

劳动法实用诉讼指南

黄俊义 编著

中国计量出版社

实生活中存在的有关劳动争议问题的用法能力。

王运声

一九九七年三月于《检察日报》社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法实用诉讼指南/黄俊义编著. —北京: 中国计量出版社,
1997. 11

ISBN 7-5026-0970-9

I. 劳… II. 黄… III. ①劳动实-基本知识-中国 ②劳动争
议-民事诉讼-基本知识-中国 IV. D922. 504

中国版本图书馆 (CIP) 数据核字 (97) 第 23979 号

内 容 提 要

随着社会的发展,劳动者和用人单位间新的劳动关系日趋复杂化,出现的争议日渐增多,本书结合具体案例,针对这些问题,将《劳动法》及其配套法规有机地结合在一起,系统讲解了有关的法律制度,又将劳动法规与诉讼法相结合,指明了解决劳动争议的法律途径,并同时介绍了与劳动有关的刑法常识,适合于工矿企业、商业贸易等各类国营集体外企等单位的工人、员工以及大专院校法律专业师生阅读参考。

中国计量出版社出版

北京和平里西街甲 2 号

邮政编码 100013

中国计量出版社印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

版权所有 不得翻印

*

850×1168 毫米 32 开本 印张 6 字数 165 千字

1997 年 10 月第 1 版 1997 年 10 月第 1 次印刷

*

印数 1—3 000 定价: 10.00 元

序

在计划经济体制时代，国家对全社会的劳动力实行统一管理，就业、工资、保险、调动都有统一规定。企业一旦被指令接收某一职工，即意味着包办其生老病死，除非对方违法乱纪，不得轻易辞退；而劳动者，一旦被安排到某一岗位上，往往就得服务终生，难以变动。旧体制下，劳动关系较为单一，因而争议较少。

近年来，随着社会主义市场经济体制的初步建立，旧的用工制度被打破，劳动者取得了自由择业权，企业亦有了用工自主权。劳动者希望以有限的工时、体力脑力付出，换取尽可能优厚的报酬；用人单位则追求以最低的工资成本，获得最大限度的社会劳动。新体制下，劳动关系复杂化了，因而争议日渐增多。

为了明确劳动者和用人单位双方的权利义务，国家颁布了《中华人民共和国劳动法》，作为处理劳动关系的法律依据。但是，《劳动法》毕竟不可能面面俱到。尽管劳动部陆续推出了20多个配套法规，但《劳动法》的阐释和运用，仍然要借助其他法律和法规。

另外，因《劳动法》所规定的权利义务而发生的争议，均需通过一定的法律程序去解决。如何申请仲裁，如何提起诉讼，则是《企业劳动争议处理条例》和《民事诉讼法》规范的范围。因而，将二者结合，系统阐释，就极具有实践指导意义。

《劳动法实用诉讼指南》一书，在这方面作了有益的尝试。一方面，它将《劳动法》及其配套法规有机地结合在一起，系统讲解有关的法律制度，另一方面，又将劳动法规与诉讼法相结合，指明解决劳动争议的法律途径，同时，还以专章介绍与劳动有关的刑法常识，具有较强的实用性。

近年来，劳动争议的诉讼愈来愈多，而有关的实用读物的出版却极少，希望本书能帮助读者排忧解难，指导读者掌握解决现

目 录

权 利 义 务 篇

第一章 劳动法概述	(1)
第一节 《劳动法》适用范围	(1)
第二节 基本权利义务	(2)
第二章 劳动合同	(4)
第一节 劳动合同的订立条件	(4)
第二节 劳动合同的内容和形式	(15)
第三节 劳动合同的期限	(20)
第四节 劳动合同的履行、变更、解除和终止	(31)
第五节 违反劳动合同的责任	(45)
第六节 无效的劳动合同	(50)
第七节 口头协议的法律效力	(66)
第三章 集体合同	(69)
第一节 集体合同的条款	(69)
第二节 集体合同的订立与效力	(69)
第三节 集体合同的期限、变更和终止	(71)
第四章 工作时间 休息休假	(73)
第一节 定时工作制	(73)
第二节 其他工时制	(78)
第三节 违反工时制度的行为	(80)
第四节 违反工时制度的法律责任	(86)
第五章 劳动工资	(87)
第一节 工资标准	(87)
第二节 工资支付	(90)

