

劳动争议处理



LABOR DISPUTE SETTLEMENT

张禄兴 主编



国家开放大学
THE OPEN UNIVERSITY OF CHINA

劳动争议处理

张禄兴 主编

中央广播电视大学出版社·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议处理 / 张禄兴主编. — 北京: 中央广播电视大学出版社, 2014. 7

ISBN 978 - 7 - 304 - 06575 - 1

I. ①劳… II. ①张… III. ①劳动争议—处理—中国—
开放大学—教材 IV. ①D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 124708 号

版权所有, 翻印必究。

劳动争议处理

LAODONG ZHENGYI CHULI

张禄兴 主编

出版·发行: 中央广播电视大学出版社

电话: 营销中心 010 - 66490011

总编室 010 - 68182524

网址: <http://www.crtvup.com.cn>

地址: 北京市海淀区西四环中路 45 号 邮编: 100039

经销: 新华书店北京发行所

策划编辑: 张 瞰

责任校对: 张 娜

责任编辑: 向 平

责任印制: 赵联生

印刷: 北京密云胶印厂

印数: 0001~5000

版本: 2014 年 7 月第 1 版

2014 年 7 月第 1 次印刷

开本: B5

印张: 14.25 字数: 247 千字

书号: ISBN 978 - 7 - 304 - 06575 - 1

定价: 22.00 元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

前 言

进入二十一世纪以来,随着社会主义市场经济体制的建立和发展,我国劳动关系发生了深刻的变化,各种企业所有制形式和劳动关系日趋复杂多样,劳动争议案件的数量也随之大幅度增加。特别是随着2008年《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》)的实施、国际国内宏观环境的变化和国际金融危机的影响,我国各地劳动争议案件数量更是居高不下,呈高位运行态势。除了数量增加外,还呈现出劳动争议类型多样化、主体诉求增多、群体性劳动争议增多等特点。如何及时、合理、有效地解决劳动争议,维护劳动法律关系当事人的合法权益,以构建和谐劳动关系,需要《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》),特别是劳动争议处理法律制度的建立和完善。对劳动争议处理进行理论上的研究与实践上的探讨,对用人单位、劳动者及社会大众进行《劳动法》和权利救济方式的教育与普及,是完善我国劳动法律体系和推动劳动争议处理法制建设的重要组成部分。

“劳动争议处理”课程是国家开放大学与福建广播电视大学共享的专业劳动与社会保障专业(劳动关系方向)的主干课程,法学专业(劳动法和社会保障法方向)必修的专业课,及人力资源管理、公共事业管理、行政管理等相关专业的选修课。本课程4学分,共72学时,其中18学时为实践学时。

《劳动争议处理》以劳动争议处理制度为研究对象,内容主要包括五个方面:劳动争议处理法基础理论、劳动争议协商



制度、劳动争议调解制度、劳动争议仲裁制度和劳动争议诉讼制度。“劳动争议处理”是一门既具有理论性又具有很强实践性的应用性课程。

本书是为了应对新型劳动争议形势、满足我国新时期劳动争议制度不断完善以及劳动者权益保障制度建设的需要而编写的，内容系统且采众家之长，深入浅出且紧密联系中国实际，纵横渗透且反映最新趋势。

本书主编为福建广播电视大学张禄兴教授。参编的各位作者均具有中高级以上职称，是有着多年教学经验的法学专业教师，或是有着丰富诉讼实务经验的法官、兼职律师。

本书具体写作分工如下：福建广播电视大学教授张禄兴撰写第一章，汕头市中级人民法院法官谷战春撰写第二章、第六章，福州大学法学院讲师秦伟撰写第三章，福建广播电视大学讲师陈忠琼撰写第四章、第五章，福建广播电视大学副教授徐运良撰写第七章。全书由张禄兴编写提纲、修改、统稿、定稿。陈忠琼协助主编张禄兴对全书提纲和内容进行编写和修订。

在本书的编写过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文，同时引用了部分文献资料和案例、统计数据，在此谨向这些书籍、论文和案例的作者表示最诚挚的谢意与敬意。福建广播电视大学的副校长陈展虹教授、教学处处长李正光教授等各位领导对本教材的编写和出版给予了大力支持，在此一并致谢。

