

劳动争议及其处理程序概论

中华全国总工会法律工作部编

中国国际广播出版社

劳动争议及其处理程序概论

中华全国总工会法律工作部编

中国国际广播出版社

(京)新登字 096 号

书 名	劳动争议及其处理程序概论
编 著 者	中华全国总工会法律工作部 编
出 版 行	中国国际广播出版社
发 行	(北京复兴门外广播电影电视部内 邮政编码:100866)
印 刷	中央党校印刷厂印刷
经 销	新华书店
开 本	787×1092 1/32
字 数	140 千字
印 张	6.5
版 次	1992 年 5 月第一版
印 次	1992 年 5 月北京第一次印刷
印 数	1-6000 册
书 号	ISBN7-80035-X/C·42
定 价	4.00 元

目 录

第一章 劳动关系与劳动争议·····	1
第一节 劳动关系·····	1
第二节 劳动争议·····	7
第二章 资本主义制度下的劳动争议·····	10
第一节 资本主义制度下劳动争议的发展概况·····	10
第二节 资本主义制度下劳动争议的本质和特征·····	18
第三章 社会主义制度下的劳动争议·····	22
第一节 社会主义制度下劳动争议的发展概况·····	22
第二节 社会主义制度下劳动争议的本质和特征·····	26
第四章 外国劳动争议调处制度·····	28
第一节 社会主义国家的劳动争议调处制度·····	29
第二节 西方国家劳动争议调处制度·····	41
第五章 我国劳动争议调处制度的产生与发展·····	50
第一节 建国前的劳动争议调处制度·····	50
第二节 建国后的劳动争议调处制度·····	54
第三节 《国营企业劳动争议处理暂行规定》及其评价 ·····	60
第六章 我国劳动争议的调解·····	70
第一节 劳动争议调解委员会的性质及其组成·····	71
第二节 劳动争议调解委员会的职责·····	73
第三节 劳动争议调解委员会的工作原则·····	78
第四节 劳动争议调解委员会的工作程序·····	81

第五节 劳动争议调解的效力及评价	87
第七章 劳动争议的仲裁	92
第一节 劳动争议仲裁的概念	92
第二节 劳动争议仲裁的组织机构	99
第三节 劳动争议仲裁委员会的权利和义务	104
第四节 劳动争议仲裁的程序	107
第五节 劳动争议仲裁的裁决	111
第八章 劳动争议的法院审理与执行	120
第一节 劳动争议的法院审理	120
第二节 劳动争议的法院强制执行	129
第九章 工会与劳动争议	135
第一节 工会的性质	135
第二节 工会的法律地位	139
第三节 工会参加劳动争议调处的必要性	142
第四节 工会在劳动争议处理中的地位 and 职责	147
第五节 工会在外商投资企业劳动争议处理中的作用	160
第六节 劳动争议预防工作中的工会	165
附录:《国营企业劳动争议处理暂行规定》	171
关于《国营企业劳动争议处理暂行规定》若干问题的解 答意见	177
对劳动部《关于人民法院审理劳动争议案件几个问题的 函》的答复	181
《全民所有制企业临时工管理暂行规定》	183
《私营企业劳动管理暂行规定》	186
《女职工劳动保护规定》	193

《中外合资经营企业劳动管理规定》	196
后记	199

第一章 劳动关系与劳动争议

第一节 劳动关系

(一) 劳动关系的概念

什么是劳动关系,这是研究劳动争议问题首先应该弄清楚的问题。

劳动关系是生产关系的一个重要组成部分,是生产关系中直接与劳动有关的部分,也就是列宁所说的“人们在参加社会劳动方面彼此的关系”。(《列宁全集》,人民出版社1959年版,第6卷第23页)

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识、有目的的活动。它在整个人类生活中占有重要的地位。劳动对于人类的形成有决定性作用,劳动创造了人,没有劳动就没有人类社会。劳动是整个人类生活的第一个基本条件,正如恩格斯所说:劳动是“整个人类生活的第一个基本条件,而且达到这样的程度,以致我们在某种意义上不得不说:劳动创造了人本身。”马克思也曾指出:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡,这是每一个小孩都知道的。”(《马克思恩格斯选集》第4卷第368页)劳动对人类社会的发展也起着极为重要的作用,是人类赖以发展的基础。人们在劳动实践中,不断推动生产力的发展,从而不断变革与其相适应

