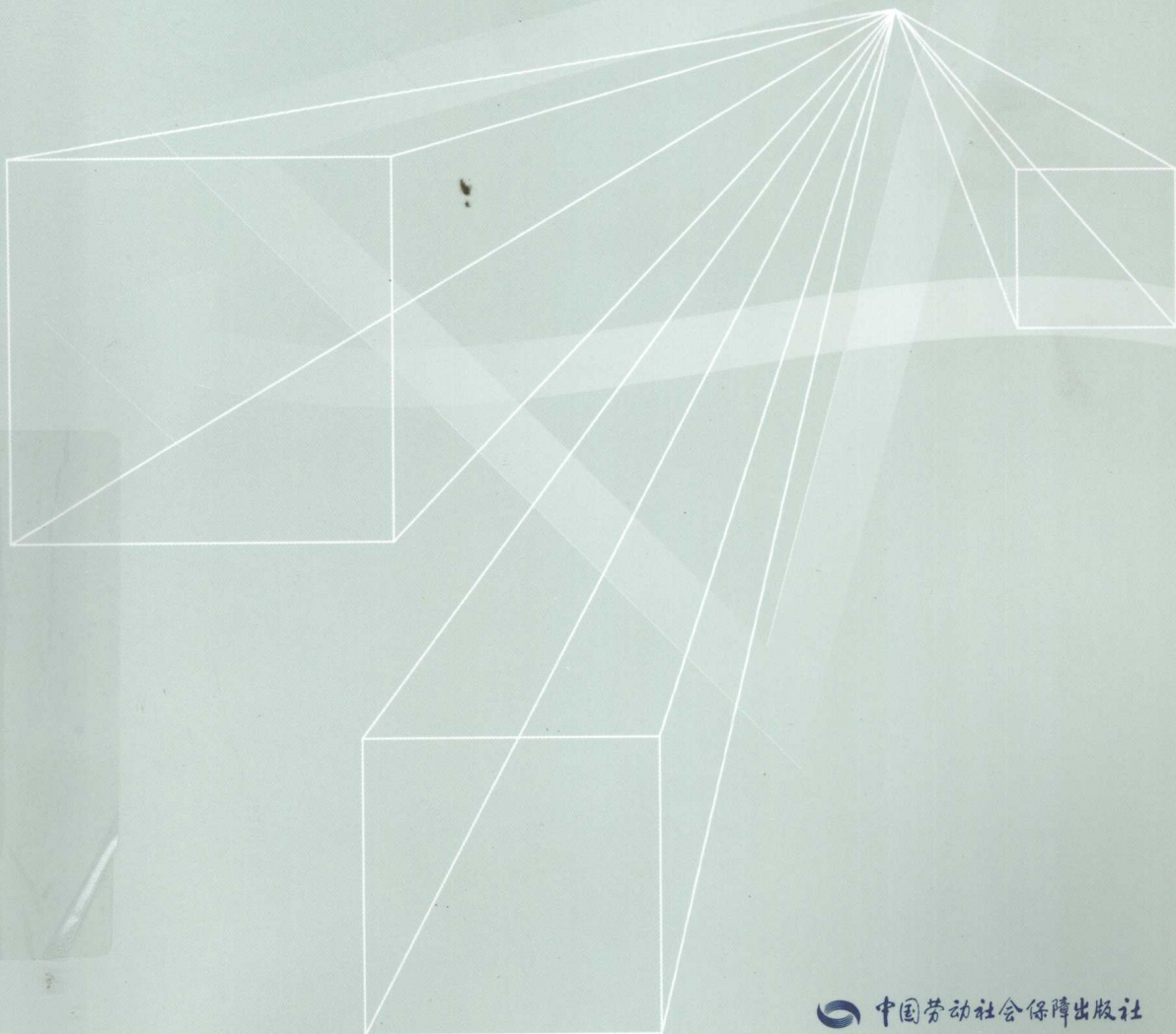




中国劳动关系学院精品系列教材

劳动争议处理

姜颖 主编



 中国劳动社会保障出版社

中国劳动关系学院精品系列教材

劳动争议处理

姜颖 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议处理/姜颖主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2009

