



劳动争议调解员必读

.501

中国劳动出版社

劳动争议调解员 必读

邢新民 杨喆 杨燕绥 编

中国劳动出版社



B 752.55

劳动争议调解员必读

邢新民 杨喆 杨燕绥 编

责任编辑：曾令萍

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街12号)

北京市隆昌印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

787×1092毫米 32开本 9.626印张 223千字

1990年12月北京第1版 1991年1月北京第1次印刷

印数：15000册

ISBN 7-5045-0725-3/D·102 定价：4.20元

前 言

经济体制改革，特别是劳动制度改革，必然伴随着劳动关系的变化，尤其是所有制形式、企业经营机制以及分配形式的改革，使得企业与劳动者之间的利益冲突进一步复杂。近年来，劳动争议日益增多，集体劳动争议案件有所上升。为妥善处理争议，维护企业行政和职工的合法权益，1987年7月国务院发布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》。按照这个规定，企业要设立调解委员会，负责调解本企业发生的劳动争议。这一暂行规定确立了调解在处理劳动争议中的法律地位。

企业劳动争议调解委员会调解劳动争议，虽不具有法律效力，但及时有效地调解能起到缓和矛盾，疏导纠纷，避免矛盾激化的作用。调解能使争议双方自我认识，分清是非，在相互谅解的气氛中解决问题；调解是在双方当事人完全自愿的基础上进行的，所以互相不伤感情，不抱成见，有利于团结。在实际工作中，大量的劳动争议都是通过调解圆满解决的。

劳动争议调解工作是一项复杂、具体、涉及面广、政策性强的工作，企业劳动争议调解委员会又是处理劳动争议的第一道防线，发挥好这道防线的作用，既可减少劳动争议的仲裁和诉讼，又能及时把问题解决在萌芽状态，对稳定大局，维护劳动关系当事人双方的利益，确保生产的顺利发展，都有着重要的意义。做好这一工作的关键是调解人员必须熟悉劳动政策，知法、懂法。为帮助企业从事调解工作的同志达到这一要求，

我们编写了这本《劳动争议调解员必读》。本书从基本法理入手,结合劳动制度改革的实践,介绍劳动争议调解工作的性质、任务、调解程序等知识,并收编了部分劳动争议调解案例、调解工作问答、调解文书式样以及有关劳动争议处理的法律文件,具有较强的实用价值。我们希望,本书的编辑出版能对从事劳动争议调解工作的同志学习和掌握国家的劳动政策、法规,研究劳动争议调解的方法,提高业务素质,起到积极的作用。

本书由邢新民、杨喆和北京市劳动管理干部学院杨燕绥等同志编写,邢新民同志统稿。

由于我们水平有限,错误之处在所难免,敬请有关同志和广大读者予以谅解和指正。本书在编写过程中,得到了陕西省劳动厅仲裁处、青岛市劳动局仲裁处等有关方面的热情支持,在此表示感谢!

编者

1990年7月

目 录

上篇 法律知识

第一章 法的基本理论	(1)
第一节 法律概述	(1)
一、法的概念	(1)
二、法的起源	(2)
三、法的本质	(3)
第二节 法与其他社会现象的关系	(6)
一、法与经济基础的关系	(6)
二、法与政治的关系	(6)
三、法与政策的关系	(7)
四、法与道德的关系	(7)
五、法与宗教的关系	(9)
第三节 法律的作用	(10)
一、法律的规范作用	(10)
二、法律的社会作用	(12)
第四节 法律效力与法律形式	(14)
一、法律效力	(14)
二、法律的形式	(15)
三、法律的形式分类	(18)
第五节 我国法律的制定与实施	(19)

一、法律的制定·····	(18)
二、法律的实施·····	(21)
第二章 法律关系 ·····	(24)
第一节 法律关系的概念·····	(24)
第二节 法律关系的构成·····	(25)
一、法律关系主体·····	(25)
二、法律关系的内容·····	(27)
三、法律关系的客体·····	(28)
第三节 法律关系的确立和保护·····	(28)
一、法律事实·····	(28)
二、法律关系的保护·····	(29)
第三章 劳动法律基本理论 ·····	(31)
第一节 劳动法概述·····	(31)
一、劳动法的概念及调整对象·····	(31)
二、劳动法的产生和发展·····	(34)
三、我国劳动立法简史·····	(38)
四、劳动法的渊源·····	(49)
五、劳动法规体系·····	(49)
第二节 劳动法的基本原则·····	(55)
一、劳动法基本原则的概念及特征·····	(55)
二、我国劳动法的基本原则·····	(57)
第三节 劳动法的指导思想·····	(61)
第四节 我国劳动法的内容及作用·····	(64)
一、劳动法的内容·····	(64)
二、劳动法的作用·····	(66)
第五节 劳动法律关系·····	(69)
一、劳动法律关系的概念、性质和种类·····	(69)

