



YIFA WEIQUAN XINSHIDIAN

依法维权新视点

# 劳动纠纷

LAODONGJIUFEN

XINSHIDIAN

主编 卢大振 孙建新

任亮 华蕾蕾 著



济 南 出 版 社  
JINANCHUBANSHE



依法维权新视点丛书

# 劳动纠纷

LAODONGJIUFEN

卢大振 孙建新主编

任亮 华蕾蕾著

济 南 出 版 社

JINANCHUBANSHE



# 序 言

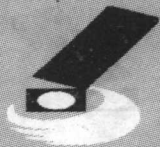
## XUYAN

人们常说“劳动光荣”、“劳动者伟大”。在计划经济的年代,要是能进厂当工人或是做公务员,就等于国家养一辈子,那可是名副其实的“铁饭碗”。那时的劳动关系也比较简单,劳动者为国家工作,国家为劳动者支付工资,提供退休金。

但随着经济的发展,社会竞争日益激烈,在现代社会要想谋求一份称心如意的工作是越来越难。再加上我国劳动力资源丰富,因此就有一些黑心老板或是规模较小的公司,为了追求利润,不择手段,竟打起了劳动者的主意,残忍地压榨劳动者的血汗。他们无视劳动者的权益,如克扣工资、随意加班、不给员工办保险等。近年来出现较多的是拖欠农民工工资的情况,每到年底,相关的新闻就会见诸于各大报纸。甚至有些讨债民工以死相逼,大有“风萧萧兮易水寒,壮士一去兮不复还”的架势。类似的事件不时出现,都直接或间接地对社会造成了不良影响。

而大多数的打工者为了保住饭碗,不得不忍气吞声,敢怒不敢言。特别是一些弱势群体,如女工、未成年工、刚毕业的大学生,由于生理、身体和工作经验的原因,他们最容易遭受侵权。从另一方面说,这也和打工者维权观念较弱、法律意识淡薄有关。

近年来,劳动纠纷逐渐增多,花样也层出不穷:职业女性遭性骚扰、诈骗学生等等。针对于此,国家出台了各种法律法规以保障劳动者的权益,《劳动法》的颁布更是为劳动者提供了维权的利器。除此,广大的劳动者还要加强自己的法律观念,懂得用法律手段保护自己,最好在求职前多学习一些有关《劳动法》方面的知识,在必要时可以向有关部门投诉。



# 目 录

## MULU

### 序 言 / 1

#### [第一章] 解决劳动纠纷的一般途径 / 1

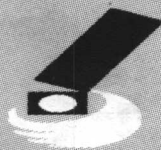
近年来随着劳动纠纷案件的增加,广大劳动者越来越感到维护自身权益的重要性。但是由于相当一部分劳动者法律方面知识的欠缺,在合法权益受到侵害时,往往觉得欲诉无门,结果只能是自认倒霉,吃个哑巴亏。针对此,本部分内容将介绍一些劳动者维权的方法,这些方法适用于解决任何劳动纠纷。

#### [第二章] 招聘陷阱:跑了“和尚”没了“庙” / 15

时下劳动力资源极其丰富,而各式各样的招聘单位也如雨后春笋般冒了出来。各路求职大军往往求佛无门,这样就导致了求职者见庙就烧香,遇佛就磕头。因此一些不怀好意的人利用人们的这种心理,纷纷扮演假“和尚”,大发“招聘财”。等到求职者惊呼上当时,才发现“和尚”跑了,“庙”也没了。这时已经叫天不应,叫地不灵了。

#### [第三章] 白纸黑字:劳动合同不能少 / 23

如今工作不好找,因此有不少求职者不惜以身涉险,放弃签订劳动合同的合法权利,任由用人单位摆布。古人尚且知道立字据、按手印,更不用说在讲究法治的现代社会了。黑字落在白纸上,再加上自己的签名,即使有朝一日对簿公堂,也有理可据。



# 劳动纠纷

## LAODONGJIUFEN

### [第四章] 试用期/44

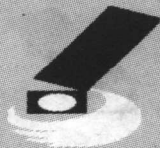
应聘、试用、转正是一位员工进入一家企业的三步曲。在劳动合同中约定试用期,并不是强制性规定,双方协商一致同意的可以约定,不同意的也可以不约定。但是约定试用期有利于维护当事人双方的合法权益。在试用期内,企业与劳动者可以进行双向考察,企业要考察劳动者是否适合岗位的要求,劳动者也考察自己是否愿意在企业工作。双方一旦发现实际情况与对方介绍的情况不符,或者一方不能适应另一方的情况,都可以在试用期内提出解除劳动合同。

