

细致的流程图解 详尽的赔偿标准 助您轻松应对劳动人事纠纷

劳动人事争议 处理流程与赔偿标准 (图解本)

黄乐平 主编 黄乐平、李嘉健 编著

劳动争议中的证据问题

劳动争议调解

劳动争议仲裁

劳动争议诉讼

人事争议处理流程

劳动人事争议仲裁赔偿标准



法律出版社

LAW PRESS · CHINA

6

图解(CPI)法律流程与赔偿标准系列

法律流程与赔偿标准系列

劳动人事争议 处理流程与赔偿标准 (图解本)



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动人事争议处理流程与赔偿标准:图解本 / 黄乐平
主编. —北京:法律出版社, 2009. 7
ISBN 978 - 7 - 5036 - 9525 - 4

I. 劳… II. 黄… III. 劳动争议—处理—法规—中国—
问答 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 065513 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戟

装帧设计/马 帅

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/A5

印张/7 字数/163 千

版本/2009 年 8 月第 1 版

印次/2009 年 8 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010 - 63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010 - 63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010 - 63939781/9782 西安分公司/029 - 85388843 重庆公司/023 - 65382816/2908
上海公司/021 - 62071010/1636 北京分公司/010 - 62534456 深圳公司/0755 - 83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9525 - 4

定价:19.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

第一章 劳动争议处理流程	1
第一节 劳动争议概述	1
1. 什么是劳动争议?	1
2. 哪些劳动争议适用《劳动争议调解仲裁法》?	2
3. 哪些纠纷不属于劳动争议?	3
4. 劳动争议处理应当遵循的原则是什么?	5
5. 发生劳动争议后,有几种争议处理模式?	7
6. 劳动争议的处理机构有哪些?	9
7. 什么是“协调劳动关系三方机制”?	11
8. 劳动关系与劳务关系的区别是什么?	12
9. 劳动争议处理的实体法律依据有哪些?	15
10. 劳动争议处理的程序法律依据有哪些?	17
第二节 劳动争议中的证据问题	19
11. 哪些材料可以作为劳动争议中的证据?	19
12. 劳动争议案件的举证责任是怎样的?	22
13. 用人单位的特殊举证责任有哪些?	25
14. 劳动者如何收集证据证明劳动关系的存在?	26
15. 劳动者如何收集证据证明劳动关系的解除和终止?	30
16. 劳动者如何收集证据证明工作年限和工作时间?	33

17. 劳动者如何收集证据证明工资标准?	35
18. 劳动者如何收集证据证明社会保险问题?	37
19. 劳动者如何收集证据证明工伤待遇问题?	39
20. 劳动者如何举证?	41
21. 劳动者如何质证?	43
第三节 劳动争议调解	45
22. 什么是劳动争议调解?	45
23. 什么是劳动争议调解组织?	46
24. 我国有哪几种劳动争议调解组织?	48
25. 劳动争议调解组织的调解员应当具备哪些条件?	49
26. 劳动争议调解是劳动争议处理的必经程序吗?	50
27. 劳动争议调解的流程是怎样的?	51
28. 劳动争议调解协议书的效力如何?	52
29. 劳动争议调解协议达成后,一方当事人不履行的, 另一方当事人应当怎么办?	53
30. 劳动争议调解协议书可否向人民法院申请支付令?	54
第四节 劳动争议仲裁	56
31. 什么是劳动争议仲裁?	56
32. 什么是劳动争议仲裁委员会?	57
33. 劳动争议仲裁委员会的组成结构是什么样的?	58
34. 劳动争议仲裁委员会的职责是什么?	59
35. 劳动争议仲裁员应当符合哪些条件?	60
36. 劳动争议仲裁委员会的受案范围是哪些?	62
37. 如何选择劳动争议仲裁委员会?	63
38. 劳动争议仲裁应当在什么时候提出?	66
39. 劳动争议仲裁的基本流程是怎样的?	68
40. 劳动者申请劳动争议仲裁,应当准备哪些材料?	70

41. 如何书写劳动争议仲裁申请书?	72
42. 劳动争议仲裁委员会收到申请材料后如何处理?	74
43. 劳动争议仲裁如何收费?	75
44. 如何委托他人代理参加劳动争议仲裁活动?	76
45. 法定代理和指定代理的情况有哪些?	78
46. 劳动争议仲裁的被申请人未提交答辩书的, 申请人应当怎么办?	80
47. 如何确定劳动争议仲裁的开庭日期?	82
48. 劳动争议仲裁的当事人可否申请延期开庭?	83
49. 劳动争议仲裁的庭审流程是怎样的?	85
50. 劳动争议仲裁是否公开开庭审理?	86
51. 劳动争议仲裁庭如何组成?	87
52. 劳动争议仲裁开庭后, 被申请人未到庭的, 应该如何处理?	88
53. 劳动争议仲裁开庭后, 申请人未到庭的, 应该如何处理?	89
54. 劳动争议仲裁的当事人在什么情况下可以申请仲裁员回避?	90
55. 劳动争议仲裁开庭后, 申请人还可以增加或者变更仲裁请求吗?	92
56. 申请人在陈述仲裁请求和听取被申请人答辩的时候, 应当注意些什么?	93
57. 接受庭审调查的时候, 应当注意些什么?	95
58. 质证的时候, 应当注意些什么?	96
59. 发表辩论意见的时候, 应当注意些什么?	97
60. 确认仲裁庭审笔录的时候, 应当注意些什么?	98
61. 签收劳动争议仲裁庭当庭制作的调解书时, 应当	

