

华中师范大学出版社



劳动争议

主 编：熊颐龄

副主编：李继广 李湘泉

处理基本原理与实用



劳动争议处理基本原理与实用

审 定 包玉斌

编 著 熊颐龄 李继广
李湘泉 秦晓南
黄逊志

华中师范大学出版社

劳动争议处理基本原理与实用

熊颐龄 主编

左 贇 责编

华中师范大学出版社出版发行

(武昌桂子山)

新华书店湖北发行所经销

武汉市新华印刷厂印刷

开本 787 × 1092 1/32 印张 13.375 字数 280 千字

1991 年 5 月第 1 版 1991 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 7-5622-0679-1/D·47

印数: 1-12 000 定价 4.90 元

序

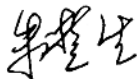
劳动是社会存在和发展的源泉。人们在劳动过程中产生的劳动关系，是社会生活中，尤其是物质资料生产领域中最基本和最重要的社会关系之一，是劳动法调整的对象。处于动态中的劳动关系，除了稳定协调地维系运行一面，还由于多种因素必然经常会出现一些矛盾或摩擦，职工与企业之间会在责、权、利问题上发生一些纠纷，即劳动争议。

当前，我国的经济体制和劳动制度的改革尚在继续深入进行，由于存在社会主义公有制为主体的多种经济成份的企业，实行所有权和经营权分离后出现多种经营方式的企业，以及企业多种用工制度并存，责、权、利关系更呈现复杂化，劳动争议也在所难免。对这种经常存在和发生的人民内部矛盾及时妥善地予以调整 and 解决，是我们各级劳动行政机关和劳动争议处理机构的重要任务。处理好劳动争议，保证劳动关系稳定协调运行，不仅是维护企业正常生产、工作秩序的需要，而且对稳定职工队伍，稳定和发展经济，稳定社会安定，也是至关重要的。

劳动争议调解、仲裁和诉讼，作为调整劳动关系的一种法律制度，有着悠久的历史。在中国共产党领导下，早在30年代初，中华苏维埃政府时期就建立过这种法律制度。中华人民共和国成立后，建立了全国统一适用的劳动争议处理法律制度。1986年10月，为适应改革开放和加强法制建设的需要，过去一度中断实施的劳动争议处理法律制度又在

新的历史条件下重新恢复和建立起来。四年多来，在各级党委和政府领导下，从事劳动争议处理工作的同志们克服困难，积极探索，锐意进取，开创新的工作局面，取得了显著成绩，积累了不少经验，也提出了有待进一步探索的新课题。湖北省劳动厅仲裁处几位同志，根据现行劳动争议处理法规和实践总结的经验、体会，编写了《劳动争议处理基本原理与实用》一书，这是一件有意义的工作。该书从理论与实践的结合上阐明了劳动争议的产生、劳动争议调解、仲裁和诉讼程序，劳动争议预防及其他相关问题；对劳动争议处理法规一系列基本原理作了简明扼要、通俗易懂的讲解；又注重实际运用，结合实际经验，对实际工作中的问题进行探索和回答，具有法律性、知识性和实用性的特点。作为劳动争议处理工作人员的培训教材和劳动业务干部参考读物，它的出版，有助于劳动争议处理工作人员业务素质的提高和推进我省劳动工作领域的法制建设。

劳动争议处理法规尚处在进一步完善中，这方面的理论研究也刚刚起步，几位编写同志都承担了繁忙的日常工作，在较短时间内完成该书的编写，因而存在不足之处。如在编排结构上还有不够严谨的地方，一些观点的阐述也不能说已完全准确，有些地方在理论上的探讨还不成熟。这些不足之处，我希望今后能够通过修订加以解决，使其完备。我也希望劳动法学理论工作者和实际工作者携手合作，加强劳动法理论的研究，推动我省劳动工作及理论研究的发展。



一九九一年元月

目 录

序	(1)
第一章 劳动争议概述	(1)
第一节 劳动争议的含义	(1)
第二节 劳动争议的分类	(4)
一、个人争议和集体争议	(5)
二、权利争议和利益争议	(5)
第三节 资本主义制度下的劳资争议	(6)
一、劳资争议是资本主义制度劳动关系必然产生的一种社会现象	(6)
二、资本主义制度劳资争议的对抗性	(8)
第四节 社会主义初级阶段的劳动争议	(9)
一、劳动争议产生的原因及其性质	(9)
二、我国劳动争议的种类和范围	(10)
第五节 劳动争议与劳动行政争议	(12)
一、正确区分劳动争议与劳动行政争议的意义	(12)
二、劳动争议与劳动行政争议的区别	(12)
第二章 劳动争议处理法律制度	(16)
第一节 劳动争议处理法律制度概述	(16)
一、劳动争议处理的概念	(16)
二、劳动争议处理法律制度的概念	(17)
三、劳动争议处理法律制度的内容和形式	(18)
四、劳动争议处理法律制度的地位	(19)