中国劳动关系学院精品系列教材

ISBN 978-7-5045-7925-1

I. 劳… II. 姜… III. 劳动争议-处理-中国-高等学校-教材
IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 162902 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

新华书店经销

北京新华印刷厂印刷 北京密云青云装订厂装订

787 毫米×1092 毫米 16 开本 15.25 印张 265 千字

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

要重视和加强对劳动关系问题的研究

——中国劳动关系学院精品系列教材总序

中华全国总工会副主席、书记处书记 孙宝树*

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代一种最基本的社会关系，是衡量社会是否和谐的重要标准。在企业转制、体制转轨、社会转型的形势下，我国既面临“黄金发展期”，又处于“矛盾凸显期”，劳动关系问题日益突出。它不仅涉及数以亿计劳动者权益的实现，还涉及科学发展观的落实与社会主义和谐社会的构建，既是一个经济问题，也是一个社会政治问题。加大对劳动关系问题的研究力度，不仅具有较高的学术价值，也具有较强的现实意义。

我们党和政府历来高度重视职工权益的实现与劳动关系的稳定。党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本、注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想上，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。这也是我国劳动关系总体上健康协调、职工合法权益进一步实现和保障、改革和建设各项事业顺利推进的根本原因之所在。

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系，是工会推动构建社会主义和谐社会的重要切入点，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路、贯彻“组织起

* 孙宝树，现任人力资源和社会保障部副部长。

来、切实维权”工会工作方针的必然要求。我们要站在关系党和国家工作大局与工会工作全局的高度，重视加强对劳动关系问题的研究，坚持以科学理论为指导，坚持从国情、会情出发，坚持理论联系实际，坚持继承和创新的统一，把劳动关系问题的研究不断引向深入。要正确认识我国社会主义劳动关系的性质和基本特征，深刻分析不同性质社会、不同历史时期劳动关系的区别，准确把握劳动关系研究的方向、目标与重点。要深入研究和正确处理生产者和经营者的关系、劳动者和建设者的关系以及劳动者内部不同群体间的关系，围绕劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面，探索建立和谐稳定劳动关系的实现条件，促进劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等涉及职工切身利益问题的解决，推动和谐劳动关系、和谐企业、和谐社会的构建，使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展，为推动构建社会主义和谐社会作出应有的贡献。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校，既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务，也承担着加强工会理论研究的任务。作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校，全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。学院拥有一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师，在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。这套精品系列教材的编写、出版，既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措，也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。当然，由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中，也由于这一学科的开创性，本丛书可能在一些方面还不够成熟，还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。希望它的出版，对于提高劳动关系学科的教学水平，深化劳动关系研究，推动工会工作和劳动关系人才培养，起到积极的促进作用，也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题，共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

前 言

近年来,随着市场经济体制的建立和发展,我国劳动关系发生了深刻的变化,企业所有制形式和劳动关系日趋多样化和复杂化,劳动争议数量也随之大幅度上升。统计显示,1995—2006年的12年中,劳动争议案件数量增加13.5倍。而随着2008年《劳动合同法》的实施以及全球金融危机的影响,我国2008—2009年各地的劳动争议案件数量更呈“井喷”态势,劳动争议调解组织、仲裁机构以及人民法院受理的劳动争议案件数量比2007年均显著增长,全国各级法院在2008年受理的劳动争议案件达到286 221件,较前一年上升93.93%。除了劳动争议案件数量剧增外,我国劳动争议也出现了劳动争议类型、主体诉求增多,群体性劳动争议增多等一些新的特点。因此,劳动争议处理法制的建立和完善,是迅速、有效解决劳动争议,维护劳动法律关系当事人的合法权益,构建和谐劳动关系,完善我国劳动法律体系的极其重要的环节。而对劳动争议处理法制进行宏观性、整体性、细致性及适用性的研究,并对相关知识开展教育及普及,则是推动劳动争议处理法制建设的必要工作。