注意些什么?	99
62. 劳动争议仲裁过程中, 申请人如何撤回仲裁申请?	100
63. 劳动争议仲裁过程中, 仲裁员是否应当进行调解?	101
64. 仲裁庭裁决劳动争议案件, 应当在多长时间内处理完毕?	102
65. 劳动者在哪些情况下可以向仲裁庭申请裁决先予执行? 仲裁庭应当如何处理?	104
66. 劳动争议仲裁裁决书应当记载哪些内容?	106
67. 有哪些劳动争议仲裁是一裁终局的?	107
68. 劳动争议仲裁的双方当事人对仲裁裁决不服的, 应当如何处理?	109
69. 劳动者对一裁终局的仲裁裁决不服的, 应当如何处理?	110
70. 仲裁裁决书在什么情况下发生法律效力?	111
71. 仲裁裁决书和仲裁庭审中达成的调解书应当如何履行? 一方当事人不履行的, 另一方当事人应当怎么办?	113
72. 用人单位申请劳动争议仲裁, 应当准备哪些材料?	114
73. 用人单位对一裁终局的仲裁裁决不服的, 应当如何处理?	115
第五节 劳动争议诉讼	116
74. 什么是劳动争议诉讼?	116
75. 在什么情况下可以提起劳动争议诉讼?	118
76. 提起劳动争议诉讼, 如何选择人民法院?	119
77. 劳动争议诉讼的基本流程是怎样的?	120
78. 提起劳动争议诉讼, 立案时应当准备哪些材料?	121
79. 如何书写起诉状?	122

80. 如何书写答辩状?	124
81. 劳动争议诉讼的庭审流程是怎样的?	125
82. 人民法院受理劳动争议案件,应当在多长时间内 处理完毕?	127
83. 劳动争议诉讼的当事人对人民法院的判决不服 的,应当如何处理?	127
84. 劳动争议诉讼二审的程序是怎样的?	129
85. 劳动争议诉讼当事人什么情况下可以提起再审程 序?	130
86. 如何向人民法院申请强制执行?	132
第二章 人事争议处理流程	134
87. 哪些争议属于人事争议?	134
88. 人事争议的处理程序是怎样的?	135
89. 人事争议仲裁委员会的受案范围是哪些?	137
90. 人事争议仲裁的办案流程是怎样的?	139
91. 人事争议仲裁的双方当事人对仲裁裁决不服的, 应当如何处理?	140
第三章 劳动人事争议仲裁赔偿标准	142
92. 用人单位不依法与劳动者订立书面劳动合同的, 应当承担什么样的法律责任?	142
93. 用人单位不依法支付劳动报酬的,应当承担什么 样的法律责任?	144
94. 用人单位不依法支付经济补偿的,应当承担什么 样的法律责任?	146
95. 解除劳动合同,用人单位应当如何支付经济补偿?	147
96. 终止劳动合同,用人单位应当如何支付经济补偿?	150
97. 用人单位违法解除或者终止劳动合同的,应当承	

担什么样的法律责任?	151
98. 劳动者发生工伤的,用人单位应当承担什么样的 赔偿责任?	153
99. 约定竞业限制协议的,用人单位应当如何支付竞 业限制补偿?	155
100. 用人单位未依法缴纳社会保险金的,应当承担什 么样的赔偿责任?	156
附录	159
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29)	159
人事争议处理规定(2007.8.9)	168
劳动人事争议仲裁办案规则(2009.1.1)	175
中华人民共和国劳动合同法(2007.6.29)	184
中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008.9.18)	201
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释(2001.4.16)	208
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释(二)(2006.8.14)	212
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议 案件若干问题的规定(2003.8.27)	216

第一章 劳动争议处理流程

第一节 劳动争议概述

1. 什么是劳动争议?

劳动争议 { 执行劳动方面的法律、法规中的纠纷
执行劳动合同、集体合同中的纠纷

【案例】

王某是四川来北京打工的外来务工人员,在一个建筑公司的工地上干活。眼看新年就要到来,但建筑公司还差他和很多工友半年多的工资没有发放下来。王某很着急,他想要快点拿到钱后回家过年,但是公司总是一拖再拖就是不发工资。经多方打听,他听说劳动和社会保障局是处理劳动争议的部门。王某想要弄明白,单位欠他钱这件事情归不归劳动和社会保障局管,属不属于劳动争议?