第二节 劳动争议处理法律制度的由来·····	(19)
一、国外劳动争议处理法律制度的由来·····	(19)
二、我国劳动争议处理法律制度的演变·····	(21)
第三节 劳动争议处理的法律制度·····	(24)
一、劳动争议协商制度·····	(24)
二、劳动争议调解制度·····	(26)
三、劳动争议仲裁制度·····	(28)
四、劳动争议诉讼制度·····	(30)
第四节 劳动争议处理的基本原则·····	(30)
一、以事实为依据,以法律为准绳的原则·····	(30)
二、当事人在适用法律上一律平等的原则·····	(31)
三、调解原则·····	(31)
四、辩论原则·····	(32)
五、合议原则·····	(32)
六、一次裁决原则·····	(33)
七、时效原则·····	(33)
八、强制执行原则·····	(34)
九、国际惯例·····	(34)
第三章 企业劳动争议调解·····	(36)
第一节 企业劳动争议调解概述·····	(36)
一、企业劳动争议调解的概念·····	(36)
二、调解的历史发展·····	(36)
三、企业劳动争议调解与其它调解的区别·····	(37)
四、企业劳动争议调解制度的作用和意义·····	(39)
第二节 企业劳动争议调解机构·····	(43)
一、企业劳动争议调解机构的性质·····	(43)
二、企业劳动争议调解机构的设置·····	(44)

三、企业劳动争议调解委员会的领导、指导关系	(47)
四、企业劳动争议调解机构的任务与职责	(49)
第三节 企业劳动争议调解原则	(51)
一、自愿原则	(51)
二、合法原则	(53)
三、实事求是的原则	(55)
四、说服教育的原则	(56)
五、保障当事人申请仲裁权利的原则	(56)
第四节 企业劳动争议调解程序	(57)
一、申请	(57)
二、受理	(58)
三、调查	(59)
四、调解	(60)
五、制作调解协议书或调解意见书	(61)
六、执行	(62)
七、调解期限	(62)
第五节 企业劳动争议调解工作制度、工作方法和纪律	(63)
一、企业劳动争议调解工作制度	(63)
二、企业劳动争议调解工作方法	(66)
三、企业劳动争议调解工作纪律	(69)
第四章 劳动争议仲裁机构及其管辖	(71)
第一节 劳动争议仲裁机构的概念和性质	(71)
一、劳动争议仲裁机构的概念	(71)
二、劳动争议仲裁机构的性质	(72)
第二节 劳动争议仲裁机构的构成	(75)

一、劳动争议仲裁委员会·····	(75)
二、劳动争议仲裁庭·····	(77)
三、劳动争议仲裁委员会办事机构·····	(79)
第三节 劳动争议仲裁员·····	(81)
一、劳动争议仲裁员的职责·····	(81)
二、劳动争议仲裁员的基本素质·····	(82)
三、劳动争议仲裁员的培训、考核和使用·····	(87)
第四节 劳动争议仲裁管辖·····	(92)
一、劳动争议仲裁管辖的概念、意义和原则·····	(92)
二、劳动争议仲裁的级别管辖·····	(94)
三、劳动争议仲裁的地域管辖·····	(97)
第五章 劳动争议仲裁程序 (上) ·····	(102)
第一节 劳动争议仲裁程序的概念和意义·····	(102)
一、劳动争议仲裁程序的概念·····	(102)
二、劳动争议仲裁程序的意义·····	(103)
第二节 申请仲裁与受理·····	(107)
一、申请仲裁·····	(107)
二、对申请仲裁的审查和受理·····	(110)
第三节 调查劳动争议事实·····	(112)
一、调查的内容和基本方法·····	(112)
二、调查活动中的证据收集·····	(116)
第四节 调解与仲裁会议(仲裁庭)·····	(122)
一、劳动争议仲裁程序中的调解·····	(122)
二、仲裁会议·····	(127)
第五节 撤回仲裁申请、缺席仲裁与裁决、裁定·····	(131)
一、撤回仲裁申请·····	(131)
二、缺席仲裁·····	(132)