最后，鉴于编者学识水平有限，书中难免存在疏漏和不足之处，恳请使用本教材的广大师生提出宝贵的批评和建议，以使教材能够得以进一步充实完善。

编 者

2013 年 12 月

目 录

1	第一章 劳动争议处理制度概述
1	第一节 劳动争议概况
1	一、劳动争议的概念
2	二、劳动争议的特征
3	三、劳动争议的分类
3	四、劳动争议与其他争议的区别
6	第二节 劳动争议处理制度基本内容
6	一、劳动争议处理的适用范围
9	二、劳动争议的处理原则
11	三、劳动争议的处理机构
12	四、劳动争议的处理程序
15	五、劳动争议的举证责任
15	六、劳动争议的管辖原则
17	第三节 我国劳动争议处理制度状况与评述
17	一、《劳动争议调解仲裁法》颁布前,我国劳动争议处理制度状况及存在问题
19	二、《劳动争议调解仲裁法》对我国劳动争议处理制度的突破性规定



22	三、我国劳动争议处理制度的缺陷
24	四、完善我国劳动争议处理制度的几点设想
29	第二章 劳动争议协商制度
29	第一节 劳动争议协商制度概述
29	一、劳动争议协商的概念
30	二、劳动争议协商的特征
31	三、劳动争议协商的作用
32	四、劳动争议协商的原则
34	第二节 劳动争议协商的形式和程序
34	一、劳动争议协商的形式
37	二、劳动争议协商的程序
41	第三节 劳动争议协商制度的完善
41	一、我国劳动争议协商制度的现状
44	二、劳动争议协商机制存在的问题
47	三、劳动争议协商机制的完善
52	第三章 劳动争议调解制度
53	第一节 劳动争议调解制度概述
53	一、调解的概念和特征
54	二、劳动争议调解的概念
55	三、劳动争议调解的作用
56	四、劳动争议调解的原则
58	第二节 劳动争议调解组织与调解员
58	一、劳动争议调解组织
64	二、劳动争议调解员
65	第三节 劳动争议调解程序
65	一、劳动争议调解的申请和受理
67	二、调解前的准备工作

70	三、实施调解
73	四、劳动争议调解中当事人的权利和义务
74	五、调解的终结
75	第四节 劳动争议调解效力
75	一、调解协议具有劳动合同的效力
76	二、部分调解协议具有强制执行力
83	第四章 劳动争议仲裁制度（上）
84	第一节 劳动争议仲裁概述
84	一、仲裁概述
87	二、劳动争议仲裁的概念和特征
89	三、劳动争议仲裁制度与其他劳动争议处理制度的关系
92	四、劳动争议仲裁的原则
96	第二节 劳动争议仲裁组织
96	一、劳动争议仲裁组织概述
96	二、劳动争议仲裁组织的设置
98	三、劳动争议仲裁组织与政府行政部门的关系
99	四、劳动争议仲裁组织的组成
100	五、劳动争议仲裁组织的职责
101	六、劳动争议仲裁组织的办事机构
102	七、劳动仲裁员
105	八、劳动争议仲裁庭
107	第三节 劳动争议仲裁参加人
107	一、劳动争议仲裁参加人与参与人
107	二、劳动争议仲裁当事人
111	三、劳动争议仲裁代理人



116	四、劳动争议仲裁代表人
119	第五章 劳动争议仲裁制度（下）
120	第一节 申请与受理
120	一、劳动争议仲裁管辖
123	二、劳动争议仲裁时效
127	三、劳动争议仲裁的申请
130	四、劳动争议仲裁的审查和处理
133	第二节 仲裁开庭
133	一、开庭准备
137	二、开庭审理
142	第三节 裁决与执行
142	一、和解与调解
145	二、裁决的作出
148	三、裁决的效力
153	四、裁决的履行与执行
155	第六章 劳动争议诉讼制度
155	第一节 劳动争议诉讼制度概述
155	一、劳动争议诉讼的概念和特点
157	二、劳动争议诉讼与相关制度的区别
161	三、劳动争议诉讼的基本原则
163	第二节 劳动争议诉讼的受案范围与管辖
163	一、劳动争议诉讼的受案范围
170	二、劳动争议诉讼的管辖
175	第三节 劳动争议诉讼程序
175	一、第一审程序 ²
182	二、第二审程序

