

Laodong Zhengyi Sucha Shouce

劳动争议

速查手册 (修订版)

谢良敏 关祥坤 李进东 编著



NLIC 2970701520



工会工作速查手册 劳动权益专辑

（修订版）

Laodong Zhengyi Sucha Shouce

劳动争议

速查手册（修订版）

谢良敏 关祥坤 李进东 编著



NLIC 2970701520

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议速查手册 / 谢良敏, 关祥坤, 李进东编著.
—修订本. —北京: 中国工人出版社, 2011. 5

(工会工作速查手册. 劳动权益专辑)

ISBN 978 - 7 - 5008 - 4982 - 7

I. ①劳… II. ①谢…②关…③李… 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 (2011) 第 075253 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100120

电 话: (010) 82075935 (工会与劳动关系分社)

发行热线: (010) 62004002 62033018 (读者服务部)

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市国英印务有限公司

版 次: 2011 年 5 月第 1 版 2011 年 5 月第 1 次印刷

开 本: 850 毫米 × 1168 毫米 1/32

印 张: 9.5

定 价: 22.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

目 录

第一章 劳动争议基础知识	(1)
第二章 劳动争议调解	(7)
一、劳动争议调解委员会	(7)
二、劳动争议调解流程	(11)
第三章 劳动争议仲裁基础知识	(19)
一、劳动争议仲裁	(19)
二、劳动争议仲裁机构	(23)
三、劳动争议仲裁委员会的受理范围	(33)
第四章 劳动争议仲裁程序	(37)
一、仲裁时效	(37)
二、申诉与答辩	(41)
三、仲裁庭与仲裁员	(46)
四、劳动争议仲裁参加人	(55)
五、证据	(62)
六、劳动争议案件的审理	(67)

（一）撤诉	（72）
（二）仲裁调解	（74）
（三）仲裁裁决	（79）
七、部分仲裁终局	（82）
八、劳动争议仲裁文书	（84）
（一）种类	（84）
（二）仲裁文书的送达和执行	（90）

第五章 当事人不服劳动争议仲裁可提起诉讼（94）

一、提起诉讼	（94）
二、诉讼的条件	（99）
（一）当事人	（100）
（二）诉讼权利	（105）
（三）证据	（108）
（四）有管辖权的法院	（110）
（五）诉讼时效	（111）
三、人民法院的受案范围	（112）

第六章 劳动争议诉讼程序（117）

一、调解	（118）
二、受案审理	（119）
三、诉讼延期、中止和终结	（125）
四、再审	（126）
五、裁决	（127）
六、民事判决、裁定的执行	（131）

第七章 劳动争议处理实例	(143)
一、劳动合同和集体合同	(143)
(一) 劳动合同和集体合同的订立	(143)
(二) 劳动合同的变更	(155)
(三) 劳动合同的解除和终止	(156)
二、工资和工时	(173)
(一) 工作时间	(173)
(二) 工资报酬	(179)
(三) 克扣工资和无故拖欠工资的赔偿	(184)
三、社会保险	(189)
(一) 社会保险基础知识	(189)
(二) 养老保险	(191)
(三) 失业保险	(192)
(四) 工伤保险	(194)
四、劳动保护和其他	(198)
 附 录	(210)
中华人民共和国劳动法	(210)
关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干 问题的意见	(224)
中华人民共和国劳动合同法	(240)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	(257)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(263)
《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干 问题解释	(272)
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	(276)

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）	（280）
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）	（284）
劳动人事争议仲裁办案规则	（287）
后 记	（297）

第一章 劳动争议基础知识

1. 劳动者

劳动者：指达到法律规定的就业年龄，具有劳动能力，具有劳动权利和义务的自然人。在劳动关系中，劳动者就是相对于用人单位的另一方主体。

2. 用人单位

用人单位：实际上就是指雇主，根据我国《劳动法》的规定，用人单位主要包括中华人民共和国境内的企业、个体经济组织；国家机关、事业单位、社会团体等，相对于与它们建立劳动关系的劳动者来说，也是用人单位。根据《劳动合同法实施条例》的规定，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，也属于《劳动合同法》规定的用人单位。