随着《劳动合同法》和《就业促进法》的颁布实施,我国的劳动法律体系不断充实、完善,而劳动争议处理法制也随着《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施产生了质的飞跃。在《劳动争议调解仲裁法》颁布实施前,调整我国劳动争议处理的法律制度主要是《劳动法》《企业劳动争议处理条例》、主管部门规章以及最高法院的相关司法解释,随着实践的发展,特别是劳动争议的增多和日趋复杂化,原有的劳动争议处理体制及具体制度在实践中暴露出来的问题已经比较明显。主要表现为:劳动争议调解未能发挥有效作用;时效过短影响当事人权益保护;劳动争议处理周期过长,劳动者维权成本高以及仲裁与诉讼不衔接等。这些问题的存在,影响了对劳动争议案件的公正、及时处理。为了解决上述问题,《劳动争议调解仲裁法》在总结我国二十年来劳动争议处理实践的基础上,对劳动争议处理制度进行了重大改革:基本维持原有“一调一裁两

审”的争议处理体制，但对特定案件的小额案件和劳动标准案件实行一裁终局，并采取了更有利于劳动者的救济制度；突出了调解程序，将调解的规定明确化、具体化，引导调解机构向多元化、社会化发展；整合仲裁资源，延长了申请劳动争议仲裁的时效期间，缩短了劳动争议仲裁审理期限，更加合理地分配举证责任，规定劳动争议仲裁不收费等。这些新的规定对于公正、及时处理劳动争议，保护当事人，特别是劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定都起到了重要的作用。

《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施是我国劳动争议处理法制建设的一个里程碑，是劳动争议处理法律制度中最重要的法律文件。该法完善、发展了我国的劳动争议调解、仲裁制度，为当事人、特别是劳动者提供高效公正的法律救济，对发展和谐稳定的劳动关系具有重大意义。它将和《劳动合同法》《就业促进法》两部法律衔接配套，旨在形成比较完备的劳动法律制度，以发展和谐稳定的劳动关系。

本教材对我国劳动争议处理法的研讨，将以《劳动争议调解仲裁法》为核心，同时从宏观上把握劳动争议处理的基础理论，关注劳动争议处理的基本原则、适用范围、体制及举证责任等重大理论问题，并对劳动争议处理的调解、仲裁及诉讼等各个阶段的具体制度及适用问题予以充分论述，以求能够全面介绍劳动争议处理法；同时在编写体例上尊重读者的思维和学习习惯，以理论联系实践，以实践印证理论，突出法律的适用性，从而提高读者的学习效率，加深读者对劳动争议处理法的理解。

本书由中国劳动关系学院姜颖教授主编，各章均由中国劳动关系学院法学系的老师撰写。各位作者均长期从事劳动法的教学研究工作，其中不少同志还参与了《劳动争议调解仲裁法》的立法过程，对我国的劳动争议处理法有较深的研究。本书的具体写作分工如下：第一、二、四章由尚春霞讲师撰写，第三章由姜颖教授与李文涛讲师撰写，第五章由肖竹讲师撰写，第六章由宋艳慧讲师撰写，第七章由王守俊讲师撰写，第八章由沈建峰讲师撰写，第九章由张冬梅副教授撰写，第十、十一章由郑其斌讲师撰写。