第三节	工资支付保障	(93)
第四节	违反工资制度的法律责任	(94)
第六章	个人所得税	(96)
第一节	纳税范围	(96)
第二节	纳税标准	(97)
第三节	缴纳方法	(99)
第四节	避税与反避税	(99)
第七章	劳动保护 保险福利	(101)
第一节	劳动安全卫生制度	(101)
第二节	未成年工的特殊保护	(102)
第三节	女职工的特殊保护	(104)
第四节	社会保险	(106)

仲 裁 诉 讼 篇

第一章	劳动争议的仲裁程序	(111)
第一节	仲裁委员会的组成和管辖	(111)
第二节	仲裁申请和时效	(112)
第三节	申诉书的写作格式	(113)
第四节	受理、调查和调解	(116)
第五节	仲裁裁决和裁决的法律效力	(117)
第六节	仲裁费用	(117)
第七节	人员回避	(118)
第八节	法律责任	(118)
第二章	劳动争议的诉讼程序	(120)
第一节	劳动争议的一审程序	(120)
第二节	二审程序	(129)
第三节	执行程序	(134)
第四节	审判监督程序	(134)
第五节	诉讼费用	(136)
第三章	集体合同争议解决程序	(138)

第一节	签订集体合同的争议解决·····	(138)
第二节	履行集体合同的争议解决·····	(139)

劳 动 犯 罪 篇

第一章	过失犯罪·····	(140)
第二章	故意犯罪·····	(143)

附录·····	(145)
《中华人民共和国劳动法》·····	(145)
《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》·····	(156)
《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》·····	(160)
《劳动争议仲裁委员会办案规则》·····	(165)
《中华人民共和国民事诉讼法》(节选)·····	(172)

权利义务篇

第一章 劳动法概述

劳动法有狭义与广义之分。从狭义上讲，劳动法是指1994年7月5日八届人大通过、1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》；从广义上讲，劳动法是调整劳动关系的法律法规，以及调整与劳动关系密切相联系的其他社会关系的法律规范的总称。

本书所讲的是广义上的劳动法，包括《中华人民共和国劳动法》及其一系列配套法规，散见于《刑法》、《税法》等等法律规范中与劳动有关的法律制度。

第一节 《劳动法》适用范围

《劳动法》的适用范围，可以通过它的适用领域和非适用领域来界定清楚。

（一）《劳动法》的适用领域

《劳动法》第2条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织 and 与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”

“国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”

将本条规定，结合有关配套法规，再具体分析各种类型工作的性质，可以得出《劳动法》的适用领域：

1. 在中华人民共和国境内的企业与劳动者之间，或个体经济组织与劳动者之间形成的劳动关系，受《劳动法》调整。

2. 通过劳动合同，在劳动者与国家机关之间，或劳动者与事业组织、社会团体之间形成的劳动关系，受《劳动法》规范，包括：

（1）国家机关、事业组织、社会团体与其工勤人员之间的劳动关系；

（2）实行企业化管理的事业单位，与其非工勤人员间的劳动关系；

（3）其他通过劳动合同（聘用合同）在劳动者与国家机关、事业组织或社会团体之间建立的劳动关系；

3. 农场与劳动者之间的劳动关系。

（二）非《劳动法》适用领域

鉴于实际理解容易混淆，有几点必须明确指出：

1. 国家机关公务员与国家机关之间的工作关系，不适用《劳动法》；

2. 比照实行公务员制度的事业单位和社会团体的工作人员，也不适用《劳动法》；

3. 家庭保姆与雇主之间建立的雇佣关系，不适用《劳动法》。其权利义务关系遵循有关政策法规规定和双方的约定；

4. 非农场的农业劳动关系，不适用《劳动法》；

5. 公民服兵役期间，是对国家尽义务，不属劳动关系，不受《劳动法》调整。

第二节 基本权利义务

劳动者与用人单位之间，通过劳动合同确立劳动关系后，就相应地确立了彼此间的权利义务关系。双方地位是平等的，权利义务是相互的。劳动者的权利，即是用人单位的义务；用人单位的权利，也即是劳动者应尽的义务。劳动合同关系一经合法确立，