3. 劳动关系

劳动关系：是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。是用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系是一种重要的社会关系，它是社会关系在劳动领域中的体现。

4. 劳动争议

劳动争议：指的是建立劳动关系的双方当事人之间，也就是

劳动者与用人单位之间因为劳动权利和义务产生分歧而发生的矛盾。按照某些国家和地区的劳动法理论，劳动争议可分为权力之争和利益之争，我国法律对此没有规定。

5. 劳动争议协商

劳动争议协商：劳动争议协商是指劳动争议双方当事人就协调劳动关系、解决劳动争议进行商议和谈判的行为。

6. 劳动关系三方协商机制

劳动关系三方协商机制：是依照国际劳工组织倡导的三方性原则，由政府、雇主组织和工会三方代表，根据一定的议事规则，就调整劳动关系方面的问题，以会议的形式进行协商的一种机制。

7. 劳动争议一般会因哪些原因而产生

发生劳动争议，主要有以下几个方面的原因：

- (1) 用人单位与劳动者因确认劳动关系发生的争议；
- (2) 用人单位与劳动者因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- (3) 因工作时间、休息休假而产生的争议；
- (4) 因劳动者的社会保险和劳动福利问题引起的争议；
- (5) 因职业教育、技术培训发生的争议；
- (6) 因劳动保护而发生的争议；
- (7) 因劳务派遣的有关事项而发生的争议；
- (8) 因对女工与未成年工的特殊保护而发生的争议；
- (9) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- (10) 因用人单位奖惩与处罚劳动者引发的争议；

(11) 因工龄的计算涉及劳动者的合法权益而引起的争议;

(12) 法律、法规规定的其他劳动争议。

8. 发生劳动争议后, 应当到什么机构去解决

目前, 我国的劳动争议处理机构主要有: 企业劳动争议调解委员会, 依法设立的基层人民调解组织, 以及在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织, 还有劳动争议仲裁委员会和人民法院。

企业劳动争议调解委员会设立在企业内部, 其组成成员都是本单位担任一定生产或工作任务的兼职人员, 由职工、企业、企业工会三方的代表组成。

基层人民调解组织即人民调解委员会。人民调解委员会是村民委员会和居民委员会下设的调解民间纠纷的群众性组织, 在基层人民政府和基层人民法院指导下进行工作。人民调解委员会由委员 3~9 人组成, 设主任 1 人, 必要时可以设副主任。人民调解组织在基层人民政府和基层人民法院的指导下开展工作, 基层司法所负责管理调委会的日常工作。

劳动争议仲裁委员会是依法成立的、独立行使劳动争议仲裁权的劳动争议处理机构, 它以县、市、市辖区为单位, 负责处理本地区发生的劳动争议。其成员由职工代表和企业代表组成。其中, 仲裁委员会的主任由劳动行政主管部门的负责人担任。仲裁委员会的办事机构是劳动行政主管部门的劳动争议处理机构, 负责办理仲裁委员会的日常事务。

人民法院也担负着处理劳动争议案件的任务。根据《劳动法》第八十三条的规定, 劳动争议当事人对仲裁委员会作出的仲裁裁决不服的, 可以自收到裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。《劳动争议调解仲裁法》第五条也规定, 当事人对仲裁裁决不服的, 除该法另有规定的外, 可以向人民法院提起诉讼。

《劳动法》第八十三条：“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。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。”

《劳动争议调解仲裁法》第五条：“发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。”

9. 劳动争议的解决程序是什么

根据《劳动法》第七十九条及《劳动争议调解仲裁法》的有关规定，劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会，依法设立的基层人民调解组织，在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织申请调解。调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

《劳动法》第七十九条：“劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。”

《劳动争议调解仲裁法》第十条：“发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- （一）企业劳动争议调解委员会；
- （二）依法设立的基层人民调解组织；
- （三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。”