内 容 简 介

本书在介绍我国劳动争议处理法的基本理论、原则以及历史发展的基础上，对劳动争议处理所涉及的适用范围、处理体制、举证责任，以及劳动争议调解、仲裁、诉讼等各个阶段的具体制度进行了详细的论述，研讨内容涉及我国劳动争议处理法的各个方面。本书力图将理论与实务紧密结合，各章均以“本章重点”及“关键词”提纲挈领，以“引导案例”引发思考，在正文后配合“思考题”巩固学习成果，以“案例分析”培养读者对法学知识的适用能力，大大增强了教材的可读性、适用性，扩展了教材的知识含量，有助于读者全面、深入、灵活地掌握劳动争议处理的基础理论与重要制度。

目 录

第一章 劳动争议概述 (1)

第一节 劳动争议的概念

一、劳动争议的概念

二、劳动争议的特征

三、劳动争议与民事争议的区别

第二节 劳动争议的种类

一、个人争议和集体争议

二、权利争议和利益争议

三、用人单位或企业劳动争议、区域劳动争议和行业劳动争议

四、劳动争议的其他种类

第三节 我国劳动争议状况及对劳动关系的影响

一、近年来我国劳动争议的状况及特点

二、劳动争议对劳动关系的影响

第二章 我国劳动争议处理制度的发展 (11)

第一节 我国劳动争议处理制度的历史发展

一、新中国成立前的劳动争议处理制度

二、新中国成立后的劳动争议处理制度

第二节 《劳动争议调解仲裁法》的立法背景、立法过程和立法意义

一、立法背景

二、立法过程

三、立法宗旨和立法意义

第三章 劳动争议处理的适用范围 (25)

第一节 我国关于劳动争议处理适用范围规定的发展	26
一、我国关于劳动争议处理适用范围的发展概况	26
二、关于适用范围规定存在的问题	30
三、我国劳动争议状况迫切需要扩大劳动争议处理的范围	30
第二节 《劳动争议调解仲裁法》对适用范围的规定	31
一、《劳动争议调解仲裁法》适用的主体范围	31
二、《劳动争议调解仲裁法》的内容范围	33

第四章 劳动争议处理的基本原则 (43)

第一节 劳动争议处理基本原则的特点及意义	45
一、劳动争议处理基本原则的特点	45
二、劳动争议处理基本原则的意义	46
第二节 劳动争议处理基本原则的内容	46
一、合法原则	46
二、公正原则	47
三、及时处理原则	47
四、着重调解原则	48

第五章 劳动争议处理体制 (51)

第一节 《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争议处理体制及存在的问题	52
一、《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争议处理体制	52
二、《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争议处理体制存在的问题	53
第二节 《劳动争议调解仲裁法》对处理体制的修改及修改的意义	60
一、劳动争议调解机制的完善	61
二、劳动争议裁审体制的关系重构与衔接	63
三、增强劳动监察行政部门对用人单位违法行为的监督查处职能	69