双方就必须共同恪守，不得任意违犯。

（一）劳动者的基本权利

《劳动法》第2条、第7条规定：

“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技术培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

“劳动者有权依法参加或组织工会。”

（二）劳动者的基本义务

《劳动法》第2条规定：

“劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。”

用人单位的基本权利、义务与劳动者的基本义务和权利相对应，这里不再赘述。

只要劳动关系存在，劳动者与用人单位之间的权利义务关系就存在。权利义务关系贯穿于劳动关系的始终，以下章节将进一步阐释。

第二章 劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，用以明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系，应当订立劳动合同。

第一节 劳动合同的订立条件

《劳动法》第17条规定：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”即是说：订立劳动合同，必须遵循平等自愿的原则与合法的原则。

具体地讲，订立劳动合同，必须符合以下条件。

一、主体合格

主体合格，即订立劳动合同的双方当事人，必须都具备合法资格。

（一）用人单位具备相应的用人资格

用人资格问题，《劳动法》中没有明确规定，只是在《劳动法》第2条间接讲到。据本条，可以认为，依法成立的企业、个体经济组织，以及国家机关、事业组织、社会团体，具有签订劳动合同的合法资格。

实践中应注意，用人资格有其法定的范围，并会因法定原因的出现而丧失：

1. 用人单位超出自己合法的经营、业务或工作的范围而签订的劳动合同，因主体不合法，属无效劳动合同。

用人单位只要是依法设立，即具备合法的用人资格。但其用人应当以不超出法定的工作或业务范围为限。根据我国的法律和政策，国家机关、事业单位和社会团体的职能是进行行政管理或

从事社会公益事业。国家机关不得从事经营活动，事业单位和社会团体虽然可以从事某些科技开发经营活动，但有着严格的经营范围；对于企业、个体经济组织而言，其经营活动不得超出核准登记的经营范围。用人单位超出合法的业务范围而进行的行为，是违法的行为。同样地，用人单位擅自超越业务范围而签订的劳动合同，是违法的劳动合同，依据《劳动法》第18条，该劳动合同无效。另据《民法通则》第61条：“民事行为被确认为无效……有过错的一方应当赔偿对方因此所受到的损失，……双方恶意串通，实施民事行为损害国家的、集体的或者第三人的利益的，应当追缴双方所得的财产，收归国家、集体所有或者返还第三人。”

【案例】某大学挪用教育经费50万元，聘请经纪人王某炒股票。双方签订书面合同。合同约定：王某作为某大学股票经纪人，月薪400元；校方一次性付给王某资金50万元，用于购买股票；股票抛出后，王某与校方按赢利四六分红。王某操作有方，所购原始股涨势强劲。王某不失时机抛出，净赢利106万元。王某找校方要求兑现红利，校方反悔。王某诉诸法院。

法院查明事实，作出判决：

- ①劳动合同无效，不予履行；
- ②炒股所得106万元收缴国库。

2. 用人单位在被责令停业整顿期间，暂时丧失用人资格。

· 责令停业整顿，是执法部门对违反国家法律、法规或政策的企业单位进行的制裁和监督。在被责令停业整顿期间，企业应停止一切经营、生产活动，进行整顿。即是说，在停业整顿期间，企业暂时丧失签订并履行劳动合同的主体资格。它在此期间签订并履行的劳动合同为无效劳动合同。

依据《劳动法》第18条，无效劳动合同自始至终无效，从签订合同时起，不发生法律效力。另据《民法通则》的有关规定，对于无效的合同，有过错的一方应承担赔偿责任。被责令停业整顿的企业，明知整顿期间不得签订并履行劳动合同，仍然与劳动者达成劳动关系协议，造成劳动合同无效的法律后果，主观上存在