二、劳动法律关系的特点·····	(71)
三、劳动法律关系的构成·····	(73)
四、劳动法律关系的产生、变更和消灭·····	(80)

中篇 合同·仲裁·调解

第四章 劳动合同制 ·····	(83)
第一节 合同的基本原理 ·····	(83)
一、合同的概念及历史沿革·····	(83)
二、合同的特征·····	(84)
三、我国的合同制度·····	(85)
第二节 劳动合同 ·····	(86)
一、劳动合同的概念及其法律特征·····	(86)
二、劳动合同的种类·····	(88)
三、劳动合同的形式和内容·····	(88)
四、劳动合同的订立、变更、终止和解除·····	(103)
五、违反劳动合同的责任·····	(111)
六、劳动合同的管理·····	(113)
第三节 劳动合同的鉴证 ·····	(116)
一、劳动合同鉴证的概念、性质及特征·····	(116)
二、对劳动合同鉴证审查的内容·····	(116)
三、在劳动法领域确立劳动合同鉴证的必要性·····	(117)
四、劳动合同鉴证与公证的异同·····	(118)
五、劳动合同鉴证的程序和要求·····	(119)
第四节 劳动合同制 ·····	(120)
一、劳动合同制的概念及涵义·····	(120)
二、实行劳动合同制的理论依据·····	(122)

三、劳动合同制的优越性·····	(124)
第五章 劳动争议 ·····	(127)
第一节 劳动争议概述 ·····	(127)
一、劳动争议的概念、特征及分类·····	(127)
二、劳动争议的产生·····	(128)
三、社会主义条件下发生劳动争议的原因·····	(130)
四、劳动争议的性质及特点·····	(134)
第二节 劳动争议处理 ·····	(136)
一、劳动争议处理的概念及意义·····	(136)
二、我国劳动争议处理的历史沿革·····	(139)
三、劳动争议处理机构及任务·····	(141)
四、劳动争议处理程序·····	(141)
五、劳动争议处理的原则·····	(142)
第三节 劳动争议的预防 ·····	(146)
一、劳动争议预防的概念·····	(146)
二、劳动争议预防的必要性和可能性·····	(146)
三、劳动争议预防的措施·····	(147)
四、我国处理劳动争议的几种措施·····	(151)
第六章 劳动争议的调解 ·····	(153)
第一节 调解概述 ·····	(153)
一、调解的概念及特征·····	(153)
二、我国的调解制度·····	(154)
三、劳动争议的调解·····	(155)
第二节 企业劳动争议调解委员会 ·····	(157)
一、企业劳动争议调解委员会的设立和构成·····	(158)
二、企业劳动争议调解委员会的任务和作用·····	(159)
三、企业劳动争议调解委员会的工作程序·····	(161)

四、企业劳动争议调解委员会的性质和地位·····	(166)
五、企业劳动争议调解委员会的职责·····	(168)
第三节 劳动争议调解的基本原则·····	(170)
第四节 调解工作纪律和注意的问题·····	(173)

下篇 问答·案例·法律文件

第一部分 问题解答

1.什么是劳动争议的调解?·····	(177)
2.在处理劳动争议时,如何掌握“以事实为依据,以法律为准绳”的原则?劳动法规、政策和厂规厂纪不一致时怎么办?·····	(177)
3.经企业劳动争议调解达成协议后,一方当事人不履行协议,能否强制执行?·····	(178)
4.发生劳动争议的一方要求调解,另一方态度不明朗,调解委员会能否做工作?·····	(178)
5.发生劳动争议后,亲属能否申请调解?·····	(178)
6.企业劳动争议调解委员会与劳动争议仲裁委员会受理争议范围是否相同?·····	(178)
7.什么是因录用考核问题引起的争议?·····	(179)
8.什么是因劳动报酬问题引起的争议?·····	(179)
9.什么是因工作时间、休息时间引起的争议?·····	(180)
10.什么是因劳动安全与卫生条件引起的争议?·····	(180)
11.什么是因劳动保险问题引起的争议?·····	(181)
12.什么是因职工培训引起的争议?·····	(182)
13.什么是因履行劳动合同发生的争议?·····	(182)
14.什么是因奖励问题引起的争议?·····	(182)