第六章**劳动争议处理中的举证责任 (79)****第一节 举证责任概述**

80

一、举证责任的概念

80

二、举证责任的性质

81

三、举证责任的分配规则

82

第二节 劳动争议处理中举证责任的特点

84

一、劳动争议处理中举证责任的主体

85

二、劳动争议处理中举证责任的对象

86

第三节 《劳动争议调解仲裁法》关于举证责任的规定及其意义

89

一、《劳动争议调解仲裁法》关于举证责任的规定

89

二、劳动争议调解仲裁法中举证责任规定的意义

90

第七章**劳动争议调解 (95)****第一节 劳动争议调解的概念和作用**

97

一、劳动争议调解的概念

97

二、劳动争议调解的作用

98

第二节 劳动争议调解组织和调解员

99

一、劳动争议调解组织

100

二、劳动争议调解员

107

第三节 劳动争议调解程序

109

一、劳动争议调解的申请和受理

109

二、调解前的准备工作

110

三、实施调解

111

四、调解的终结

113

第四节 劳动争议调解效力

113

一、调解协议具有劳动合同的效力

114

二、部分调解协议具有强制执行力

116

第八章**劳动争议仲裁组织和当事人 (125)****第一节 劳动争议仲裁概述**

126

一、劳动争议仲裁的概念

126

二、我国现行劳动争议仲裁制度的特色	128
三、劳动争议仲裁的作用	129
第二节 劳动争议仲裁组织	130
一、劳动争议仲裁组织概述	130
二、广义的劳动争议仲裁委员会	131
三、狭义劳动争议仲裁委员会的构成及其职责	135
四、劳动争议仲裁员	139
五、劳动争议仲裁庭	142
第三节 劳动争议仲裁参加人	144
一、劳动争议仲裁参加人概述	144
二、劳动争议仲裁的当事人	145
三、劳动争议仲裁中的代理人	151
第九章 劳动争议仲裁的申请与受理 (157)	
第一节 劳动争议仲裁管辖	158
一、劳动争议仲裁管辖的概念	158
二、劳动争议仲裁管辖的原则	158
三、《劳动争议调解仲裁法》关于仲裁管辖原则的变化	160
第二节 劳动争议仲裁时效	162
一、劳动争议仲裁时效的概念和 Historical 发展	162
二、劳动争议仲裁时效期间	163
三、劳动争议仲裁时效的起算	164
四、劳动争议仲裁时效的中止和中断	166
五、劳动争议仲裁时效完成后的法律后果	168
第三节 劳动争议仲裁的申请	169
一、劳动争议仲裁申请的概念和特征	169
二、劳动争议仲裁申请的条件	169
三、劳动争议仲裁申请的形式	170
第四节 劳动争议仲裁的审查和受理	171
一、受理的管辖	171
二、对仲裁申请的审查	172

三、审查后的处理	172
四、仲裁准备	173
第五节 劳动争议仲裁的收费	174
一、以往法律关于仲裁收费的规定	174
二、《劳动争议调解仲裁法》关于仲裁收费的规定	175
第十章 劳动争议仲裁开庭和裁决 (179)	
第一节 仲裁开庭	180
一、开庭准备	180
二、开庭审理	183
第二节 仲裁裁决	185
一、和解与调解	185
二、裁决的作出	186
三、仲裁裁决的效力	188
四、裁决的执行	192
第十一章 劳动争议诉讼 (195)	
第一节 劳动争议仲裁与诉讼的衔接	196
一、仲裁可诉(前置)型	197
二、仲裁终局型	198
第二节 第一审程序	199
一、管辖	199
二、诉讼参加人	201
三、起诉与受理	203
四、开庭审理	205
五、简易程序的特别规定	209
六、调解程序	211
第三节 第二审程序	214
一、上诉的条件	214
二、二审审理程序	215
三、二审的处理方式	217
第四节 审判监督程序	219

一、审判监督程序的启动

219

二、再审审理的特殊问题

222

参考书目

(227)

第一章

劳动争议概述

本章重点

劳动争议处理作为劳动法中的组成部分，在劳动法律体系中占有重要的地位，是调整劳动关系的重要法律手段。随着我国市场经济体制的建立和发展，我国劳动关系发生了剧烈而深刻的变化，劳资之间的利益分化和利益矛盾越来越突出，由此产生的劳资冲突频繁不断，并已成为影响经济社会协调发展的最严重的社会问题。如何处理劳动争议，以协调、稳定劳动关系，保证社会主义经济建设的顺利进行和社会安定，显得越来越重要。

关键词

劳动争议
劳动关系
劳动者
用人单位

引导案例

庄某是某企业招用的临时工，双方没有签订劳动合同，只是口头约定庄某每月的报酬为380元。在以后的工作中，庄某发现他的工资待遇不仅比同岗位的正式工少，工作时间也长，经常加班且没有得到加班报酬。他找到企业领导要求适当提高工资待遇并给予加班补助，但企业领导却以“你是临时工，当然与正式工的待遇不同”为由拒绝了庄某的要求。庄某遂向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。^①