### [第五章] 跳槽不能随意/53

跳槽的过程,也就是选择事业的过程,在去和留之间,演绎的是你的事业方程式。方程式的左边,是你跳槽的机会选择、目标选择、处理方式、跳槽后的发展机会;方程式的右边是现有的工作发展机会。如何让跳槽成为你成功的第一步,使方程式不出现“<”,这是我们共同关注的问题。我们并不反对跳槽,我们倡导良性的跳槽,以正确的思想、积极的态度选择和对待跳槽。

### [第六章] 裁员:诚实的残忍/68

裁员就像是给企业做一次切除手术,被裁员工就是被无情切除的部分,虽然冷酷,却是市场竞争的现实。好在国家对“手术”后的休养措施还是完善的,被裁员工可依法获得经济补偿。可是就有一些企业偏偏要打这些经济补偿的主意,想方设法克扣或不发补偿金。本来员工被裁就已经够难受的了,如果企业再不仁不义,



# 目 录

## MULU

过河拆桥,那就国法难容了。

### [第七章] 既要孩子,也要位子/76

生命得以繁衍,是因为有了母亲的伟大和勇敢。每位女性都有当母亲的权利,每位女性都有当好母亲的愿望,哪怕为之付出沉重的代价也在所不惜。怀孕不是罪过,为人母是责任。

### [第八章] 女人不应沉默/84

职业女性是职场中一道亮丽的风景线,可是却有人无情地破坏它。随着电视剧《女人不再沉默》的热播,性骚扰也逐渐引起社会的关注,成为大家的焦点话题。但是由于我国目前在这方面的法律还不健全,难免会出现漏洞。在这种现状下,女性要想维护自己的权益,就要勇敢地站出来,不能屈服,不能软弱。

### [第九章] 毕业生要脚踏实地/92

初出茅庐的大学生最是心高气傲,胸怀大志。然而由于他们缺乏社会经验,在求职时往往容易草率签约,事后又毁约,给用人单位和自己都造成不必要的麻烦。特别是一些来自外地的大学生,受户口等因素的制约,经常出现这种情况。

### [第十章] 假期打工要留心眼/104

时下大学生利用课余时间勤工俭学是很普遍的现象。平时他们在象牙塔内是天之骄子,可到了社会上就变得没什么抵抗力了。有些不怀好意的单位利用大学生涉世未深、社会经验少,骗取他们的劳动力。因此建议大学生在假期打工时一定要提高警惕,

# 劳动纠纷

## LAODONGJIUFEN

最好能学习一下相关法律,未雨绸缪。

### [第十一章] 休息一会儿/110

人的精力是有限的,所以人需要休息。对于一个劳动者来说,充分的休息有利于精力的恢复。然而在现实社会中,经常有些单位无视国家的规定,擅自剥夺劳动者的休息权。所以为了对自己的生命负责,各位劳动者不要忽视自己的休息权。

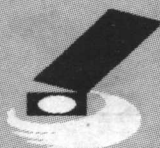
### [第十二章] 假照放,钱照拿/122

如今劳动者的休息权已经越来越受到大家的重视,“五一”、“十一”两个长假给劳动者提供了充分的放松时间,但同时“假日经济”也给大家带来了不少的烦恼:每到假日,到处是人山人海,拥挤不堪,出去玩比在家休息还要累。于是“带薪休假”便呼之欲出。这样劳动者就可以自己安排休假时间,又不影响收入,还可以玩得痛快,可谓是一举三得。

### [第十三章] 没“薪”没“费”/131

每到年关,各大报纸都会出现拖欠工资的新闻,特别是一些外地的民工,经常是辛辛苦苦地忙碌了一年,可到头来却竹篮打水一场空。讨债的追,欠债的躲,这是每年都会上演的“猫捉老鼠”游戏。如今许多黑心老板的欠薪手段也越来越高明,令人防不胜防,欠薪的对象也扩大到一些白领阶层。