过错，应当赔偿给劳动者一方所造成的经济损失，即：劳动合同无效；未履行的部分不再履行；已履行的部分，企业应支付劳动者合理的报酬，并不得低于当地法定的最低工资标准；因劳动合同无效而给劳动者造成的损失，企业应给予赔偿。

【案例】某县东风乡粉笔厂，1995年2月与张某订立书面劳动合同，约定月工资280元，合同有效期三年。1995年4月，张某与厂长胡某发生口角，于是，胡某借口张某不能胜任工作，宣布解除合同。张某向县劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求东风乡粉笔厂继续履行合同。

经查明，东风乡粉笔厂1994年12月因严重偷税行为而被责令停业整顿6个月，但该厂实际上从未停止生产，与张某之间的劳动合同关系在此期间签订。

据此，仲裁委员会裁决：

劳动合同无效，不予履行。

3. 用人单位终止，或被依法撤销，其相应的用人资格同时丧失。

用人资格是法律赋予用人单位的合法主体资格，当用人单位终止时，其主体资格亦消灭。用人单位终止时，应当向主管部门办理注销登记手续，自注销登记之日起，其主体资格和权利能力终止。

（二）劳动者具有签订劳动合同的资格

《劳动法》第15条规定：“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。”

另据《民法通则》第21条：“18周岁以上的公民是成年人，具有完全民事行为能力，可以独立进行民事活动，是完全民事行为能力人。16周岁以上不满18周岁的公民，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为完全民事行为能力人。”第12条规定：“10周岁以上的未成年人是限制民事行为能力人，可以进行与他的年龄、

智力相适应的民事活动；其他的民事活动由他的法定代理人代理，或者征得他的法定代理人的同意。不满 10 周岁的未成年人是无民事行为能力人，由他的法定代理人代理民事活动。”

由此可见，我国法律规定劳动者自主签订劳动合同的最低年龄界限是 16 周岁。年满 16 周岁的人，具有签订劳动合同的主体资格；不足 16 周岁的人，无权成为劳动合同的一方当事人（特殊情况除外）。即使是依据《劳动法》第 15 条的特殊规定招用不足 16 周岁的未成年人，也应征求该未成年人的法定代理人的同意，否则，所签劳动合同无效。

【案例】刘某原是县二中学生，成绩很差。1990 年 14 岁时退学，由父母走后门安排在县啤酒厂上班，签订了书面劳动合同。1991 年 6 月，县啤酒厂与德商合资，成立卡特啤酒公司，刘某被酒厂调到卡特公司装卸车间上班。1991 年 9 月，刘某在工作中因操作不当，小腿被砸成骨折，住院治疗花去 3 千多元。伤好后，刘某找卡特公司报销医疗费用。公司称：刘某是县啤酒厂的人，工伤事故应由县啤酒厂负责。而县啤酒厂称：刘某是为卡特公司工作而受伤，工伤事故应由公司负责。双方互相推诿，最后，刘某之母赵某起诉到法院。

经查，刘某与卡特公司并未签订劳动合同，刘某到公司工作，完全是酒厂的行政调动。因此，刘某属县啤酒厂职工，工伤事故应由县啤酒厂负责。但是，县啤酒厂招用刘某时，刘某不足 16 周岁。县啤酒厂非法招用童工，所订合同无效，啤酒厂与刘某之间属无效的劳动关系。因此刘某只与卡特公司存在临时劳动关系。

据此，法院判决：刘某的医疗费用由卡特公司负担。

二、意思表示真实

意思表示真实，即订立劳动合同必须出于当事人真实的意愿，不得采用欺骗或强迫的手段。

劳动者与用人单位，在法律地位上完全平等，不存在谁领导谁的问题。订立劳动合同时，应平等协商，自愿公平，任何一方

不得将自己的意愿强加给另一方。

(一) 采取欺诈手段订立的劳动合同，合同无效

确认劳动合同的建立是否包含欺诈的成份，是判别劳动合同是否有效的关键之一。在订立劳动合同时，一方当事人故意捏造事实或制造假象，或者故意掩盖真实情况，使对方当事人陷于错误的认识，从而自愿地与其达成劳动关系协议，那么，该当事人的行为即构成欺诈。