【问题】庄某与企业的争议是否属于劳动争议？

第一节 劳动争议的概念

一、劳动争议的概念

劳动争议又称劳资纠纷，“是指劳动关系当事人由于对相互之间权利义务关系的要求不一致而发生的争议。”^② 劳动争议可以分为广义劳动争议和狭义劳动争议。广义的劳动争议是指以劳动关系为中心发生的一切争议，不仅包括用人单位和劳动者之间因劳动关系发生的争议，也包括工会与用人单位或用人单位团体因集体合同发生的争议，以及因社会保险发生在劳动者与雇主和国家之间的争议。狭义的劳动争议则“仅以雇佣人与受雇人间所发生之争议及雇佣人或雇佣人团体与受雇人团体间所发生之争议为限。”^③ 目前我国劳动争议的范围主要表现在劳动者和用人单位之间因劳动权利义务发生的争议。

二、劳动争议的特征

（一）劳动争议主体具有特定性

劳动争议是用人单位与劳动者发生的争议，而且两者之间必须存在劳动关系，因此劳动争议的当事人只能由具有劳动关系的用人单位和劳动者构成。除此之外，其他主体之间即使因劳动问题发生的纠纷也不属于劳动争议，如企业与企业之间、职工与职工之间、企业或职工与政府之间等。应当注意的是，伴

① 姜颖. 劳动争议处理教程. 北京: 法律出版社, 2003. 25

② 史探径. 劳动法. 北京: 经济科学出版社, 1990. 343

③ 史尚宽. 劳动法原论. 台湾: 台湾正大印书馆, 1978. 241

随着集体协商和集体合同制度的深入开展,因签订和履行集体合同的争议将逐渐增多,工会以及雇主组织作为劳动者的代表和雇主的代表,也可以成为劳动争议的当事人。而随着我国劳动法适用范围的逐步扩大,劳动争议的主体范围也将随之扩展。

(二) 劳动争议主体关系具有双重特性

用人单位与劳动者之间的劳动关系一般是通过签订劳动合同或合意建立的,在这一过程中,双方法律地位平等,体现出类似民事法律关系中双方主体地位平等性的特点。一旦用人单位与劳动者建立了劳动关系,劳动者即成为用人单位的一员,用人单位与劳动者存在着管理与被管理的隶属关系,而这又体现出类似于行政法律关系中双方主体地位不对等的特点。因此,劳动争议主体双方兼有平等关系和不平等关系的双重特性。

(三) 劳动争议的内容涉及劳动权利义务和利益

劳动争议是用人单位与劳动者在劳动关系的运行过程中,双方因劳动权利义务的享有、履行,或在签订集体合同中利益达不成一致而发生的。具体包括:因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;因履行劳动合同中规定的劳动权利义务发生的争议;因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议以及法律、法规规定应当处理的其他劳动争议。这里法律法规规定应当处理的其他争议就包括因签订、履行集体合同发生的争议,也包括随着今后的发展逐步纳入到劳动争议处理范围内涉及劳动权利义务及相关利益的争议。

(四) 劳动争议与生产和劳动者的生活密切相关

劳动争议产生于生产活动之中,如果不能及时解决,势必影响企业正常的生产秩序。而且,劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性,劳动者进入用人单位中通过劳动而获得劳动报酬,是劳动者用以谋生的基本手段。因此,劳动争议不仅关系到劳动者的切身利益,也关系到劳动者家庭的日常生活,如不能及时、妥善解决,则往往容易激化,甚至出现怠工、罢工、游行示威等突发事件,进而严重影响正常生产和社会的稳定。

三、劳动争议与民事争议的区别

(一) 争议的主体及主体之间的关系不同

民事争议发生在不特定的平等主体之间,即发生在公民、法人或其他组织之间。这些主体相互之间的关系平等且独立,彼此之间不存在隶属关系,这是民事争议主体的最大特点。而劳动争议的主体则是特定的,即发生在用人单位和劳动者之间,并且这两者之间存在着隶属关系,一旦劳动关系成立,劳动者