### [第十四章] 贡献不能白做/143



# 目 录

## MULU

加班在如今的职场可以说是家常便饭，然而加班费却不是人人都有。随着社会的发展，加班不再是应尽的义务，也不是发扬风格，而是劳动力的有偿付出。可是总有一些公司会想出这样那样的理由变相地让职工加班而不给或少给加班费。有些劳动者为了来之不易的就业机会，也往往睁一只眼，闭一只眼，忍气吞声。

### [第十五章] 职业“杀手”/150

职业病是一个隐形杀手，其杀伤力之大，令人咋舌。目前，因粉尘、放射污染和有毒、有害作业等导致劳动者患职业病死亡、致残、部分丧失劳动能力的事件不断增加，其危害程度远远高于生产安全事故和交通事故。许多职业病除损害劳动者的劳动能力外，其治疗和康复费用昂贵，给劳动者、用人单位和国家造成严重的经济负担。而致使职业病危害因素得不到控制和消除的原因主要是部分用人单位不重视职业病防治工作，劳动者职业病防治知识贫乏。安全生产的警钟再次向人们敲响，生命健康怎能被漠视！

### [第十六章] 有惊无险/164

保险保险，有惊无险。这句话可以说是一语道破保险的妙用。社会保险是国家通过立法对公民或者劳动者在生、老、病、死、伤残、失业时，从物质上给予的帮助制度。一个国家中的公民参加社会保障范围的大小是衡量其社会进步和文明程度的重要标志。建立和完善适应社会主义市场经济的劳动保障体系，是关系



# 劳动纠纷

LAODONGJIUFEN

国家长远发展、利国福民、惠及子孙的一件大事。

## 【第十七章】 失业不可怕/171

由于人才之间的竞争加剧，失业现象已经变得普遍了。失业是每个劳动者最不愿意看到的，这意味着他们将要失去经济收入，生存成了一种挑战。可人总得活着，总得生存，在失业后、谋得新职业前，如何维持生计成了一个问題。此时，失业保险的重要性就表现出来了。失业保险可缓解失业者暂时的经济困难，可以说是一笔救命钱。

## 【第十八章】 看病不用愁/182

俗话说：有什么别有病，没什么别没钱。的确，治病是一笔不小的开支，可谁又能保证没病没灾呢？要是普通的头疼脑热，挺一挺也就过去了。可要真是患了个什么疑难杂症，总不可能为了钱，不要命吧？还好，国家的医疗保险给我们解除了这个后顾之忧。

## 【第十九章】 工伤有人管/191

近年来，一些用人单位，特别是合资、私企和一些个人承包企业，忽视安全生产，不把劳动者的生命安全放在心上。当劳动者发生工伤时，他们不是表面应付了事，便是寻找借口推卸责任，致使劳动者工伤后得不到应有的援助。为什么作为弱者的劳动者总是陷于被欺骗、被欺辱的处境，他们的正当、合法权利总是遭到忽视，有时还要受到随意的践踏？为什么有的人明知道世间还有道义和法律上的责任却不肯付出，而非得等到法律介入强制他们时



# 目 录

## MULU

才被迫承担?对此,如果没有法律来保护这些弱势群体,他们受到的伤害和侵害恐怕只能用悲哀或悲惨来形容。从这个意义上讲,法律是他们的保护神!

### **[第二十章] 防老不须养儿/201**

中国人有一个传统观念:养儿防老。这个观点在现在看来已经有点过时了。如今的社会为劳动者建立的保障和福利制度比较完善,儿子在这方面的作用不那么明显了。我们国家的养老保险为广大的退休职工提供了养老保障,免除了后顾之忧,使他们得以颐养天年。

### **参考书目/211**



## 第一章 解决劳动纠纷的一般途径

近年来随着劳动纠纷案件的增加,广大劳动者越来越感到维护自身权益的重要性。但是由于相当一部分劳动者法律知识的欠缺,在合法权益受到侵害时,往往觉得欲诉无门,结果只能是自认倒霉,吃个哑巴亏。针对此,本部分内容将介绍一些劳动者维权的方法,这些方法适用于解决任何劳动纠纷。

### ◇劳动者维权途径

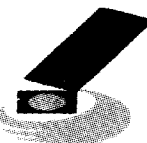
一般来说,劳动者在合法权益受到侵害时,可以通过以下途径解决:

