

王成明◎主编

劳动纠纷

50个法庭诉讼实战策略



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动纠纷

50个法庭诉讼实战策略

主 编：王成明

副主编：杜 娟 颜 麟

撰稿人员：

李延龙 王怀旺 郑洪涛 贾青波 王远 杨松

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动纠纷: 50 个法庭诉讼实战策略/王成明主编.

—北京: 中国法制出版社, 2010. 8

(大众法律顾问系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1992 - 5

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动争议 - 劳动法 - 基本知识 - 中国 IV. ①D922. 591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 107089 号

策划编辑 戴蕊

封面设计 周黎明

劳动纠纷——50 个法庭诉讼实战策略

LAODONG JIUFEN——50 GE FATING SUSONG SHIZHAN CELUE

主编/王成明

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787×1092 毫米 16

版次/2011 年 1 月第 1 版

印张/12.25 字数/185 千

2011 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1992 - 5

定价: 29.80 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66065921

邮购部电话: 66033288

主编简介

王成明 律师，北京大学法学学士，北京明科律师事务所创始人。

从事律师工作十余年，代理了大量的诉讼和非诉讼案件，积累了丰富的办案经验，办理案件擅长出奇制胜，于细微处把握机会，反败为胜。尤其擅长集团诉讼，曾成功代理数十起百人以上诉讼案件，为委托人挽回经济损失数亿元。在法学理论上勤于钻研，在多家报纸、期刊、电视台等媒体发表文章或接受采访。

电子信箱：cmw@mincolaw.com

副主编简介

杜娟 律师，北京明科律师事务所合伙人，北京律师协会专业委员会委员。

专职从事律师工作已十数载，积累了较为深厚的法学理论功底和丰富的律师实务经验，对一些复杂、疑难案件具有独到的见解和处理方法。处事严谨细致，逻辑思维严密，办事稳重，敢于承担责任。在办案过程中始终秉承“委托人利益至上”的原则，以当事人的利益最大化为目标，尽心尽力维护当事人的合法权益，力争以最低成本取得最佳效果。已在多家报纸、期刊、电视台等媒体发表文章或接受采访。

电子信箱：dj@mincolaw.com

颜麟 律师，北京明科律师事务所律师，法学学士及管理学学士。

曾在人民法院民庭、刑庭有工作经历，对法院处理案件之流程及法院把握案件问题之角度以及权衡有深入了解。在解决公司法律事务、人力资源管理及劳动争议类案件中长期同部门业务精英实践和研究，在司法实践中形成了自身体系和独到解决方式，并取得了良好的社会效果。主要发表文章及书籍有：《透过商务交流浅析公司法务实践》、《诉讼案件策略及分析》、《劳动争议解决程序的缺失及完善》、《关于劳动者社会保险及福利的若干法律问题分析》等。



序 言

自《中华人民共和国劳动合同法》及其实施条例等相关的劳动法律法规文件颁布实施之后，我国的劳动法律体系也日趋完善。不仅在实体法律方面，关于劳动争议调解仲裁程序的法律也相继颁布和实施，特别是全国各地根据区域特点出台了进一步细化的相关规定。可以说，在劳动纠纷案件中的各种情况，基本已经实现了有法可依。

但是在劳动争议案件中，法律对合法权益的保护并不仅仅局限于读法、懂法。一则因为一些劳动法律法规跨越年度较大，但是部分条款仍然是我们当今司法实践的依据；二则劳动法律法规种类繁多，不仅通过法律性的条文确定了相关规则，具体实施细则以及各部门的规章和各地规范性文件依然影响着我们的司法实践。所以，作为法律的实践者来说，如何有效运用法律法规是我们在法律程序运行状态下更需要关注的问题。

“世界上没有两片完全相同的树叶”，同样，对于相似的案例我们完全可能有不同的解决方案，用不同的方式维护广大读者的合法权益。本书的创作团队在近阶段解决了大量的劳资纠纷案例，最大的收获就是在如何运用法律以及“创造性”地实践于劳资纠纷案件所得到宝贵的经验。在此，我们希望能够和广大读者共同分享，也希望广大读者能够通过本书的技巧和策略提高劳动仲裁及诉讼的成功率。

