丛书策划 芮从东 韩 鑫
丛书组稿 曹 斌
丛书主编 朱建新

HELP

生活诉讼丛书

劳动类

SHENGHUO SUSONG CONGSHU

本书主编 朱建新/王新阳

把握断案标准

衡量诉讼成本

预测胜诉概率

江苏人民出版社

生活诉讼丛书

劳动类

本书主编 朱建新/王新阳

江苏人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

HELP 生活诉讼丛书·劳动类/朱建新主编;朱建新,王新阳分册主编.—南京:江苏人民出版社,2004.5
ISBN 7—214—03732—7

Ⅰ.H... Ⅱ.①朱...②朱...③王... Ⅲ.①诉讼法—基本知识—中国 ②劳动争议—处理—中国 Ⅳ.D925

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 026760 号

书　　名 HELP 生活诉讼丛书·劳动类
本书主编 朱建新　王新阳
责任编辑 金长发
出版发行 江苏人民出版社(南京中央路 165 号　210009)
网　　址 http://www.book-wind.com
集团地址 江苏出版集团(南京中央路 165 号　210009)
集团网址 凤凰出版传媒网 http://www.ppm.cn
经　　销 江苏省新华书店
照　　排 江苏苏中印刷厂
印 刷 者 扬州鑫华印刷有限公司
开　　本 880×1240 毫米　1/32
印　　张 9.5　插页 2
字　　数 211 千字
版　　次 2004 年 5 月第 1 版　2004 年 5 月第 1 次印刷
标准书号 ISBN 7-214-03732-7/D·567
定　　价 15.00 元

出版说明

当你从事一项工作时，你就会遇到一系列问题，比如，你在一个单位工作，要遵守这个单位的什么规定，哪些规定是不合理而且侵犯了你的权利；如果你在工作中有了什么过失将会得到何种处理，这些处理是否合法和适当；哪些对你的处罚是不公平的或者是违法的，你的劳动权利有哪些，您怎样才能有效保护自身的合法权益，维护你的权利等等。劳资双方永远是一对矛盾，而且存在于我们每个人一生的劳动过程中。我们在付出劳动、获得报酬时，不可避免地会发生劳动争议，也不免会产生纠纷。也许此时你遇到了这类问题或正在处理这类问题，也许你正在为你所遇到的问题大伤脑筋，不知道如何下手，也不知道自己有没有理由去诉讼，甚至不知道一旦去请求调解、仲裁甚至提请诉讼，自己究竟有多少胜算；而且，你有许多的疑问不知先和谁诉说，谁能为你提供一些建议。那么，本书中的内容将会为你提供一些必要的参考意见。

如果上面的内容对你来说过于抽象，使人难以切身体会诉讼滋味。那么，本书第二个部分精心选择的五十余个因劳动纠纷而诉讼的实例，则可以使你对于诉讼过程产生一个具体的感性认识。此部分所选的每一个诉讼实例，都代表了一种不同的诉讼类型，基本囊括了现实生活中所涉全部纠纷。即使身处纠纷的你对法律一无所知，也必能从诉讼实例找到相似情况及现有解决实例，从而启发你自身纠纷的解决。

尤其值得你注意的是每一实例的律师意见、法官裁判和案例启示部分。律师意见包括原告律师意见和被告律师意见两大块，文中双方各从对己方有利的角度依据法律和事实进行了充分的论述，仔细研究此部分有利于你了解对方可能的诉讼主张从而制定自己正确的诉讼策略。法官裁判则基于中间立场在合理评判双方律师意见的基础上进行了法律分

析，细读此部分，有利于你了解法官在判案时的断案思维，从而合理推测可能的判案走向。案例启示部分则由办案法官精心推敲而成，凡该实例中对你劳动诉讼有帮助或值得你特别注意的问题，如法律上的雷区、禁区，诉讼小技巧等，均被列入。阅读完上述诉讼实例后，相信对你所涉劳动纠纷的解决，必大有裨益。