的社会经济形态。

在劳动过程中,人们不仅与自然界发生一定的关系,而且还处在一定的社会关系之中,这种关系通称之社会劳动关系。

劳动法中所称的劳动关系,是指劳动者因从事有组织的、共同的、社会集体的劳动过程,而与其所在企业、事业、团体、机关等单位或集体组织之间的关系。劳动者在这些单位的共同的、集体劳动过程中所发生的关系,就是属于社会劳动关系。在这种社会劳动关系中,有劳动者与劳动者之间的关系;有劳动者与其所在单位之间的关系。劳动法所调整的仅限于调整劳动者与所在单位行政之间的社会劳动关系,也可以说是狭义的社会劳动关系。

(二) 劳动关系的特征

劳动法所调整的劳动关系,与通常一般意义上讲的劳动关系是不同的,它具有以下特征:

(1) 劳动关系是实现劳动过程中所发生的关系。劳动关系发生的原因是实现劳动过程,是劳动者直接参加社会劳动的过程。在物质生产领域内,就是劳动力与生产资料直接相结合的过程。在非物质生产领域内,就是表现为非物质生产的劳动过程。凡与劳动过程没有直接联系的间接关系都不属于劳动关系。根据劳动关系这一特点,可以看出,虽与劳动有联系,但与劳动过程无关的社会关系则不属于这个范畴。例如,农民在市场上出售自己的劳动产品,所发生的买卖关系,作家把自己著作劳动成果交给出版社出版的出版关系,劳动者用自己劳动所得的报酬赠送给或借给他人等,这些关系虽与劳动有关,但是它们并不是在实现集体劳动过程中发生的关系,因而不是由劳动法所调整的劳动关系。

(2) 劳动关系是劳动者在一定的单位中从事由单位所组织的集体劳动而发生的关系。劳动者个人或与其家庭成员共同劳动,虽属于劳动,但不是集体劳动。个体劳动者、农村家庭承包经营,有的是个人经营,有的是家庭共同经营,但不属于集体劳动,更不是由企业、事业单位组织的劳动关系,所以,这种情况都不属于劳动关系的范畴。

(3) 劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的所在单位。作为劳动关系的当事人一方的劳动者,不是同自有的或由劳动者直接支配的生产资料相结合,而是与所在单位提供的生产资料相结合。由两个以上公民合伙经营,并需共同劳动,但合伙人之间不存在谁是属于谁的劳动者问题,这种合伙关系不属于劳动法的调整范畴。

(4) 劳动关系当事人一方的劳动者,必须是劳动关系另一方、即所在单位的成员,并遵守单位的内部劳动规则。劳动者一经与所在单位签订劳动合同,被单位所录用或聘用。他所从事的工作必须是与加入的企业、事业、机关、团体等单位的工作是一致的,并成为这个单位的成员之一,担任一种职务或完成一定种类的工作。但有的劳动者一方并非在另一方当事人企业、事业单位里劳动,只是要求在一定期限内完成某种工作,如承揽某项加工、修理任务,而不规定具体的劳动进程和工作定额。这种形式的劳务活动,不属于劳动法调整范围。

(三) 劳动关系的种类

劳动关系在不同的社会制度下,因为生产资料所有制形式不同,而在性质上有本质的差异。在资本主义制度下,劳动关系是一种强制的剥削关系,如资本家与雇佣劳动者的关系。相反,在社会主义制度下,劳动关系则是一种自愿的、平等合

作关系。在我国社会主义初级阶段,以社会主义公有制为主体,多种经济成分共同发展的所有制结构,劳动关系呈现多样化,主要包括以下几个方面:

(1) 社会主义全民所有制企业、事业单位中的劳动关系。

(2) 劳动群众社会主义集体所有制企业事业单位里的劳动关系。

以上两种劳动关系是我国社会居于支配和主导地位的劳动关系,机关、团体的劳动关系也属于这类范畴。

(3) 个体经营单位中的劳动关系。我国宪法规定:“在法律规定范围内的城乡个体经济是社会主义的补充。国家保护个体经济的合法的权利和利益。国家通过行政管理,指导、帮助和监督个体经济。”按照国务院 1987 年颁布的《城乡个体工商户管理暂行条例》规定:“个体工商户可以根据经营情况请一、二个帮手;有技术的个体工商户可以带三、五个学徒。”这样,请有帮手、带有学徒的个体工商户与帮手、学徒之间,就形成了个体经营单位中的劳动关系。

(4) 私营企业中的劳动关系。1988 年 4 月 12 日,第七届全国人民代表大会第一次会议通过的《中华人民共和国宪法修正案》规定:“国家允许私营经济在法律规定的范围内存在和发展。私营经济是社会主义公有制经济的补充。国家保护私营经济的合法的权利和利益,对私营经济实行引导、监督和管理”。1988 年 6 月 25 日,国务院发布的《中华人民共和国私营企业暂行条例》规定:“私营企业是指企业资产属于个人所有、雇工 8 人以上的盈利性的经济组织。”这类企业是私人所有,雇工在 8 人以上,存在着企业与劳动者的雇佣关系。