185	三、审判监督程序
188	第四节 劳动争议诉讼的证据
188	一、劳动争议诉讼证据的概念和特征
189	二、证据的种类
194	三、劳动争议诉讼的举证责任
199	第七章 劳动争议处理中工会的地位和作用
200	第一节 工会参与劳动争议处理概述
200	一、我国工会的性质
201	二、工会参与劳动争议处理的依据
202	三、工会参与劳动争议处理的范围
206	四、工会参与劳动争议处理的原则
208	第二节 工会参与劳动争议处理的主要途径
208	一、工会参与劳动争议协商
209	二、工会主持劳动争议调解
211	三、工会参与劳动争议仲裁
212	四、工会参与劳动争议诉讼
214	五、工会参与集体争议的处理
215	六、工会参与劳动争议处理的局限性与改革
218	参考资料

第一章 劳动争议处理 制度概述

引言

本章主要介绍劳动争议和劳动争议处理制度的基本知识，包括劳动争议的概念、特征、分类、受案范围、处理原则、处理机构、处理程序、举证责任和管辖原则等；阐述劳动争议与其他争议的区别；介绍《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（简称《劳动争议调解仲裁法》）中对劳动争议处理制度的一些突破性的规定，并评述我国劳动争议处理制度存在的问题，提出完善劳动争议处理制度的一些设想。

学习目标

- 掌握劳动争议的概念、受案范围
- 掌握劳动争议的处理原则、处理程序
- 了解劳动争议的举证责任
- 掌握《劳动争议调解仲裁法》中对劳动争议处理制度的突破性规定

第一节 劳动争议概况

一、劳动争议的概念

劳动争议又称劳动纠纷或劳资纠纷，是指劳动关系双方当事人因执行劳动法律、法规或履行劳动合同发生的纠纷。即劳动关系的双方当事人之间因劳动



权利和义务而发生的纠纷。

劳动争议可以分为广义的劳动争议和狭义的劳动争议。广义的劳动争议是指所有与劳动关系有关的争议，不仅包括用人单位和劳动者之间因劳动关系发生的争议，也包括工会与用人单位或用人单位之间因劳动合同发生的争议等。狭义的劳动争议仅指用人单位和劳动者之间发生的争议。目前我国劳动争议主要是指狭义的劳动争议。

二、劳动争议的特征

（一）主体具有特定性

劳动争议是劳动关系双方当事人之间的争议。劳动关系当事人一方为劳动者，另一方为用人单位。劳动者主要是指与在中国境内的企业、个体经济组织建立劳动合同关系的职工，以及与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的职工。用人单位是指在中国境内的企业、个体经济组织，以及国家机关、事业组织、社会团体等与劳动者订立了劳动合同的单位。双方如不具备劳动法律关系当事人主体身份，即使发生争议，且争议内容涉及劳动问题，也不构成劳动争议。如劳动者之间在劳动过程中发生的争议，用人单位之间因劳动力流动发生的争议，劳动者或用人单位与劳动行政部门在劳动行政管理中发生的争议，劳动者或用人单位与劳动服务主体在劳动服务过程中发生的争议等，都不属劳动争议。劳动争议发生在劳动者与用人单位之间，虽然在签订劳动合同时，用人单位和劳动者双方法律地位平等，但建立劳动关系后，双方存在管理和被管理关系，并不处于平等的主体地位。因此，劳动争议主体双方具有双重特性，即兼具平等关系和不平等关系。

（二）内容具有特定性

劳动争议的内容涉及劳动权利和劳动义务，是为实现劳动关系而产生的争议。劳动关系是劳动权利义务关系，如果劳动者与用人单位之间不是为了实现劳动权利和劳动义务而发生的争议，就不属于劳动争议的范畴。劳动权利和劳动义务的内容非常广泛，包括就业、工资、工作时间、劳动保护、劳动保险、劳动福利、职业培训、民主管理、奖励惩罚等。

（三）客体具有特定性

劳动争议的客体是劳动关系权利和义务所指向的对象。劳动者的义务是实

施劳动行为，完成劳动任务和做好本职工作；用人单位的义务是履行支付劳动报酬的行为。

三、劳动争议的分类

劳动争议按照不同的标准，可划分为以下几种：

(1) 按照劳动争议当事人人数多少，可分为个人劳动争议和集体劳动争议。个人劳动争议是劳动者个人与用人单位发生的争议；集体劳动争议是指劳动者一方当事人在 10 人以上，有共同请求的争议。

(2) 按照劳动争议的内容，可分为因履行劳动合同发生的争议；因履行集体合同发生的争议；因企业除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；因执行国家有关工作时间和休息、休假、工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议等。