15. 什么是因开除、除名、辞退违纪职工发生的争议?(183)
16. 《国营企业劳动争议处理暂行规定》是否适用于外商投资企业、集体企业发生的劳动争议? 该《暂行规定》第二条是否适用于国营企业招用的临时工、季节工、农民轮换工同企业行政发生的劳动争议?(183)
17. 集体劳动争议的职工当事人推举的代表是否应当提交委托书? 发生劳动争议的职工一方人数为4至9人的, 可否按集体劳动争议处理?(184)
18. 企业主管部门是否设立调解组织?(184)
19. 国家机关、事业单位、社会团体是否设立调解委员会?(184)
20. “争议发生之日”应当怎样确定?(184)
21. 劳动争议仲裁委员会与企业劳动争议调解委员会是什么关系?(185)
22. 为什么要在企业设立劳动争议调解委员会?(185)
23. 劳动争议调解委员会的主要任务是什么?(186)
24. 劳动争议调解委员会的调解与仲裁程序上的调解有何区别?(186)
25. 劳动争议当事人如何向调解委员会申请调解?(188)
26. 劳动争议调解委员会调解不成怎么办?(188)
27. 怎样制作调解书?(189)
28. 劳动争议调解委员会受理劳动争议有无时间限制?(189)
29. 劳动争议调解委员会由哪些人员兼职组成? 这些人员怎样产生? 人数怎样确定?(190)
30. 劳动争议调解委员会主任怎样产生? 调解委员会

办事机构设在哪里?	(190)
31. 当事人干扰调解仲裁活动怎样处理?	(190)
第二部分 调解案例	
职工探亲超假被除名争议案的调解	(191)
调解处理一起越权处理案	(193)
对自行辞职争议案的调解	(194)
调解处理一起中外合作企业的劳动争议案	(195)
对一起终止劳动合同争议的调解	(197)
对解除劳动合同不服争议的调解	(199)
对除名不服发生争议的调解	(201)
调解维护了双方当事人的合法权益	(203)
调解处理一起因不到法定年龄结婚引起的解除劳动合同 同案	(203)
女职工在哺乳期间用工单位不应解除合同	(205)
患病医疗期满不能工作, 企业解除劳动合同符合规定	(207)
解除后又办理调动不符合规定	(208)
职工违法被判管制, 劳动合同自行解除	(210)
未订合同单位应负责任, 职工赌气旷工做法错误	(212)
对一起母亲超计划生育, 女儿受株连争议案的调解	(213)
借调期满未归被除名争议案的调解	(215)
调解处理一起退休养老金争议案	(217)
对经考核合格定级工资是否有效争议案的调解	(218)
对一起除名争议案的调解	(220)
书记越权批假, 工人被除名一案的调解	(222)
第三部分 法律文件	
国营企业实行劳动合同制暂行规定	(224)

国营企业招用工人暂行规定	(231)
国营企业职工待业保险暂行规定	(233)
国营企业辞退违纪职工暂行规定	(235)
国营企业劳动争议处理暂行规定	(238)
北京市实施《国营企业劳动争议处理暂行规定》细 则	(243)
北京市劳动争议仲裁委员会暂行组织规则	(248)
北京市劳动争议仲裁办案暂行规则	(252)
北京市劳动争议调解委员会工作试行办法	(258)
陕西省国营企业劳动争议调解委员会工作细则（试 行）	(262)
劳动合同鉴证和劳动争议仲裁收费及使用范围暂行办 法	(264)
劳动争议处理文书	(268)

上篇 法律知识

调解处理企业发生的劳动争议，是一种由国家法律认定的群众性活动。它是一项既与人民群众利益密切相关，又直接涉及国家法律 and 政策的极严肃的工作。作为企业劳动争议调解员，不仅要有全心全意为人民服务的思想，而且必须具备一定的法律知识，懂得法的基本理论，特别是要掌握劳动法的基本理论知识，增强法律意识。只有这样，才能在调解实践中做到坚持以事实为依据，以法律为准绳，正确地认识和分析问题，准确地辨别是非，说服教育当事人，做好企业的劳动争议调解工作。

第一章 法的基本理论

第一节 法律概述

一、法的概念

什么是法，这是法理学的一个基本问题，至今国内外法学家们争论不休。有的认为“法是神的意志”，有的认为“法是理性、正义的体现”，等等。那么，到底什么是法呢？人们通常所说的法，从广义上说，与法律是同义的。但从狭义上说，“法”与“法律”的概念是不同的。“法”包括的范围大，“法律”包括的范围小。法律是指国家最高权力机关按照立法

程序制定和颁布的规范性文件；法则是指由国家制定或认可的反映统治阶级意志并以国家强制力保证实施的行为规则的总称。也就是说，法既包括了最高国家权力机关制定和颁布的宪法和法律，也包括了其他国家机关制定和颁布的行政法规、地方性法规等，还包括了由国家认可的判例和惯例。

二、法的起源

马克思主义法学理论中有两个基本思想：①法律是经济力量发展的产物；②法律是统治阶级用以维护其政权的工具。这就是说，法这种社会现象不是从来就有的，而是在人类社会生产发展的一定阶段上，随着私有制、阶级和国家的产生而产生的。