编者

2010年12月于北京

目 录

CONTENTS

第一章 必要的知识储备

——劳动争议案件的基本概况

第一节 劳动争议案件的特点、范围及分类 / 1

- 一、劳动关系和劳动争议 / 1
- 二、劳动争议案件的特点 / 2
- 三、劳动争议案件的范围 / 3
- 四、劳动争议案件的分类 / 4

第二节 劳动争议案件反败为胜的诉讼技巧 / 5

- 一、挑选委托代理人 / 5
- 二、全面分析劳动争议的事实过程 / 6
- 三、证据分析 / 6
- 四、法律适用 / 8
- 五、基本技巧 / 8
- 六、专业辅助技巧 / 9

第二章 解决劳动争议的基本途径

——劳动争议案件实务流程

第一节 劳动争议案件实务流程概述 / 11

第二节 劳动争议仲裁 / 13

- 一、劳动争议仲裁管辖的基本原则 / 14
- 二、劳动争议案件仲裁基本程序 / 15

第三节 劳动争议诉讼程序 / 20

- 一、起诉与受理 / 21
- 二、准备与调查 / 21
- 三、调解与审判 / 22

第三章 掌握克敌制胜的绝招

——劳动争议案件策略运用与把控

第一节 诉前准备 / 24

- 一、委托代理 / 24
- 二、案件管辖 / 25
- 三、证据收集运用 / 25
- 四、法律文书 / 25
- 五、知己知彼 / 26
- 六、多套方案、多手准备 / 26

第二节 仲裁及诉讼程序的把控与策略 / 27

- 一、和解、调解 / 27
- 二、时效 / 29
- 三、庭审 / 30

第三节 诉讼结果 / 30

- 一、庭审结束后的双方“妥协” / 31
- 二、劳动争议案件的执行 / 31

第四节 法律文书分析 / 33

- 一、劳动合同争议仲裁申请书 / 33
- 二、劳动合同争议起诉状 / 34
- 三、劳动合同争议调解申请书 / 35

第四章 取胜之道，贵在得法

——劳动争议案件的法庭诉讼实战策略

第一节 劳动关系争议之实战策略 / 36

一、劳动仲裁未处理的请求是否可以向法院再次提起诉讼？ / 36

实战策略 鉴于仲裁和诉讼的特殊性，劳动者提起请求的尺度应当符合仲裁和诉讼的规定，避免因程序不当而导致“败诉”。

二、劳动者办理离职手续是否应当同用人单位签订书面协议？ / 40

实战策略 对于用人单位口头的辞退或者解除劳动关系应当落实到书面文件中。此外，劳动者应慎重提交离职申请。

三、个体工商户与其帮工、学徒之间一概不属于劳动关系吗？ / 45

实战策略 尽管我国相关法律法规明文规定个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷不属于劳动关系纠纷范畴，但在日常实践中用人单位或组织往往越过了名称上的界限，不能仅以名称作为判断案件性质的唯一标准。