(5) 外商投资企业里的劳动关系。外商投资企业是指外商按我国有关法律规定,经我国政府部门批准并在我国境内举办的企业。外商投资企业共分三大类,即中外合资经营企业、中外合作经营企业和外商独资企业,俗称“三资企业”。

1. 中外合资经营企业的劳动关系。中外合资企业是指外国公司、企业和其他经济组织或个人(简称外国合营者),按照平等互利的原则,经中国政府批准,在中华人民共和国境内,同中国的公司、企业或其他经济组织(简称中国合营者)共同举办的合营企业。合营企业是外国企业和其他经济组织或者个人同我国企业或者其他经济组织进行经济合作的形式,属于国家资本主义性质,带有部分的雇佣劳动关系。

2. 中外合作经营企业的劳动关系。中外合作经营企业和中外合资经营企业一样,是中外经济合作的一种形式,属于国家资本主义性质,带有部分的雇佣劳动关系。这类企业,一般由外国投资者提供资金、技术和设备,由中国合作者提供场地、厂房和劳务等,在平等互利的原则下共同举办的企业或项目。这类企业是合伙关系,企业可以是中国的独立法人,也可以不是;合作双方分别向我国政府纳税;投资方式、分配方式比较灵活,管理方式也较灵活,可设董事会,也可由双方代表组成联合管理委员会。

3. 外资企业的劳动关系。外资企业又称独资企业,是指依照中国有关法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业。外资企业雇用中国职工,形成雇佣劳动关系。这类企业的经营管理必须遵守我国法律,依法接受监督。它与资本主义国家的劳资关系是不尽相同的。

此外,还有全民所有制企业与集体所有制企业联合的企

业的劳动关系等。

第二节 劳动争议

(一) 劳动争议的概念

什么是劳动争议？劳动争议又叫劳动纠纷。在资本主义所有制企业里又称劳资争议或劳资纠纷。

劳动争议是指劳动关系当事人之间(企业、事业、机关、团体单位与职工之间)由于劳动的权利和义务而引起的争议。

(二) 劳动争议的分类：

(1) 从劳动争议的内容上划分，可分为：

1. 因执行劳动法律、法规、集体合同或劳动合同的规定而出现的分歧。通常把它叫做权利的争议。

2. 因制定或变更劳动者的权利与义务而发生的争议，通常把它叫做利益的争议。

我国现行处理劳动争议的法规所确认的劳动争议，主要是指因执行劳动法律、法规和劳动合同而引起的争议。

在资本主义制度下，劳动争议从内容上说，大体可分为两类：一类是属于政治权利的争议，如职工为组织工会、参加工会活动和举行罢工而与雇主发生的争议；一类是属于经济利益的争议，如要求增加工资、缩短工时等问题而发生的争议。

(二) 从劳动争议涉及职工数量的多少上划分：

1. 个别争议：即争议只发生在个别职工个人与单位行政之间。

2. 集体争议：它是以争议涉及职工达到一定人数以上，并且具有共同理由为界定。我国现行法规确定：发生劳动争议的职工一方，人数在 10 人以上，并且有共同理由的，为集体劳

动争议。

构成劳动争议必须同时具备两个条件：一是争议的职工当事人一方不是一个人，而是有许多人，并且要达到法定的人数。二是许多职工当事人必须有共同的申诉理由，即他们对权利义务有共同的请求。这就是说，引起争议的原因是共同的，每个当事人的要求也是共同的，不存在个人的独立的请求。

集体劳动争议的职工当事人，应依法推举代表参加调解、仲裁或诉讼活动。

3. 团体争议：这主要是以工会为一方，代表和维护职工的利益与企业事业单位由于签订集体合同而发生的争议。

企业、事业等单位行政侵犯多数职工利益，即侵权对象不是某职工个人或几个职工，而是全部职工或大部分职工时，工会有权以职工代表的身份，与企业、事业行政谈判，直至提起诉讼。

（三）劳动争议的范围

劳动争议是劳动法律关系主体当事人之间因劳动权利义务发生的分歧而引起的争执，因此，我国现行法律规定的劳动争议的范围实际上是由劳动法所规定的，是由作为劳动法律主体的双方当事人的权利义务的内容决定的。根据我国现行劳动法规规定，作为我国劳动法律关系主体一方的职工拥有的主要权利是：劳动的权利；按照劳动的数量和质量获得劳动报酬的权利；休息和休假的权利；劳动保护以及女工与未成年工的特殊保护的权利；在年老、患病或丧失劳动能力时获得物质帮助的权利；接受职业培训和文化、技术、业务进修的权利；组织工会和参加企业、事业民主管理的权利。职工必须同时承担认真负责工作，在规定的时间内努力完成生产或工作