本书作者全部为一线从事审判工作的法官，他们在繁忙的工作中为本书撰稿，体现了法律工作者服务群众的责任意识，书中的叙述字里行间凝聚着他们在审判实践中的经验以及对涉案细节的种种判断，闪耀着情与理的灵性和智慧。通过这些断案法官的系统论述，读者必定能从中把握法官的断案标准，衡量诉讼利弊，正确指导所涉纠纷的解决。

授之以鱼，不如授之以渔。本书方法多于法条，经验多于理论，技巧多于规矩。读者若仔细研读，必能在医疗纠纷的解决中游刃有余。

在民事诉讼制度中，对“原告”和“被告”、“反诉原告”和“反诉被告”、“上诉人”和“被上诉人”的称谓使用是有着严格的程序性法律规定的。但本书宗旨在于技法指导，而不在于程序指导；且严格按规定使用上述称谓后会使初涉法律的读者徒增烦恼。所以本书在处理上述称谓的使用时尽量单一使用“原告”和“被告”。若读者具体参与诉讼，可在法官指导下使用相应称谓，不会影响诉讼的合理进行。特此说明。

本书内容均来源于法律实践。但随着法律环境和具体情况的变化，本书所述不可能取代或影响当事法官的判断。因此，本书不适合于当事人向法官提交以指导判决走向。

目录

第一部分　你真的知道如何解决劳动法律纠纷吗

第二部分　千变万化的劳动诉讼实例，必有一例适合你

第一部分

你真的知道如何解决劳动法律纠纷吗

劳动法律纠纷，又称劳动争议，是指劳动关系当事人之间因劳动权利和劳动义务所发生的纠纷。劳动和社会保障权利是我国宪法赋予公民的基本权利，关系到广大公民的切身利益。劳资双方永远是一对矛盾的结合体，因此在劳动关系运作过程中不可避免地会发生劳动纠纷，而伴随着现代社会经济的发展，劳动纠纷的形式不断变化、数量不断增加。无论是用工单位，还是劳动者，都存在着如何有效地保护自身合法权益的问题。有了矛盾如何处理？产生了争议如何解决？这是现代社会中每个人都应当关注和了解的问题。现代社会是法制社会，它要求社会成员牢固树立学法、知法的意识。只有这样，才能利用法律来维护自己的合法权益，避免或减少不必要的损失，促进劳动关系的稳定和谐，促进国家的政治、经济发展和社会进步。

一　面对劳动纠纷应具备的心理素质

我国自 1983 年起试行劳动合同制度，至 1996 年在企业中试行全员劳动合同制度，一个适应社会主义市场经济要求、崭新的劳动用工制度和社会保险制度正在逐步建立。随着社会经济的不断发展，影响劳动关系的社会和经济因素将呈现广泛而复杂的态势，如何有效地维护劳动者和用人单位的合法权利，关系到改革、发展和稳定的大局。当劳动纠纷发生后，劳动者和用人单位首先在心理上要有一个正确的认识和态度，并尽力做好面对纠纷、解决纠纷的心理准备。

稳定意识

在劳动关系中，劳动者与用人单位之间难免会发生各种纠纷。当与单位发生劳动纠纷后，双方应当有一个稳定的心态，理智地对待纠纷。针对劳动者而言，要正确对待，冷静处理，不能产生急躁情绪。如果纠纷发生后立即采取打标语、挂横幅、聚众上访等方式来解决纠纷，这是最不可取的做法。这不但不能解决纠纷，反而会影响社会秩序的稳定。针对企业而言，发生劳动纠纷后应当持积极的态度，采取正确的解决措施，而不能对劳动者予以歧视，更不能对劳动者进行人身攻击或采取其他损害劳动者权益的行为。