10. 调解、仲裁、诉讼这三个处理劳动争议的程序有何不同

这三个程序都是相对独立的，它们在争议的处理中有着不同的地位，同时又互相衔接，具有递进性。其中，调解是当事人自愿选择的程序，不是必需程序。但仲裁是诉讼的前置程序。也就是说，一起劳动争议只有在经过了仲裁以后，当事人对仲裁裁决不服的情况下，才可以向人民法院提起诉讼，否则法院是不予受理的。

但是，根据《劳动争议调解仲裁法》的规定，部分劳动争议实行一裁终局，即除该法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力，这些劳动争议包括：

- (1) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议；
- (2) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

11. 为保障当事人的权利，劳动争议处理应遵循哪些原则

根据《劳动争议调解仲裁法》和《劳动争议处理条例》规定，劳动争议处理应遵循一些重要原则：

(1) 依法处理劳动争议原则。就是说，在处理劳动争议过程中，劳动争议处理机构和劳动争议当事人，必须在查清事实的基础上依法协商、依法解决劳动争议。同时还要掌握好依法的顺序，即：有法律的依照法律，没有法律的依照法规，没有法规的依照规章，没有规章的依照相关的政策。而且，处理劳动争议还可以依据依法签订的集体合同、劳动合同，以及依法制定并经职代会或职工大会讨论通过的企业规章。

(2) 当事人适用法律上一律平等原则。这说明，劳动争议双方当事人虽然在其劳动关系中存在隶属的关系，但双方在法律上的

地位是平等的，也就是说，不管用人单位规模的大小、性质的不同，也不管职工一方职位高低，双方在法律面前是平等的，适用法律时不能因人而异。劳动争议处理机构不能因为某单位是重点企业，或者是当地利税大户，而袒护其侵害职工劳动权益的行为。

（3）着重调解劳动争议原则。这说的是，处理劳动争议应当重视调解方式，以和平方式解决矛盾纠纷，这有利于增加当事人之间的相互理解，使其在今后的工作中能够相互支持和配合，也可以简化程序，有利于及时、彻底地处理劳动争议。但是，应当注意，调解必须遵守自愿原则，调解必须经争议双方当事人同意。

（4）及时处理劳动争议的原则。劳动争议发生后，当事人应当及时协商或及时申请调解以至申请仲裁，避免超过申请时效，丧失申请权利。而且，劳动争议处理机构在受理案件后，应当在法定结案期限内，尽快处理完毕。劳动争议往往涉及当事人尤其是职工一方的切身利益，如果不及时加以处理，势必会损害劳动者合法权益，甚至使矛盾激化。同时，对处理结果，当事人不履行协议或决定的，要及时采取申请强制执行等措施，以保证案件的顺利处理和处理结果的最终落实。

（5）基层解决争议原则。说的是劳动争议案件应主要由企业设立的调解委员会和当地县、市、市辖区仲裁委员会解决。基层解决原则有利于争议的及时处理和法律文书的送达与执行，有利于就地调查，查明事实真相。

12. 目前处理劳动争议案件适用的法律法规及其他有关依据有哪些

目前，处理劳动争议案件的主要依据有《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动争议处理条例》、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》，以及一些配套的规章和其他规范性文件等。

第二章 劳动争议调解

一、劳动争议调解委员会

1. 劳动争议调解

劳动争议调解：指的是发生劳动争议的双方当事人，在相关劳动争议调解机构的主持下，依照法律法规，通过协商，在查明事实、分清责任的基础上，双方互谅互让，达成一致并形成协议，从而解决矛盾和纠纷的劳动争议处理方式。

劳动争议调解机构一般指的是劳动争议调解委员会。按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，调解组织主要包括：企业劳动争议调解委员会，依法设立的基层人民调解组织，在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

2. 劳动争议调解委员会

劳动争议调解委员会：是在企业内部设立的，专门调解本单位内部发生的劳动争议的调解机构。根据法律规定，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。