人类在进入阶级社会以前，过着原始的生活。当时，由于劳动工具简陋，生产力水平低下，生产关系的基础是生产资料的公有制。人们共同劳动，共同生活，没有私有财产，没有剩余产品，没有阶级，没有剥削，规范人们行为的控制措施表现为氏族习惯。氏族是以血缘关系为基础自然形成的社会组织。因此，氏族习惯是人们在共同劳动和生活中自然形成的，体现氏族全体成员意志的，靠氏族成员自觉遵守和维护的社会规范。这样的社会规范，对促进和繁荣原始社会的经济发展起着重要的保护作用。但是，随着社会生产力的发展，剩余产品的出现，私有制和阶级的产生，它逐渐分化和解体。

1. 生产力的发展变化引起社会经济结构和社会结构的变化，从而导致调整人们行为的社会规范的变化。

原始社会末期，社会生产力得到一定程度发展以后，出现了剩余产品，促成了社会分工，这种社会分工提高了劳动生产率，促进了交换，也加速了社会的分裂。在这个过程中，生产资料和劳动产品渐渐成为各家各户的私有财产。氏族首领利用

其地位，化公为私，由社会公仆变为凌驾于社会之上的主人，失去生产资料的氏族成员沦为奴隶，出现了穷人与富人、奴隶主与奴隶、剥削阶级与被剥削阶级。社会分工和私有制的出现是阶级划分的基础，社会不可避免地形成了两大对立的阶级。原始社会解体了。经济结构和社会结构的变化，使原始社会的氏族习惯已不能适应新的社会生活的需要，要求有一种新的行为规范来适应已经变化了的经济关系。

2. 法律伴随着国家的出现而产生。

私有制取代了原始社会的公有制以后，生产关系的变化将决定其他一系列社会关系的根本变化，新的社会关系应运而生。处于不同经济地位的奴隶主阶级和奴隶阶级之间的矛盾日益尖锐，占有生产资料的奴隶主阶级为了维护自己的经济地位，不仅需要建立军队、警察、法庭和监狱等一系列暴力机构，而且需要一种反映本阶级意志的，维护本阶级利益的社会规范，来确认自己的统治地位，迫使全社会对自己统治的承认和服从，制裁反抗自己统治的敌对势力。前者是国家，后者便是法。国家和法便在社会发展的这一阶段上同时产生了。可见，法是由于社会生产力的发展引起社会经济结构的变化以及社会分裂为两个对立的阶级以后，由阶级矛盾的不可调和性决定而伴随着国家同时产生的。

三、法的本质

法与原始社会的氏族习惯都是调整人们行为的社会规范，但是二者之间存在着质的差别：

(1) 二者形成的方式不同。氏族习惯是人们在共同劳动和生活中自然形成的；法则是占统治地位的阶级利用国家机器制定出来的。

(2) 二者体现的意志不同。氏族习惯体现的是全体氏族

成员的意志；而法则仅仅体现统治阶级的意志。

(3) 二者实施的方式不同。氏族习惯是依靠氏族成员自觉而得以实现的；法则需要依靠国家的强制力来保证实施。

(4) 二者的目的不同。氏族习惯在于维护氏族全体成员之间平等的社会关系；而法则维护有利于统治阶级的社会关系。

总之，氏族习惯和法是两种本质完全不同的社会规范，法是阶级社会特有的一种特殊的社会规范。

马克思、恩格斯在《共产党宣言》中评析资产阶级意识形态时指出：“你们的观念本身是资产阶级的生产关系和所有制关系的产物，正象你们的法不过是被奉为法律的你们这个阶级的意志一样，而这种意志的内容是由你们这个阶级的物质生活条件来决定的。”^①这个论断，深刻地揭示了资产阶级法律的本质，也科学地指导我们认识一切法律的本质。法作为阶级社会的产物，具有鲜明的阶级性，它不可能自由地反映所有阶级的意志，而只能反映掌握国家政权的统治阶级的意志。而统治阶级的意志是由统治阶级所处的物质生活条件所决定的，是为统治阶级的专政服务的。这就是法的本质。具体说来：

(1) 法是统治阶级意志的体现。马克思主义历来认为，法是统治阶级意志的体现，是统治阶级专政的工具。所谓统治阶级是指在社会政治上和经济上掌握着国家政权，处于支配地位的阶级。所谓意志是指人们决定达到某种目的而产生的一种心理状态，包括愿望和要求。在阶级社会里，各阶级都有自己的阶级意志，都想把自己的意志表现出来，以实现本阶级的愿望。但是，不占统治阶级地位的阶级意志是不能用法律来表现

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷，第268页。