主动意识

当纠纷发生后，劳动者要有主动解决纠纷、化解矛盾的意识，采取消极回避的态度往往有害无利。例如，有的劳动者遇到纠纷后，采取不上班、不工作的做法，甚至发生不配合单位领导主动解决纠纷的情况，与单位形成较大的对立情绪。这不但不能化解矛盾，还会使矛盾越来越大，给自己造成更大的损害。其实，有的劳动纠纷，只要劳动者与用人单位的态度都积极一些，完全可以自行圆满解决。因此，面对劳动纠纷，用人单位与劳动者均应当积极主动，密切配合，这样才能妥善地解决纠纷。

协商意识

维护与发展和谐、稳定的劳动关系，防止在劳动关系中产生矛盾，这是用人单位和劳动者共同的目标。无论哪一方都不希望有矛盾产生。因此，当纠纷不可避免地发生后，双方均应在平等自愿的基础上协商解决纠纷。特别是劳动者，虽然发生纠纷后心情会不愉快，但要知道“退一步海阔天空”，将来仍然可能会与用人单位继续延续劳动关系或者存在其他劳动权利、义务关系，如果能协

商解决，对劳动者来说是非常有利的。因为劳动者往往是弱者，用人单位一般均会适当考虑劳动者自身的情况，主动履行一定的义务。因此，增强协商意识，减少对立情绪，这是解决劳动纠纷的上策。

法律意识

人类发展的历史以及人与人交往的实践告诉我们，对他人的权利必须像对自己的权利一样予以尊重。在现代法治社会里，这是对每位公民最基本的要求。一个对自己的权利提出要求的人，也应该尊重他人的权利，这也是法律意识的应有之义。我们常常为自己的合法权利受到侵犯而痛恨不已，我们也常常抱怨对我们的权利维护很不够。但是，维护自己的权利应当以合法手段、按法定程序进行，否则，谁的权利都得不到维护。不走法律途径而采取举着标语、聚众上访的少数人，不但纠纷未解决，反而还影响了他人的权利和社会秩序。目前，我国已经建立了以劳动法为主体的劳动权利法律保障体系，再大的纠纷也要通过法律途径解决，按照法律规定的程序来维护各自的权利，而不能在自己的权利遭受损害后，为维护权利而采取损害他人利益的做法，甚至做出违法行为，这些都不利于纠纷的解决。

二　应当怎样解决劳动争议

关于劳动纠纷的解决方式，根据《中华人民共和国劳动法》第七十七条规定：用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。调解原则适用于仲裁和诉讼程序。这就是我国法律关于劳动纠纷发生后可供选择的解决方式。按照上述规定，当劳动者与用人单位发生纠纷后，劳动

者可以选择与单位协商、申请调解，也可以申请仲裁或仲裁后打劳动官司。根据第七十九条规定：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。该条规定了劳动争议解决顺序与过程，即协商、调解、仲裁与诉讼，这四种方式在时间上有一定的先后性。

协商程序

协商是指劳动者与用人单位就争议的问题直接进行协商，寻找解决纠纷的具体方案。协商程序一般在纠纷发生的初期进行，劳动者和用人单位都可以提出协商。与其他纠纷不同的是，劳动纠纷的当事人为单位和职工，相互有所了解，通过协商自愿达成协议，可以消除隔阂，促进团结。因此，协商是劳动纠纷发生后的首选方式。

申请调解

调解程序是指劳动纠纷的一方当事人就已经发生的劳动纠纷向劳动争议调解委员会申请调解的程序。调解程序一般在双方协商未能达成协议之后，在提起仲裁之前进行。根据《中华人民共和国劳动法》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。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提任。委员会委员一般具有法律知识、政策水平和实际工作能力，又了解本单位和职工的具体情况，有利于解决纠纷。如果当事人经协商后未能解决，可以申请调解委员会来调解。除因签订、履行集体劳动合同发生的争议外，劳动者与用人单位发生的其他劳动争议均可由本企业劳动争议调