#### 1. 协商解决

劳动争议从本质上讲属于民事纠纷,双方本着平等、自愿的原则进行协商是最为简便易行的解决方式。当然,前提是双方能够对争议问题达成协议。

#### 2. 单位内部调解解决

《劳动法》第八十条规定,在用人单位内,可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。调解



解决劳动争议实际是运用单位内部机制，发挥工会作用来解决劳动争议。

### 3. 劳动仲裁——最常见的解决方式

仲裁是解决劳动争议最常见的方式。《劳动法》第七十九条、八十一条、八十二条、八十三条规定，劳动争议发生后，当事人可以向劳动仲裁委员会申请仲裁；劳动仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成；对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行；一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。由此可见，劳动仲裁裁决对双方当事人都具有法律约束力。

### 4. 劳动维权的最后途径——司法解决

诉诸法律是当事人解决劳动争议最后的途径，也是最有保障的途径。但值得注意的是，司法程序只能是解决劳动争议的第二途径，它的启动必须以仲裁为前置程序。也就是说，当一项劳动争议发生后，当事人并不能直接去法院打官司，只有在不服劳动仲裁裁决的情况下，在法定期间(15日)内才可以诉诸法律解决。

## ◆ 劳动仲裁诉讼的涵义

所谓劳动仲裁诉讼是指劳动争议仲裁和劳动争议诉讼两项专门解决劳动争议的法律制度。劳动争议仲裁是指劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人的请求，对劳动争议的事实和责任依法作出判断和裁决，并对当事人具有法律约束力的一种劳动争议处理方式。劳动争议诉讼是指人民法院对当事人不服劳动争议仲裁机构的裁决或决定而起诉的劳动争议案件，依照法定程序进行审



理和判决，并对当事人具有强制执行力的一种劳动争议处理方式。

### 1. 劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的关系


劳动争议仲裁是劳动争议诉讼的法定前置程序，即“先裁后审”，劳动争议当事人须首先将争议提交劳动争议机构进行仲裁。仲裁裁决后，如对仲裁裁决不服的，应在收到裁决书后15日内向人民法院起诉；收到仲裁裁决后，当事人未在15日内起诉的，裁决发生法律效力，当事人应当履行该裁决，否则对方可申请人民法院强制执行；在15日内起诉的，仲裁裁决不发生法律效力，人民法院应当对该劳动争议进行全面审理，不受已完成的仲裁的影响。

### 2. 劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的差异

◆性质不同。劳动争议仲裁具有行政和司法双重特征。行政特征是指，仲裁机构是劳动争议仲裁委员会，而劳动争议仲裁委员会是由劳动行政部门的代表、同级工会代表和用人单位方面的代表组成，即机构组成具有“三方性”，同时在方针、政策、规章等方面接受劳动行政部门的领导；司法特征是指劳动争议仲裁具有一定的裁制权，仲裁机构所作出的裁决书在当事人未于法定期限内起诉的情况下即产生法律强制执行力。劳动争议诉讼则是完全的司法性质，具有最终的司法裁判权。

◆依据不同。劳动争议仲裁的法律依据主要是《中华人民共和国劳动法》和《企业劳动争议处理条例》；劳动争议诉讼的法律依据主要是《民事诉讼法》。

◆原则不同。劳动争议仲裁的原则是：①先行调解原则；②少数服从多数原则；③及时原则。劳动争议诉讼的原则是：以事实为



依据,以法律为准绳。

◆程序不同。劳动争议仲裁只有一审,仲裁裁决做出并送达后,仲裁程序即终结,如当事人对裁决不服,不能向上一级仲裁机构再行申请,而只能向人民法院起诉进入诉讼程序;劳动争议诉讼则有二审,诉讼一审结束后,如对一审的判决不服,当事人可向上一级法院上诉,二审法院应对一审法院判决所认定的事实和适用的法律进行全面审查。

◆审限不同。劳动争议仲裁的审限为自立案之日起 60 日,案情复杂需延期的,报批后可最长延长 30 日;劳动争议诉讼一审的审限为:普通程序自立案之日起 6 个月,报院长批准可延长 6 个月;简易程序 3 个月,诉讼二审的审限为自立案之日起 3 个月,可报批延长。

◆效力不同。劳动争议仲裁的裁决作出后,如果当事人未在收到裁决之日起 15 日内起诉,则裁决发生法律效力,而如果当事人在此期间内向法院提起了诉讼,则仲裁裁决不发生法律效力,争议案件由法院从头另行全面独立审理。