三、裁决·····	(133)
四、裁定与决定·····	(136)
第六章 劳动争议仲裁程序 (下) ·····	(137)
第一节 劳动争议仲裁监督程序·····	(137)
一、劳动争议仲裁监督程序的概念和意义·····	(137)
二、劳动争议仲裁监督程序·····	(138)
第二节 送达与回访·····	(143)
一、送达·····	(143)
二、回访·····	(145)
第三节 劳动争议仲裁的费用·····	(146)
一、劳动争议仲裁费的概念和收取劳动争议仲裁 费的意义·····	(146)
二、劳动争议仲裁费的收取办法·····	(147)
三、劳动争议仲裁费用的负担·····	(148)
四、劳动争议仲裁费的缓、减、免·····	(150)
第四节 劳动争议仲裁参加人·····	(150)
一、劳动争议仲裁参加人的概念及其特点·····	(150)
二、当事人·····	(152)
三、共同当事人·····	(159)
四、劳动争议仲裁活动中的代理人·····	(161)
第七章 劳动争议诉讼 ·····	(165)
第一节 劳动争议诉讼的概念和意义·····	(165)
一、劳动争议诉讼的概念·····	(165)
二、建立劳动争议诉讼的意义·····	(166)
第二节 劳动争议诉讼范围、条件和审理程序·····	(168)
一、人民法院受理劳动争议案件的范围·····	(168)
二、人民法院受理劳动争议案件的条件·····	(168)

三、人民法院审理劳动争议案件的程序·····	(169)
第三节 劳动争议案件执行程序·····	(171)
一、劳动争议案件执行程序概述·····	(171)
二、劳动争议案件执行程序·····	(174)
第八章 劳动争议处理适用的法律规范·····	(181)
第一节 劳动争议处理法律适用概述·····	(181)
一、劳动争议处理法律适用的概念和特点·····	(181)
二、劳动争议处理法律适用的要求和原则·····	(182)
第二节 劳动争议处理适用的法律、法规·····	(188)
一、劳动争议处理适用法律性文件的种类·····	(188)
二、劳动争议处理适用法律、法规间的相互 关系·····	(189)
三、劳动争议处理适用法律、法规遇到的问题·····	(191)
第三节 劳动争议处理适用的劳动规章·····	(194)
一、劳动行政规章的特点·····	(194)
二、劳动行政规章的识别·····	(196)
三、劳动行政规章的实质地位·····	(198)
第四节 劳动争议处理适用的法的原则、劳动合 同及厂规厂纪·····	(200)
一、适用法的原则处理劳动争议·····	(200)
二、适用劳动合同处理劳动争议·····	(201)
三、适用“厂规厂纪”处理劳动争议·····	(202)
第五节 劳动争议处理适用法律、法规的主要 环节·····	(203)
一、依法收集证据·····	(203)
二、分析证据的矛盾·····	(204)
三、查清案件事实·····	(205)

四、针对查清的事实选择具体的法律、法规···	(206)
五、核对法律、法规的准确性和合法性·····	(206)
六、适用法律、法规确定案件结论·····	(207)
第九章 劳动争议处理文书·····	(208)
第一节 劳动争议仲裁文书·····	(208)
一、劳动争议仲裁文书的概念·····	(208)
二、劳动争议仲裁文书的特点·····	(208)
三、劳动争议仲裁文书的作用·····	(210)
第二节 劳动争议仲裁活动中使用的文书·····	(213)
一、劳动争议仲裁申请书·····	(213)
二、劳动争议仲裁答辩书·····	(214)
三、调查笔录·····	(215)
四、调解书·····	(216)
五、裁决书·····	(219)
六、裁定书·····	(224)
第三节 劳动争议仲裁文书制作的基本要求·····	(226)
一、劳动争议仲裁文书的制作标准·····	(226)
二、制作劳动争议仲裁文书应具备的条件·····	(227)
第四节 人民法院审理劳动争议案件使用的几种 主要司法文书·····	(229)
一、司法文书的概念·····	(229)
二、劳动争议案件判决书、裁定书的格式和 内容·····	(230)
三、法院裁定书的适用范围·····	(232)
四、法院调解书·····	(232)
第五节 企业劳动争议调解委员会使用的文书···	(233)
一、调解协议书·····	(234)

二、调解意见书·····	(234)
第十章 劳动争议处理的规律性及其技巧运用 ·····	(236)
第一节 劳动争议处理的规律性·····	(236)
一、全面了解案情·····	(236)
二、充分掌握当事人的心理状态·····	(238)
三、熟悉相关的法律、法规和政策·····	(240)
四、制订周密的处理方案·····	(242)
五、把握不同方式处理的有利时机·····	(242)
六、选择适当的方法和场所·····	(244)
七、正确掌握角色·····	(246)
第二节 劳动争议处理技巧的运用·····	(247)
一、逻辑技巧·····	(248)
二、语言技巧·····	(251)
三、引证技巧·····	(253)
四、应变技巧·····	(255)
五、情感技巧·····	(257)
第三节 法律逻辑在劳动争议处理活动中的运用 (259)	
一、运用法律逻辑的意义·····	(259)
二、法律逻辑在劳动争议处理活动中的具体运用 ·····	(261)
三、运用法律逻辑剖析劳动争议案例·····	(268)
第十一章 劳动争议预防 ·····	(270)
第一节 劳动争议预防概述·····	(270)
第二节 劳动争议预防的客观条件·····	(272)
一、资本主义制度下的劳资争议预防·····	(272)
二、社会主义制度下的劳动争议预防·····	(273)
第三节 劳动争议预防工作·····	(274)