具体地讲，欺诈行为应具备以下要件：

首先，一方当事人主观上有欺诈的故意，即，明知欺诈行为会造成对方当事人误解的结果，而希望或听任这种结果的发生。

其次，欺诈方在客观上有欺诈的行为。欺诈行为包括积极欺诈行为和消极欺诈行为。捏造事实或歪曲真象的行为，是积极欺诈行为；以隐瞒真象等不作为方式而作的欺诈，是消极欺诈行为。无论是积极的欺诈还是消极的欺诈，都构成欺诈行为。

再次，对方当事人所实施的签订劳动合同的行为，是受欺诈的结果。只要欺诈人实施了欺骗行为，那么，无论对方在行为时是否有疏忽，都应当认定欺诈因果关系成立。例如，厂方谎称可帮助解决被录用人员的家属户口，某人疏忽大意，不加核实就与厂方签订了劳动合同，那么，厂方的行为仍构成欺诈，而不能以该人主观上疏忽大意而主张欺诈行为不成立。但是，当被欺诈方事实上根本不相信或者不可能相信对方的欺诈手段时，而仍然自愿地与欺诈方签订劳动合同，那么，欺诈方就可以主张欺诈因果关系不成立。例如，某厂招工，谎称被录用者三年之内可以分配三居室住房一套，某甲虽然根本不相信厂方的许诺，但因急于调出原单位，而仍自甘情愿地与厂方签订了劳动合同，那么，某甲就不可以合同签订中存在欺诈行为而主张该劳动合同无效。

对于基于欺诈行为而签订的劳动合同，当事人可以依据《劳动法》第18条，请求劳动争议仲裁委员会或法院确认合同无效。

【案例】广东顺德某厂，1993年4月到北京招聘大学毕业生。厂方代表孙某四处奔波，但问津者甚少。孙某急中生智，宣称该

厂专家楼即将竣工，凡应聘去该厂工作者，半年内分配三室一厅住房一套。一时之间，门庭若市。最后，有7名优秀应届本科毕业生如愿以偿，与厂方签订了书面聘用合同。合同约定：应聘者从事技术、管理工作，月薪1千元；厂方解决广东户口；服务期5年，期满可续签；合同期未满而单方终止合同者，按每年3万元付给对方违约金。

1993年8月1日，7名毕业生赴顺德正式上班，被厂方安排住进单身集体宿舍。由于实际工作环境与当初孙某的介绍相差甚远，7人均感失望，但想到很快就能拥有一套住房，也就安心上班了。1994年1月底，7人找厂长询问三居室住房何时兑现。厂长称：“厂里不少老职工的住房困难多年来尚未解决，你们新来的青年人怎么就急着提要求呢？”7人找孙某，孙某否认给三居室的承诺。7人非常气愤，当即集体辞职。厂方要求7人各付违约金13.5万元，否则不转工作关系。双方争执不下，诉诸法院。

经查：该厂代表孙某在招聘毕业生时，确实许诺，凡聘用者，半年内即可在专家楼分配三居住房一套；孙某曾就此向厂长电话请示，厂长指示：“可以这么说，但不要写进合同。”厂方根本就没有什么“即将竣工的专家楼”；合同订立中，明显存在欺诈行为。

据此，法院依法判决：

- ①合同无效，不予履行；
- ②被告广东顺德某厂付给7名应聘者每人1万元赔偿金；
- ③诉讼费由被告广东顺德某厂负担。

（二）胁迫他人订立的劳动合同，合同无效

胁迫，是指以给对方及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成损害为要挟，强迫对方当事人作出违背自己真实意愿的行为。

胁迫行为的成立应具备以下要件：

首先，胁迫人主观上有胁迫的故意，即，明知胁迫会使对方陷于恐惧，而希望对方恐惧并被迫作出某种行为。

其次，胁迫人客观上实施了胁迫行为。这种胁迫行为，包括