的任务的义务；遵守劳动纪律和内部劳动规则的义务；爱护国家和企业的财产、设备的义务；保守国家和本企业单位机密的义务；遵守国家法律、法规和企业事业的规章、制度、操作规程的义务等。作为劳动法律主体一方的企业、事业等单位行政的权利义务是同职工的权利、义务相对应的；职工的权利即单位行政的义务；职工的义务即单位行政的权利。凡由于上述权利与义务问题所引起的争议，都属于劳动争议的范畴。

劳动争议的具体范围，一般包括：

1. 有关执行、变更、撤销集体合同引起的争议；
2. 有关执行、变更、解除、终止劳动合同而引起的争议；
3. 有关录用、调动、辞退、辞职而引起的争议；
4. 有关工资、津贴、奖金而引起的争议；
5. 有关工作时间、休息时间、休假而引起的争议；
6. 有关劳动安全、工业卫生方面而引起的争议；
7. 有关女职工、未成年工的特殊保护问题而引起的争议；
8. 有关职业培训和文化、技术、业务学习而引起的争议；
9. 有关女职工生育、探亲、因工和非因工疾病、伤残、退休、退职、死亡等社会保险和生活福利待遇方面而引起的争议；
10. 关于奖励、惩处（包括开除、除名、辞退）引起的争议；
11. 其他有关劳动方面的争议。

第二章 资本主义制度下的劳动争议

第一节 资本主义制度下劳动争议的发展概况

作为劳动过程中发生的纠纷,劳动争议早已有之,但现代劳动法意义上的劳动争议是从资本主义开始的。这是因为,在资本主义社会前,劳动者未能摆脱对剥削者的人身依附,不能建立现代劳动法意义上的劳动关系。在资本主义社会,劳动争议又称劳资争议或劳资纠纷。

资本主义制度下的劳动争议,有其产生与发展的不同时期。与资本主义社会的发展阶段相适应,其劳动争议的发展概况可以从四个阶段得到反映。

一、 资本主义制度确立时期的劳动争议

随着资本主义生产方式在封建社会内部的孕育成长,在资本原始积累的过程中,资本主义劳动争议也随之产生。新兴的家庭手工业和工场手工业的劳动关系双方即师傅与徒弟、工场主与工人就经常发生各种争端与纠纷。这些争端和纠纷有就工钱问题的,有就虐待工人问题的等等。争端的结果往往表现为工人破坏生产工具、杀死工场主、烧毁厂房等各种形式。

随着资本主义产业革命的进行,大机器生产代替了手工

劳动。随着机器的广泛采用,千百万劳动者被排挤,造成破产和失业,而资本家为追求更多的剩余价值,采取大幅度降低工资、延长工时、增强劳动强度、廉价雇用童工、女工代替成年男工等办法加强对工人的剥削。在十八世纪后半期到十九世纪上半叶,各主要资本主义国家工人的工作时间每天一般都在12—15小时,有的长达16—18小时。在工资问题上,1809—1811年的英国工人的实际工资就比1759—1768年降低了35%,而在法国工业比较发达的诺尔省,1815—1830年工人的工资就由原来的6法郎降到了3法郎。工厂雇用女工和童工以代替成年男工的数字也是惊人的,如1839年,美国42万名工厂工人中,不到18岁的男女童工就有近20万名,约占49%,女工约14万名,约占33%。这些情况导致工人状况不断恶化,无法维持生活,因而引起了工人阶级的广泛斗争,其中包括要求缩短工时、提高工资、改善劳动条件等。工人们还成立“互助会”、“兄弟会”等秘密组织,捣毁机器、焚毁厂房,最后转向组织工会进行罢工的斗争。这些斗争迫使资产阶级政府采取法律上限制工作时间等办法。正如马克思在分析英国限制工作日的法律时所说:“正常工作日的确立,是资本家阶级和工人阶级之间长期的多少隐蔽的内战的产物。”(马克思《资本论》第1卷,人民出版社1975年版,第331页)

二、自由资本主义时期的劳动争议

自由资本主义时期,自由资产阶级极力主张自由竞争,反对国家干预经济生活。自由竞争使得资本家不断改进技术,提高劳动生产率,从而促进科学技术和生产力的迅猛发展,但又加剧了整个社会的生产无政府状态,爆发经济危机。一方面,