四、公司是否有权单方面解聘违反公司规章制度的劳动者? / 49

实战策略 有因并不一定就产生坏的结果,有行为并不一定就要全部承担责任,抓住事实细致剖析,准确性,才能决定案件的成败。

五、在加工承揽工程中雇工发生工伤的,由谁来承担责任? / 54

实战策略 法律关系只是认定事实的一种表现方式,在主体行为存在过错的情况下可以通过转移法律关系,寻求最终的责任承担者。

六、用人单位可否随意调整员工的工作岗位? / 57

实战策略 用人单位对公司人事安排和决定须“有章可循”,循序渐进才能够有效减小劳动争议的法律风险。

七、如何区分劳务关系与劳动关系? / 61

实战策略 正确区分劳务关系和事实劳动关系对劳动者和用人单位影响巨大,用人单位在聘用劳动者时应当确认劳动者工作经历和劳动关系解除状况,减小法律风险。

八、面对违反法律程序的除名决定,劳动者如何维护自身权益? / 65

实战策略 开除和除名已是过去时,合法合理地利用法律概念的变换,能够转败为胜,提升胜诉的机率。

九、用人单位否认与劳动者存在劳动关系如何获得赔偿金? / 68

实战策略 “借尸还魂”,是指在证据对己不利的情况之下,特别是因没有证据而要承担举证不能责任的时候,通过相关联的事件引出自己的证明目的,从而取得最终的合法利益。

十、内退歇岗人员的养老保险应当由谁承担? / 72

实战策略 劳动纠纷案件中诉讼时效的起算点确定是很重要的,某些案件可利用单位履行通知义务时程序上的漏洞来否定其相应行为的法律后果,以达到“曲线救国”的目的。

第二节 劳动合同争议之实战策略 / 74

一、劳动者离职后用人单位有义务依法开具相关证明吗? / 75

实战策略 劳动者离职后与原用人单位存在的劳动关系并不因离职而消除,用人单位还应履行“后合同义务”。

二、不定时工作制度的合同,公司是否能随时解除? / 78

实战策略 用人单位在管理员工时应当首先完善本单位相关规章制度,这些制度可以作为日后纠纷发生的解决依据,减少不必要的损失。

三、劳动者未签订劳动合同如何确定事实劳动关系? / 82

实战策略 企业改制、破产、清算涉及到未签订合同的劳动者,应当积极主张并确认同单位的事实劳动关系,以保障优先受偿的基本生存权利。

四、试用期约定超过法定期限,劳动者就能自动转为正式员工吗? / 86

实战策略 通过引入培训机制和岗位轮换机制等,可以有效解决用人单位和劳动

者之间的矛盾，优化人力资源管理。

五、如何正确区分劳动合同与劳务合同，合法维护自己的权益？/ 90

实战策略 正确区别劳务合同和劳动合同，两者的性质及权利义务和内容均有差异，保护劳动者的利益也不完全相同。

六、用人单位单方解除劳动关系是否有效？/ 94

实战策略 劳动者可以利用举证责任倒置的原则，对于不易取得的证据通过转移举证责任的方法来减轻自己的责任，这比承认一个对自己不利的事实要好得多。

七、企业员工辞职，用人单位如何在法律允许的范围内减小自己的损失？/ 98

实战策略 用人单位在为员工办理辞职、辞退手续或者员工离职手续时，要认准和抓住时间节点，制定相关书面材料并由劳动者签字后留存，任何材料的签订都可能作为日后定案的关键证据。

第三节 工资待遇及补偿争议之实战策略 / 102

一、劳动者索要加班工资应当如何举证？/ 102

实战策略 因加班工时的不确定性和举证等困难导致劳动者和用人单位双方的权益无法得到确定，用人单位应当在法律的框架内完善公司规章制度，或者按照劳动合同办事，以维护双方合法权益。