(3) 按照当事人国籍，可分为国内劳动争议与涉外劳动争议。国内劳动争议是指我国的用人单位与具有我国国籍的劳动者之间发生的劳动争议；涉外劳动争议是指具有涉外因素的劳动争议，包括我国在国（境）外设立的机构与我国派往该机构工作的人员之间发生的劳动争议、外商投资企业用人单位与劳动者之间发生的劳动争议等。

(4) 按照劳动争议的客体来划分，可分为履行劳动合同争议、开除争议、辞退争议、辞职争议、工资争议、保险争议、福利争议、培训争议，等等。

(5) 按照劳动争议的性质来划分，可分为权利争议和利益争议。权利争议属于既定权利的争议，即因适用《劳动法》和劳动合同的既定内容而发生的争议；利益争议属于要求变更劳动条件，增加新的权利而发生的争议。

四、劳动争议与其他争议的区别

劳动争议是用人单位和劳动者之间因劳动权利和义务而产生的纠纷。其与民事争议、劳动行政争议、人事争议等其他争议有一些相同点，但又存在明显的区别，下面分别进行阐述：

(一) 劳动争议与民事争议的主要区别

劳动争议是用人单位和劳动者之间因劳动权利和义务而产生的纠纷。而民



事争议是公民之间，公民和法人之间，法人和法人之间因民事权利和义务而产生的纠纷。二者的区别主要是：

1. 争议的主体不同。劳动争议的主体是特定的，就是用人单位与劳动者，存在着一种管理与被管理的隶属关系。而民事争议的主体是公民与公民，法人与法人，或者公民与法人；这些主体彼此是相对独立的，一方不受他方支配。

2. 争议的内容不同。劳动争议则是劳动关系双方主体在劳动过程中因劳动权利、义务发生的纠纷。争议的内容涉及劳动权利和义务，如劳动报酬、社会保险、医疗费用等。而民事争议是发生在公民之间、法人之间以及公民与法人之间的财产权益、人身权益方面的纠纷。争议的内容涉及民事权利和义务，如物权、债权、人身权等。

3. 争议的表现形式不同。劳动争议有时以怠工、罢工、示威等形式出现，涉及面广、社会影响大。而民事争议一般局限于争议主体范围之内，影响面较小。

4. 争议处理的法律依据不同。民事争议处理的法律依据是民事实体法和程序法，如《中华人民共和国民事诉讼法通则》（简称《民法通则》）和《中华人民共和国民事诉讼法》（简称《民事诉讼法》）。而劳动争议处理的法律依据是与劳动相关的实体法和程序法，如《劳动争议调解仲裁法》等。

（二）劳动争议与劳动行政争议的主要区别

劳动行政争议是劳动行政机关与公民、法人和其他组织之间，因实施国家劳动行政管理活动与管理相对人发生的一种纠纷，其与劳动争议之间的区别主要是：

1. 争议的主体不同

劳动争议的主体，一方必须是提供劳动力的劳动者，另一方是国家机关、企事业单位、社会团体等用人单位。而劳动行政争议的主体是劳动行政机关与公民、法人和其他组织。

2. 争议的内容不同

劳动争议的内容是劳动关系主体之间劳动权利义务和相关正当利益的纠纷。而劳动行政争议是劳动行政机关因实施国家劳动行政管理活动与管理相对人发生的一种行政法律关系中的权利、义务纠纷。其主要内容表现在劳动行政机关主体的职权、职责和相对人的权利义务方面，即劳动行政机关的具体行政行为是否侵犯了相对人的合法权益。

3. 争议的客体不同

劳动争议的客体是行为和物，劳动行政争议的客体除此以外还包括人身内容。

4. 发生争议的原因不同

劳动争议是为实现劳动而产生的争议，劳动行政争议是为实现管理而产生的争议。

5. 争议引起的诉讼程序不同

劳动争议引起仲裁程序，当事人不服裁决才可提起诉讼，劳动争议双方当事人均可能成为原告或被告。劳动行政争议引起劳动行政复议或劳动行政诉讼程序，被告只能是劳动行政机关。

6. 处理争议依据不同

处理劳动争议依据的程序法是《劳动争议调解仲裁法》和《民事诉讼法》。处理劳动行政争议依据的程序法是《行政复议条例》和《中华人民共和国行政诉讼法》。

(三) 劳动争议与人事争议的主要区别

人事争议是国家人事行政管理机关与国家机关、事业单位以及工作人员之间，因实施国家人事行政管理活动与管理相对人发生的一种纠纷，其与劳动争议之间的区别主要是：

1. 调整的社会关系不同

劳动争议解决的是由劳动法律所调整的社会劳动关系。而人事争议解决的是人事政策文件所调整的社会关系上的部分人事用人及其他关系。在事业单位中存在着内部行政处分争议，在企业中一般表现为劳动关系，而非企业内部行政关系。

