....	(342)
仲裁建议书.....	(344)
送达回执.....	(346)
仲裁案卷.....	(348)
案卷目录.....	(350)
备考表.....	(352)

绪 论

一、劳动争议处理学科的研究对象

(一) 劳动争议处理学科是一门独立学科

劳动争议处理学科是对劳动争议处理理论和实践进行概括的科学。它之所以成为一门独立学科，是因为在社会关系领域中有其独立的研究和调整对象，即劳动争议和劳动争议处理。劳动争议，是人们在社会生活中的矛盾之一，它产生于社会劳动关系形成之后，发生在用人单位和劳动者之间，以劳动权利、义务为内容。劳动争议处理，是根据劳动争议当事人的自愿请求，第三者介入、居中，按照法定（或双方当事人的约定）的原则、依据和程序，对劳动争议进行事实调查、责任认定、调解和作出处理决定，以避免劳动争议扩散和激化，维护劳动关系健康和协调发展。在这一特定的社会关系领域，有其特定的运行和发展规律，需要人们进行科学的研究、总结，以掌握客观规律，指导处理劳动争议的工作。于是劳动争议处理学科作为社会科学、劳动科学的分支应运而生。

(二) 劳动争议处理学科与劳动关系的联系

劳动关系是用人单位与劳动者在运用劳动能力，实现劳动过程中发生的一种社会关系。从某种意义上说，劳动关系是社会生产两大要素（生产资料与劳动力）相互结合的关系，它不仅是劳动领域中，而且是整个社会中最重要、最广泛的社会关系之一，因而是整个社会关系的基础部分。劳动争议

是劳动关系双方当事人之间的纠纷,它基于劳动关系而发生,是劳动关系不能协调发展的滞态反映。处理劳动争议的目的在于依法协调劳动关系。而劳动关系为劳动法律规范调整而形成的权利义务关系,则为劳动法律关系。可见,劳动争议处理学科深层次的研究对象是劳动关系和劳动法律关系。只有在研究掌握劳动关系建立、运行和终止规律的基础上,研究如何完善劳动法律关系,才能实现对劳动争议和劳动争议处理规律的深入研究。从这种意义上看,劳动争议处理学也是一门研究劳动关系的学科。

(三) 劳动争议处理学科同邻近学科的关系

任何事物都不是孤立存在的,总是与周围的事物相互联系、相互渗透、相互制约的。劳动争议处理学科也不例外,它同邻近的学科有着密切的联系。

1. 劳动争议处理学科同诉讼法学的关系

诉讼法学是对诉讼法的立法和诉讼活动(包括对象、管辖、原则、依据、证据、程序、执行)进行研究和概括的科学。劳动争议处理学科同诉讼法学有着密切的联系,都是以公民、法人、组织的“诉”为对象,以保证宪法赋予他们的各项合法权益得以兑现;劳动争议处理中的仲裁活动程序是根据其特定对象、仲裁的性质和仲裁活动的特点,在借鉴民事诉讼法的基础上产生和完善的;劳动争议处理制度中的人民法院审判程序,则是依据民事诉讼程序的。但是,两者仍然是有本质区别的,它们的内涵不同,外延有所交叉,分别有自己特定的调整对象和特有原则等等。从劳动争议仲裁法规看,总体上是简化于民事诉讼法的。

2. 劳动争议处理学科同劳动法学的关系

劳动法学是研究劳动法的制定和实施的学科。制定劳动

法,健全劳动法律法规体系,是预防劳动争议的前提条件,是妥善处理劳动争议的重要保障,是处理劳动争议的基本依据。可见,劳动法学的研究,指导和带动了劳动争议处理学科的研究,劳动争议处理学科是劳动法学的组成部分。

3. 劳动争议处理学科同劳动经济学的关系

劳动经济学是研究劳动的人的学问,以人们的就业、劳动时间、生产率、收入、物价、社会保险等众多问题为研究对象。劳动经济学以经济学作为分析、研究劳动关系的工具,其研究所涉及的客体同劳动争议处理学研究的客体是有交叉的。在一定条件下,劳动经济学研究的具体对象就是劳动争议和处理劳动争议的客体,二者就同一客观事物从不同的角度进行研究。劳动经济学研究它的运行规律,以求提高劳动生产率;劳动争议处理学科研究它的滞态反映规律,以求恢复它的正常状况,得以协调发展。可见劳动经济学是研究劳动争议处理问题的基础理论之一。

二、劳动争议处理学科的研究原则、方法和目的

劳动争议处理学科和其他学科一样,需要正确的研究方法,正确的研究方法是揭示研究对象的手段。正确的研究方法,是与研究对象相适应,反映其客观性的研究方法。了解和掌握正确的研究方法有助于克服经验主义、片面性和主观臆断,进行正确判断和决策。

(一) 劳动争议处理学科的研究原则

劳动争议处理学科要运用正确的方法进行研究,必须遵循科学研究方法的一般原则,主要内容如下:

1. 收集数据资料和典型案例要客观。只有依据客观的数据资料进行分析,才能得出正确的结论。绝不能在调查之前即形成主观偏见,按照主观偏见去选择数据和案例。

2. 理论要与实际密切联系。通过对劳动争议处理工作的实践进行归纳、概括，形成系统理论。将所形成的理论运用于指导劳动争议处理工作的实践，从而深刻揭示我国劳动争议处理制度产生的社会原因，阐明其指导思想、原则，形成该学科的系统体系。

坚持理论与实践相结合的方法，要做到基于对我国劳动关系的深刻分析进行研究；立足于劳动制度改革第一线进行研究；从本国实际出发，借鉴国外经验进行研究。

3. 要遵循个性与共性辩证统一的关系。劳动争议处理学科是由劳动争议原理、企业调解、地方仲裁和人民法院诉讼四个部分构成的统一体，各组成部分之间既有严格的区别，又有密切的联系。因此，劳动争议处理学科的研究，应按照共性寓于个性之中的规律，深入地研究其每一个组成部分，把握劳动争议区别于其它争议的本质及特征；把握调解、仲裁和诉讼之间质的差别，准确理解它们各自的确切含义。在此基础上，研究它们各自的原则、依据和程序。同时，又要将每个组成部分同其他部分联系起来进行研究，从而把握劳动争议处理学科的整体精神实质。

4. 对劳动争议处理工作的未来要有预见。来自实践的理论是具有客观性的理论，其结论应在实践中不断再现，指导实践。掌握了符合客观规律的理论，就可以预测未来，用研究的成果指导劳动争议处理工作。

（二）劳动争议处理学科的研究方法

1. 案例研究法。劳动争议处理学科的研究对象寓于案例之中。通过对一个或若干同一类型案例进行分析，可以深入劳动争议的内核，把握一类现象的本质和规律，从而得出正确的结论。这些正确的结论，可以揭示劳动争议发展的新动