二、劳动者是否有权利索要离职前的年终奖？/ 107

实战策略 对已经离职的劳动者而言，年终奖的发放与否取决于年终奖的性质如何，用人单位的举证关键在于对年终奖金的定性。

三、用工单位发生破产、改制或其他方式的变更时，劳动者如何保障自己的权利？/ 111

实战策略 用工单位发生破产、改制等重大变更时，法律优先保障劳动者基本生存权，但是劳动者应当准确把握诉讼时效，减小法律风险。

四、员工离职时如何获得应得的经济补偿金？/ 115

实战策略 “避实就虚”，对陷入死局的诉讼不必再花力气去寻根究底，不妨跳出迷局寻求新的解决方法。

五、非全日制员工解除劳动合同是否可以再主张经济补偿？/ 119

实战策略 劳动者工作性质不同使适用的法律也有天壤之别，在宏观上改变不了案件定性时，从有效证据的微观上准确定性劳动关系可能改变整个案件的结果。

六、劳动者辞职或被辞退，用人单位是否应该支付经济补偿金？/ 123

实战策略 用人单位处理劳动者主动辞职事宜时应当要求劳动者单独提交书面申请并注明原因，减少因此产生的法律风险。

第四节 休假工时争议之实战策略 / 127

一、临时工、合同工达到工作年限是否同样享有退休待遇？/ 128

实战策略 临时工和合同工是否具备资格享受退休待遇，关键在于确定劳动关系

的存在，这是享有相关福利待遇的基础条件。

二、孕期中发生意外事件是否仍应当按照产假领取工资？/ 132

实战策略 “反客为主”，对既定的事实没有必要否定，而应主动出击对事实所依赖的证据等因素进行辩驳，在法律的框架内争取主动权来回应对方。

第五节 社会保险及福利争议之实战策略 / 136

一、职业培训费用应由劳动者还是用人单位负担？/ 137

实战策略 多数职业培训是连续的，在此应当区分对待，用人单位应当重视服务期的约定保障自己的合法权益。

二、劳动行政主管部门各自应当履行的法定职责有哪些？/ 141

实战策略 对于我国繁多的劳动行政主管部门，各个机构的管理职责和权限并不一样，劳动者寻求法律救济的途径也是多样的，但应当正确认识其职能分工，少走弯路。

第六节 劳动保护争议之实战策略 / 145

一、工伤认定是否适用聘用的离退休人员？/ 146

实战策略 法律程序存在一定的僵化性和滞后性，劳动者应当适时变换维权策略，以事实为基础选择适当的方式实现自己的权益，而不应“僵化”在单一性质的诉讼中。

二、工作时间和工作场所外发生的意外事故能否认定为工伤？/ 151

实战策略 法条不应当僵化理解，而应根据客观实际和立法初衷来寻求证据，解决法律理解和运用的障碍。

三、劳动者因工伤造成的损失是否因达成赔偿协议而无权再主张？/ 155

实战策略 工伤事故发生时签订的一次性了结补偿协议可以作为补偿的依据，但并不是唯一和最终的，劳动者可以根据工伤认定程序向有关部门提出申请，维护自身合法权益。

四、劳动者应酬醉酒身亡能否认定为工伤？/ 161

实战策略 在复杂的案情中把握案件的整体性和各种因素的相互联系，对于关键原因要准确定性，由此决定案件性质。

五、劳动合同无效时职工就无法获得工伤待遇吗？/ 165

实战策略 “反客为主”，在己方依据的客观事实不能改变且明显被动的情况下把不利的后果转嫁给对方承担，变被动为主动。

六、无法认定劳动关系存在能获得身体伤残赔偿吗？/ 169

实战策略 “另辟蹊径”，在费时费力的工伤认定和求偿过程中不妨通过其他法律关系简单地达到目的，法律实现合法权益的途径并不是单一的。

附 录

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 / 174

(2007年12月29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 / 180

(2001年4月16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(二) / 182

(2006年8月14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(三) / 184

(2010年9月13日)

第一章

必要的知识储备

——劳动争议案件的基本概况

第一节 劳动争议案件的特点、范围及分类

法律调整的对象是社会关系，相应的，劳动争议案件常适用的劳动法和劳动合同法等调整的就是劳动者和用人单位之间的劳动关系以及同劳动关系密切的其他社会关系。我们要对劳动争议案件进行有效操作和策略运用，就应当对劳动法律关系的实质和基本内容有所了解。

一、劳动关系和劳动争议

1. 劳动关系。劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指依照国家劳动法律规范确立的劳动法律关系，即双方当事人是被劳动法律规范所规定和确认的一定的权利和义务联系在一起的，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。双方劳动关系的建立应当经过双方协商并且签订书面劳动合同等过程。但劳动和社会保障部发布的劳社部发〔2005〕12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》明确表示，劳动关系的建立并不以签订劳动合同为必要条件，根据该通知，未签订劳动合同的可以参照相关凭证来认定双方劳动关系。这为劳动者维护其合法权益提供了法律依据，同时警示了某些用人单位，避免其以此类方法规避法律。

2. 劳动争议。劳动争议是指劳动关系当事人之间因关于劳动的权利与义务发生分歧而引起的争议，又称劳动纠纷。其中有的属于既定权利的争议，即因适用劳

动法和劳动合同、集体合同的既定内容而发生的争议；有的属于要求新的权利而出现的争议，是因制定或变更劳动条件而发生的争议。本书所述的劳动争议主要是针对法律实践和操作中劳动者与用人单位之间因劳动权利义务关系而发生的争议。主要分为劳动合同争议、劳动标准争议（包括劳动条件标准、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、工资奖金等）和劳动社会保险争议。