2. 产生双方关系的合同性质不同

劳动争议双方之间是劳动合同关系，解决因企业除名、辞退职工和职工辞职、自动离职；因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定；因履行劳动合同发生的争议以及法律、法规规定应当处理的其他劳动争议。人事争议双方之间是聘用合同关系，解决事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

3. 主体管理职能和管理关系不同

劳动关系是国家劳动行政管理机关监督各类企业执行国家劳动法律法规，保护劳动者合法权益的非直接利害关系的监督关系。国家劳动行政管理机关与



各类企业、劳动者之间不具有直接的行政法律关系。人事关系是国家人事行政管理机关对国家机关、事业单位以及工作人员之间存在的具有直接利害关系的行政法律关系。

4. 解决机构不同

人员身份决定争议解决机构的不同。发生争议后，具有人事编制的人员可到人事争议仲裁委进行申诉，其他人员应作为劳动合同关系或视为劳动合同关系的当事人到劳动争议仲裁委申诉。

过去凡属于人事部门下达人事编制、受其管理的人员都是干部；凡属于劳动部门职能范围内的单位的职工均为工人。现代企业组织中，一般情形下没有干部身份的人员存在，企业与职工之间是完全的劳动合同关系，发生劳动争议只能到劳动争议仲裁委申诉。而事业单位中的人员情形比企业复杂，其中有国家事业单位干部、聘用制干部、事业单位聘用人员、社会聘用人员、固定工、临时工等类别，这些人员与事业单位之间的关系由不同的合同关系所决定，其工资待遇、分配制度也有所不同，这也产生了不同的用人法律关系。

5. 时效不同

当事人提出仲裁申请时，受理机构必须在 15 天内作出受理或不受理的书面决定并通知本人。仲裁庭处理人事争议案件，从仲裁庭组成之日起 60 日内结案，特殊情况经仲裁委员会批准可以延期 30 日。而《劳动争议调解仲裁法》劳动争议的时效为一年。人事争议当事人应当在人事争议发生之日起 60 日内，以书面形式向有管辖权的人事争议仲裁委员会提出申请，逾期再申请的，仲裁委员会可以不予受理。

6. 管辖标准不同

劳动争议案件仲裁不实行分级别管辖，而实行属地管辖。人事争议案件仲裁实行分级别管辖。

第二节 劳动争议处理制度基本内容

一、劳动争议处理的适用范围

劳动争议处理的适用范围，也就是劳动争议的受案范围，包括主体范围和内容范围两方面。

（一）劳动争议的主体范围

劳动争议的主体范围，是指那些用人单位和劳动者能够成为劳动争议的当事人，并可以申请劳动争议处理机构处理争议。在我国，劳动争议的主体主要包括：

（1）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。这里的企业包括所有类型的企业，既指国有、集体企业，也指外资企业、私营企业和乡镇企业等。

（2）国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。

（3）实行企业化管理的事业单位和与之形成劳动关系的劳动者。

（4）民办非企业单位和与之形成劳动关系的劳动者。这里的民办非企业单位是指企事业单位、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，如民办学校、民办医院、民办文体团体等。

（二）劳动争议的内容范围

劳动争议的内容范围，在不同的国家有不同的规定。根据我国《劳动争议调解仲裁法》第2条规定，劳动争议的受案范围是：

1. 因确认劳动关系发生的争议

劳动关系是用人单位和劳动者之间产生的权利义务关系。因确认劳动关系是否存在而产生的争议属于劳动争议，适用《劳动争议调解仲裁法》。实践中，一些用人单位不与劳动者签订劳动合同，发生纠纷后劳动者往往维权困难。《劳动争议调解仲裁法》将因确认劳动关系发生的争议纳入劳动争议处理范围，劳动者可以就确认劳动关系是否存在这一事由，依法向劳动争议调解仲裁机构申请权利救济。

2. 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

劳动合同，是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。用人单位与劳动者的劳动关系，涉及订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的全过程。《劳动争议调解仲裁法》可以用以解决这一过程任何一个环节发生的争议。

根据劳动合同法规定，用人单位应当自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，同时应当订立书面劳动合同，并建立职工名册备查。劳动合同在依法订立生效后，双方应当履行。劳动合同的履行是指双方当事人按照劳动合同约定的