◆收费不同。劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的受理费虽然都是最终由败诉方承担,但收费标准不同。劳动争议仲裁受理费没有全国统一标准,由各地根据实际情况制定,而劳动争议诉讼受理费则有全国统一标准:50 元。

◆当事人称谓不同。劳动争议仲裁中的当事人分别称为申诉人、被申诉人、第三人;劳动争议诉讼中的当事人则在一审时被称为原告、被告、第三人,在二审时被称为上诉人、被上诉人、第三人。

## ◇劳动仲裁诉讼的受案范围

简单地讲,所有劳动争议都属于劳动仲裁诉讼的受案范围。



那么哪些争议属于劳动争议呢？根据我国现行法律的有关规定，以下争议属于劳动争议：

◆因开除、除名、辞退劳动者及劳动者辞职、自动离职发生的争议；

◆因执行国家有关工资、奖金、保险、福利、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，包括因履行、变更、解除、终止劳动合同发生的争议；

◆因履行企业内部承包合同中的有关劳动权利义务内容而发生的争议；

◆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的争议；

◆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的争议；


◆法律法规规定应当依据《企业劳动争议处理条例》处理的其他争议。

国家机关与其公务员之间、事业组织和社会团体与其正式在编员工之间发生争议属人事争议，不属于劳动争议，因而不属劳动仲裁诉讼的受案范围。

国家机关、事业组织、社会团体与其工勤人员及其他建立劳动关系的人员之间的争议符合所列上述情况的，属劳动争议。实行企业化经营管理的事业组织与其员工之间的争议符合所列上述情况的，也属劳动争议。

### ◆劳动争议诉讼的时效

《劳动法》第八十二条规定：“提出仲裁要求的一方应当自劳



动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。”《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意见》第三条规定：“劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定：以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。”

以上规定即是劳动仲裁诉讼时效的主要内容，其中：

◆“劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日；

◆“知道或应当知道其权利被侵害之日”是指有证据表明权利人知道自己的权利被侵害的日期，或者根据一般规律推定权利人知道自己的权利被侵害的日期，即劳动争议发生之日，不应从侵权行为终结之日起计算。

◆当事人因不可抗力或其他正当理由如患重大疾病、向劳动争议调解委员会申请调解等而超过60日时效的，可在此类情形消失后60日内申请劳动仲裁。

## ◇劳动仲裁诉讼的部分裁决

所谓劳动仲裁的部分裁决，是指对于特定的一些情形紧急的劳动争议仲裁案件，劳动争议仲裁委员会经过初步审理后，对案件中急需处理的部分争议在终结裁决作出之前先行作出的裁决，适用于当事人之间权利义务关系明确、用人单位有履约能力、不作部分裁决将严重影响劳动者一方生活的情况。部分裁决有以下几个特点：

### 1. 适用范围具有特定性





根据《劳动部办公厅关于在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决问题的复函》(劳办发[1994]391号)和《劳动部关于用人单位不服部分裁决申请复议期限问题的复函》的规定,部分裁决仅适用于以下范围:

- ◆企业无故拖欠、扣罚或停发工资超过3个月,致使职工生活无基本保障的;
- ◆职工因负伤,企业不支付急需的医疗费;
- ◆职工患病,在规定的医疗期间内,企业不支付急需的医疗费。

## 2. 裁决的做出具有先行性

根据上述两个复函的规定,部分裁决在仲裁庭经过初步审理后即可作出,即“紧急问题紧急处理”。对案件的其他问题,应继续审理直到终结裁决做出。

## 3. 效力具有即发性

由于部分裁决是在仲裁中遇到紧急情况等特殊处理措施,所以一经作出,即立即生效并开始执行,企业如不执行,职工一方可以向人民法院申请强制执行。这与一般的仲裁裁决不同,后者作出后并不立即生效,只有在当事人未在规定时间内起诉或起诉后被依法驳回时才生效。

## 4. 救济方式具有不可诉性

对部分裁决不服的,不得单独就部分裁决向人民法院起诉。但可以向原劳动争议仲裁委员会申请复议一次,复议期间不停止部分裁决的执行。复议申请应当自部分裁决送达之日起15日内提出,超过15日的,当事人不得再申请复议;在15日内,如当事人尚未申请复议而终结裁决已做出并送达,则当事人也不得再就