二、劳动争议案件的特点

1. 主体特定性

本书的主要内容是关于劳动争议案件的实践操作，所以不涉及广义的劳动争议主体，仅对狭义的劳动争议主体进行评析。因为劳动关系建立在用人单位和劳动者之间，所以主体相对特定：劳动者和用人单位。当然，劳动者包括集体劳动关系的主体，而用人单位内部工会却不当然成为劳动关系主体。工会可以协助解决劳动争议纠纷，但并不能做出最终的决定。其作为用人单位内部机构不具有独立法人资格，一般情形下不具有诉讼主体资格，但是劳动者可以向它提出申诉等劳动争议申请，它能够促进劳动争议的解决，代表集体劳动者行使各项权益。

另外，我国劳动法所调整的劳动者主体包括：与企业、个体经济组织形成劳动关系的劳动者；国家机关、事业单位、社会团体的合同制人员及工勤人员；通过劳动合同与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的非工勤人员的劳动者。此外，劳动者不包括公务员和公务员法调整的事业单位和社会团体工作人员、军人、农村劳动者以及家庭保姆等。

用人单位主要是指按照法律规定成立并向劳动者发放工资薪酬的单位或组织。主要表现形式是：企业、事业单位、社会团体等，不包括农村集体组织、农村承包经营户和自然人。

2. 程序特定性

根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等规定，劳动争议处理应当遵循以下原则：（1）着重调解，及时处理；（2）查清事实，合法公正；（3）保护劳动者合法权益，适用法律平等。程序的特定性决定了劳动争议案件的特殊性，最明显区别于一般民事争议的就是设置了劳动争议仲裁前置程序。之所以在法律规范里确定着重调解的原则就是为了在诉讼前解决争议。法定的劳动争议仲裁前置程序和此后的诉讼程序就是我们通常所称的劳动争议案件的“一裁两诉”制度。这是我们在运用劳动法律保护自己的合法权益时所必须要明确的问题，特别对于劳动者而言，因为这些经验的不足可能致使诉讼时效超过而导致胜诉权的消灭。此外，劳动争议的处理当然具有同一般民事案件相似的和解、调解、仲裁诉讼等程序，在此不赘述，详细分析见本书具体章节。

3. 诉讼费用特定

国务院 2007 年 4 月 1 日起施行的《诉讼费交纳办法》规定：“劳动争议案件每件交纳 10 元”；“以调解方式结案或者当事人申请撤诉的，减半交纳案件受理费”；“追索劳动报酬的案件可以不预交案件受理费”。2008 年 5 月 1 日起施行的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第 53 条规定：“劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。”也就是说国家通过运用财政手段来最大限度减轻劳动争议双方诉讼成本，不论是对于仲裁还是诉讼，都以立法形式对解决劳动争议的基本费用予以减免，这是所有其他法律争议案件所不具备的，目的是为了鼓励劳动者用法律维护自己的权益。

4. 诉讼内容特定

此处的“诉讼”是指广义的劳动争议解决方式，包括劳动争议的调解和仲裁。基于劳动争议而提起的诉讼的性质和内容，相对于其他争议而言显然具有特定性。根据相关法律法规，劳动者具有劳动就业权、取得报酬权、休息权、物质帮助权、享有劳动安全卫生保护权、接受职业技能培训权、请求处理劳动争议权等；而劳动者的义务主要包括：完成劳动任务、提高劳动技能、遵守劳动纪律职业道德、保守商业秘密等，这是其他民事法律争议所不具备的特性。

劳动者同用人单位签订的劳动合同应当充分保证劳动者的上述权利。此外，相关劳动法律法规所调整的内容也有具体的范围，并且明文规定了不受调整的范围，这是其他民事诉讼争议所不具备的。

三、劳动争议案件的范围

我们知道，并不是所有劳动用工都由《劳动法》或者《劳动合同法》调整。由于劳动主体双方的力量对比、经济承受能力等的具体情况不同，其相互之间的关系调整将适用不同的法律规范：比如用人单位与劳动者之间形成的关系为正规用工形式的劳动关系，适用《劳动法》及其相关的法律法规；而其他平等主体之间因提供劳务形成的关系，为非正规用工形式的雇佣关系，由《民法通则》进行调整。具体来看，根据我国劳动法律的规定分为以下几种：