一、理顺劳动关系是劳动争议预防工作的基础.....	(274)
二、加强劳动合同管理和检查.....	(278)
三、建立和健全企业内部的监督、调节机制,处理好经常发生的矛盾	(280)
四、正确行使对职工奖惩和辞退的权力,消除争议引发因素.....	(281)
五、掌握信息,发现苗头,防“患”未然.....	(282)
六、建立融洽的干群关系对预防劳动争议至关重要.....	(284)
第十二章 劳动纪律	(286)
第一节 劳动纪律概述.....	(286)
一、劳动纪律的概念.....	(286)
二、社会主义劳动纪律的作用.....	(288)
第二节 劳动纪律的立法.....	(289)
一、资本主义制度下的劳动纪律立法.....	(289)
二、社会主义制度下的劳动纪律立法.....	(291)
第三节 企业内部劳动规则.....	(294)
一、企业内部劳动规则的含义.....	(294)
二、企业行政与职工的基本职责.....	(295)
三、企业内部劳动规则的效力.....	(297)
第四节 巩固劳动纪律的方针和措施.....	(299)
一、巩固劳动纪律的方针.....	(299)
二、巩固劳动纪律的措施.....	(300)
第十三章 企业厂长(经理)依法行使惩戒权	(307)
第一节 企业对违纪职工实施的主要行政处分和处理.....	(307)

一、开除·····	(307)
二、除名·····	(311)
三、辞退·····	(313)
四、解除劳动合同·····	(316)
五、解除劳动合同与开除、除名的区别·····	(320)
六、解除劳动合同与辞退职工的区别·····	(321)
七、开除、除名、辞退违纪职工的异同·····	(322)
第二节 企业对违纪职工实施的经济处罚·····	(322)
一、对违纪职工实施经济处罚的形式·····	(323)
二、对违纪职工实施经济处罚时应掌握的政策规定·····	(324)
第三节 企业处理违纪职工必须坚持“以教育为主，惩罚为辅”的原则·····	(326)
一、坚持“以教育为主，惩罚为辅”原则的具体运用·····	(326)
二、贯彻“教育为主，惩罚为辅”应分清几个问题·····	(331)
三、贯彻“教育为主，惩罚为辅”原则的几项措施·····	(332)
第四节 依法制订企业内部劳动管理规则·····	(333)
一、制定企业内部劳动管理规则的原则·····	(333)
二、提高、强化企业内部劳动管理规则的效力·····	(334)
第五节 企业处分决定书的制作·····	(337)
一、处分决定书的内容·····	(338)
二、制作处分决定书的基本要求·····	(340)
第十四章 劳动合同及劳动合同争议处理·····	(342)
第一节 劳动合同概述·····	(342)

一、劳动合同的概念·····	(342)
二、劳动合同的法律特征·····	(344)
三、劳动合同的法律效力·····	(347)
第二节 劳动合同订立·····	(350)
一、劳动合同订立的原则·····	(350)
二、劳动合同订立的步骤·····	(353)
三、劳动合同的主要条款·····	(354)
第三节 劳动合同的变更、终止、解除和违反劳动 合同的责任·····	(358)
一、劳动合同的变更·····	(358)
二、劳动合同的解除·····	(359)
三、劳动合同的终止·····	(361)
四、违反劳动合同的责任·····	(362)
第四节 劳动合同管理与鉴证·····	(367)
一、劳动合同管理·····	(367)
二、劳动合同鉴证·····	(371)
第五节 劳动合同争议·····	(380)
一、劳动合同争议的概念和种类·····	(380)
二、劳动合同争议处理·····	(385)
第十五章 企业工会和职工代表大会在劳动争议处理 中的地位和作用·····	(388)
第一节 企业工会在劳动争议处理中的地位和 作用·····	(388)
一、企业工会在劳动争议处理中的地位·····	(388)
二、企业工会在劳动争议处理中的作用·····	(390)
第二节 企业工会在劳动争议处理中的权利义务 (395)	
一、企业工会在劳动争议处理中的权利义务·· (395)	

二、企业工会在劳动争议处理中的基本职能···	(396)
三、企业工会在企业劳动争议处理中应遵循的 原则	(398)
第三节 企业职工代表大会在劳动争议处理中的 职能	(401)
一、职工代表大会的性质	(401)
二、职工代表大会与企业工会、行政领导之间 的关系	(403)
三、职工代表大会在劳动争议处理中的权利和 义务	(405)
四、落实职工代表大会职能应注意的几个问题	(405)
后记	(408)