3. 劳动争议调解委员会由哪些人员组成，他们是怎样产生的

根据《劳动争议处理条例》的规定，企业可以设立劳动争议

调解委员会（以下简称调解委员会）。调解委员会负责调解本企业发生的劳动争议。

根据《劳动争议调解仲裁法》的规定，企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。其中，职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。

4. 调解委员会主任

调解委员会主任：指企业劳动争议调解委员会中主持调解的负责人，根据《劳动争议调解仲裁法》的有关规定，企业劳动争议调解委员会的主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

5. 调解委员会主任的职责

根据全国总工会《工会参与劳动争议处理试行办法》（总工发〔1995〕12号）的规定，调解委员会主任的职责主要包括：

- （1）对劳动争议调解委员会无法决定是否受理的调解申请，决定是否受理；
- （2）决定调解委员的回避；
- （3）及时指派调解委员调解简单劳动争议；
- （4）主持调解委员会会议，确定调解方案；
- （5）召集有调解委员、劳动争议双方当事人参加的调解会议，依法主持调解。

6. 调解代表

调解代表：是指发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同申诉理由的，推举参加调解活动的代表。

7. 劳动争议调解员

劳动争议调解员：指的是依照法律规定从事劳动争议调解工

作的人员。

根据《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

8. 工会代表担任劳动争议调解员的职责

工会代表担任劳动争议调解委员的职责主要包括以下几个方面：

- (1) 依法调解本单位劳动争议；
- (2) 保证当事人实现自愿调解、申请回避和申请仲裁的权利；
- (3) 自争议发生之日起 15 日内结束调解，到期未结束的视为调解不成，告知当事人可以申请仲裁；
- (4) 督促劳动争议双方当事人履行调解协议；
- (5) 及时做好调解文书及案卷的整理归档工作；
- (6) 做好劳动争议预防工作。

9. 在劳动争议调解案件中，哪些调解员应当回避

回避是为了保证公正，而在法律诉讼过程中应当贯彻的一项重要原则，在依法进行劳动争议调解的过程中，也应当贯彻确保当事人申请回避的权利的一般原则。

调解委员会成员有下列情形之一者，当事人有权以口头或书面形式申请，要求其回避：

- (1) 调解委员会成员是劳动争议当事人或者当事人近亲属的；
- (2) 与劳动争议有利害关系的；
- (3) 与劳动争议当事人有其他关系，可能影响公正调解的。

调解委员会对回避申请应及时作出决定，并以口头或书面形式通知当事人。调解委员会的回避由调解委员会主任决定；调解

委员会主任的回避由调解委员会集体研究决定。

10. 企业劳动争议调解委员会的经费从何而来

企业劳动争议调解委员会开展工作，进行调解及其他相关工作需要一定的经费，否则其工作无法开展，也无法达到调解纠纷、化解矛盾、稳定企业劳动关系的目的。但是，调解委员会本身不能创造财富，而且对于其工作的成果，所在企业是直接的受益者，因此，其经费必须由所在企业负担。

根据《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》的规定，企业劳动争议调解委员会的活动经费由企业承担。企业应支持企业调解委员会的工作，并在物质上给予帮助。

11. 工会在劳动争议调解中的地位和作用

工会在劳动争议调解中的地位和作用，指的就是在劳动争议调解的过程当中，工会处于什么样的位置、工会享有什么权利、发挥什么作用。

根据《劳动法》《工会法》《劳动争议处理条例》《劳动争议调解仲裁法》《企业劳动争议调解委员会组织和工作规则》等有关法律、法规、规章的规定，工会在劳动争议调解中的地位主要体现在以下几个方面：

- (1) 参与劳动争议的协商；
- (2) 参加和主持劳动争议的调解活动；
- (3) 上级工会对于下级工会处理劳动争议的调解还要进行必要的指导。

根据有关规定，工会组织在劳动争议调解活动中的作用主要体现在：

- (1) 督促、帮助用人单位依法及时建立劳动争议调解机构，并建立健全劳动争议调解委员会的组织机构和工作制度，使劳动