1. 《劳动法》调整的劳动关系的范围

(1) 企业和个体经济组织中形成的劳动关系——劳动法调整的主要对象。

(2) 一定范围的国家机关、事业组织、社会团体通过与劳动者签订劳动合同建立的劳动关系。其中包括国家机关、事业组织、社会团体与实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员之间的劳动关系；实行企业化管理的事业组织与其职工之间形成的劳动关系；以及其他劳动者通过签订劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立的劳动关系。

(3) 未纳入劳动法调整的,包括:公务员和比照公务员制度管理的事业组织和社会团体的工作人员适用《公务员法》;农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工经商的农民除外);现役军人;家庭保姆、自然人用工;在中华人民共和国境内享有外交特权和豁免权的外国人。

2. 《劳动合同法》调整的劳动关系的范围:

(1) 将民办非企业单位与其劳动者的劳动关系纳入劳动法的调整对象。民办非企业单位是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的,从事非营利性社会服务活动的社会组织。

(2) 将事业单位的劳动关系有条件地纳入劳动法的调整对象。

(3) 将社会团体的劳动关系基本上都纳入劳动法的调整对象。将工会、共青团、妇联等人民团体和群众团体以外的其他社会团体与其劳动者的劳动关系,纳入《劳动合同法》调整,进而被纳入劳动法的适用范围。

(4) 将劳务派遣、非全日制用工形式的部分类型的非标准劳动关系纳入劳动法的调整对象。

(5) 一方主体不合格的劳动关系已被纳入《劳动合同法》的适用范围,进而被纳入劳动法的适用范围。

(6) 将退休人员重新受聘的劳动关系有条件地纳入劳动法调整对象。达到退休年龄的劳动者若不享受基本养老保险待遇,退休人员重新就业的劳动关系由劳动法调整。否则,作为民事雇佣关系由民法调整。

(7) 将个人承包经营中的劳动关系有条件地纳入劳动法调整对象。在个人承包经营中,承包个人招用了劳动者,一旦违反《劳动合同法》的规定,视为劳动者与发包人建立了劳动关系,发包人要承担赔偿责任。

(8) 《劳动合同法》仍然不调整农村劳动者、现役军人、家庭保姆、自然人用工等性质的劳动关系。

当然,与劳动关系密切联系的其他社会关系还有:劳动行政关系、劳动服务关系、劳动团体关系、处理劳动争议方面的社会关系、劳动监督检查方面的社会关系等等。所以我们说,劳动争议案件要解决的是一个复杂和巨大的关系网络问题,对于每一种劳动力形式的调整方法不都一样,劳动者在维权过程中应当仔细甄别,从而最迅速地实现自己的合法权益。

四、劳动争议案件的分类

劳动争议按照不同的标准可以分为不同的类型,各国劳动立法对不同类型的劳动争议规定了不同的处理制度,并因此而形成了相应的各项子制度,其中包括权利争议与利益争议、个人争议与集体争议、公益事业争议与非公益事业争议、劳资争

议与工伤争议的划分及相关的处理制度等等。我国目前采用的劳动争议“一裁两审”模式，实际上把劳动争议处理的绝大部分负担都压在了审判的肩上，处理程序繁杂、效率低下已经成为我国劳动争议处理制度存在的严重问题，将劳动争议进行分类，既可以节约司法资源，减少当事人和国家的诉讼成本，又可以总结规律、提高处理效率，实现劳动争议处理的经济化。

在我国，劳动争议分类方法很多，首先，从劳动争议主体上分，劳动争议可分为个人劳动争议、集体劳动争议。个人劳动争议指劳动者个人与用人单位发生的劳动争议。集体劳动争议则分两种：一种是劳动者一方为多人，且发生争议的原因和请求是共同的。这种集体劳动争议劳动者一方应推举代表参加法定的处理程序。在处理程序上与个人劳动争议相同，但根据《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，劳动者一方在10人以上的争议或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会可优先立案，优先审理。另一种为团体争议，即指以工会组织为一方，因代表职工与用人单位签订和执行集体协议而产生的争议。

其次，从劳动争议的客体上分，即从争议涉及的劳动关系上分，可分为：因执行劳动法律、法规、劳动合同和集体合同的规定而发生的劳动争议，亦称权利之争，以及因确定或变更劳动者的权利义务而发生的劳动争议，亦称利益之争。

再次，从劳动争议的性质上分，可以分为因参加、组织工会及罢工等行为与用人单位产生的劳动争议和因要求增加工资、缩短工时等经济利益产生的争议。

最后，也就是我们本书案例主要讨论的部分，从劳动争议的内容上分，劳动争议可分为因执行国家有关工资、保险、福利、职业培训、劳动保护的规定发生的争议；因履行劳动合同发生的争议；因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议等。

第二节 劳动争议案件反败为胜的诉讼技巧

劳动争议分类标准不一，种类繁多，但有关劳动争议诉讼的策略与技巧却是有着共通的地方。在不违背法律和社会道德的前提下，为了实现对于劳动者合法权益最大限度的保障，诉讼策略包括以下几个方面：

一、挑选委托代理人

劳动争议的发生，一方面劳动者和用人单位应当积极沟通、协商，在事实的基础上达成一致来解决双方矛盾；另一方面难免需要运用法律的公正性来保障各方合法权益。而对于双方当事人，特别是劳动者来说，委托专业的法律代理人无疑是对己方权利的最有效的保障措施。在此所说的专业法律代理人并不局限于律师，还包

括一般法律工作者和具备一定知识的专业人员，比如具备医学知识、财务知识的人员等等，这样更有利于正确处理劳动者工伤或者用人单位工资单据、账本等信息。运用相对专业的知识评析当事人之间的法律事实对当事人权益会有更充分保障。通常我们说发生法律纠纷需要委托专业人员，一般都会想到律师，毕竟律师作为法律的实践者拥有相对完备的知识结构、严谨的工作态度和严密的逻辑思维。律师对解决劳动者和用人单位之间的争议能起到催化剂的作用，他们不仅能够运用法律，还能通过分析将事实还原、把事实和法律相结合，以维护当事人的合法权益。

不可否认，劳动争议案件的胜诉率与专业的代理人参与有直接的关系，甚至专业的代理人参与与否直接影响案件成败，所以，委托代理人的选择也是将劳动争议专业和非专业化处理的一种选择，这对案件成败起着至关重要的作用。

二、全面分析劳动争议的事实过程

“以事实为依据，以法律为准绳”是我国司法裁判的基本原则。任何证据或者法律的适用都建立在案件事实的基础之上，把握好事实过程中关键的法律因素就等于把劳动争议案件的胜诉权紧握掌中。

对于劳动争议事实的把握并不仅仅局限于己方事实，还要对对方行为有所了解，所谓“知己知彼，百战不殆”。明确对方目标和弱点，才能针对性地制订行之有效的应对方案。很多劳动者在入职前都同用人单位签订《员工手册》，但大多数劳动者对于其中的详细条款从未进行了解和分析，甚至在诉诸法院后仍对此一无所知。而根据我国法律规定，用人单位经过公示并经劳动者同意的企业规章制度可以作为法律抗辩事由，这样劳动者就要因不了解用人单位状况，不了解法律，而承担不利的法律后果；但如果劳动者在劳动争议诉讼前对用人单位的规章制度及办事程序有所了解，搜集证据否认《员工手册》的公示效力，做好充分应诉准备，那么结果当然会截然不同。

当然，我们明确法律关系、了解法律事实同时还要确立争议的目标，即对于整个劳动争议案件我们要达到的目的是什么，是人身性质的道歉还是财产性质的赔偿。目的不同采取的法律手段自然不同。同时，我们对于确定的目标要具体化；所做的证据准备要有针对性；要切实可行并且建立在事实过程基础之上；符合法律规范、明确法律的适用等等。

三、证据分析

证据是诉讼的核心，是维护当事人合法权益的基础，更是劳动者或者用人单位参与诉讼活动的基础，它甚至能够直接决定案件的成败。民事诉讼法学里对于证据的适用的研究成果当然亦适用于劳动争议案件，证据的三性（客观、关联、合法）