【评析】

劳动争议,也称“劳动纠纷”,是指用人单位和劳动者在执行劳动方面的法律、法规和劳动合同、集体合同的过程中,就劳动的权利义务发生分歧而引起的争议。劳动争议主要有以下几个特点:第一,劳动争议的主体是劳动关系双方,即发生在劳动者和用人单位之间,二者之间形成了劳动关系,因而所发生的争议成为劳动争议。

换言之,如果争议发生在劳动者和劳动者之间、用人单位和用人单位之间、用人单位和其他单位劳动者之间,都不能叫做劳动争议。第二,劳动争议必须是因为执行劳动方面的法律、法规或者订立、变更、解除、终止劳动合同而引起的争议。劳动者和用人单位之间发生争议,但争议的内容不涉及劳动合同和执行劳动方面的法律、法规问题的,也不是劳动争议。

王某和建筑公司形成了劳动关系,而且是劳动者和用人单位就执行工资支付的法律问题上发生了纠纷,属于劳动争议的范畴。

2. 哪些劳动争议适用《劳动争议调解仲裁法》?

适用《劳动争议调解仲裁法》	- 因确认劳动关系发生的争议 - 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议 - 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议 - 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议 - 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议 - 法律、法规规定的其他劳动争议
---------------	--

【案例】

自2007年10月起,孟某就在一家小学的食堂里做面点师,学校一直没有与他签订劳动合同。在单位干了半年多后,2008年5月,他无意听到别人说,2008年起,如果单位不与劳动者签订劳动合同,每月应当付给劳动者两倍的工资。孟某不确定,就跑到学校附近的一个法律援助机构做进一步咨询。法律援助机构的工作人员接待了孟某,并告诉他,他和用人单位之间双倍工资的争议属于劳动争议,实体上适用2008年1月1日施行的《劳动合同法》,程序上适用

2008年5月1日新施行的《劳动争议调解仲裁法》,可以通过劳动争议调解和劳动争议仲裁维护自己的合法权益。孟某还想知道,用人单位和劳动者之间都有哪些劳动争议适用新出台的《劳动争议调解仲裁法》?

【评析】

2008年5月1日,《劳动争议调解仲裁法》正式实施,该部法律的出台,有助于公正及时地解决劳动争议、保护劳动关系双方当事人的合法权益、促进劳动关系的和谐稳定。该部法律采取列举的方式规定了其适用范围,在我国境内的用人单位与劳动者发生的下列争议,适用《劳动争议调解仲裁法》:(1)因确认劳动关系发生的争议;(2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;(3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;(4)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;(5)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;(6)法律、法规规定的其他劳动争议。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条

(一)因确认劳动关系发生的争议;

(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;

(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;

(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;

(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

(六)法律、法规规定的其他劳动争议。

第三十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会在劳动争议仲裁委员会设立仲裁庭,负责劳动争议的仲裁工作。

第三十四条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

第三十五条 仲裁庭应当在开庭五日前,将开庭时间、地点通知双方当事人。当事人有正当理由的,可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期,由劳动争议仲裁委员会决定。

第三十六条 发生劳动争议,当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后,一方当事人在约定的期限内不履行调解协议,另一方当事人可以

3. 哪些纠纷不属于劳动争议?

- 排除在劳动争议之外
- 请求发放社会保险金的纠纷
 - 与用人单位因公有住房转让纠纷
 - 对伤残等级鉴定结论或职业病诊断鉴定结论的异议
 - 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷
 - 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷
 - 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷

【案例】

小王毕业后来到一家民营企业从事销售工作,单位给的工资和提成待遇小王还算满意,但是单位一直没有给小王缴纳社会保险费和住房公积金。在几次和单位交涉未果后,小王决定通过法律途径解决纠纷,他来到劳动争议仲裁委员会立案,却被告知社会保险费问题应当通过社会保险稽核部门解决,住房公积金的争议则不属于劳动争议。小王有些困惑,为什么他和单位的争议不能通过劳动争议仲裁解决呢?

【评析】

前面我们提到过,劳动争议是用人单位和劳动者在执行劳动方面的法律、法规和劳动合同、集体合同的过程中,就劳动的权利义务发生分歧而引起的争议。换句话说,不是所有用人单位和劳动者之间发生的争议都是劳动争议,都要通过劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的方式解决。就我国现行的立法而言,一方面,《劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》等法律法规从正面的角度明确了哪些争议属于劳动争议;另一方面,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》从反面的角度规定了劳动者和用人单位之间的哪些纠纷不属于劳动争议,其中包括:(1)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷;(2)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;(3)劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷;(4)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;(5)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;(6)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。当然,这样的列举并不能穷尽所有的情形,最终还要根据劳动争议本身的性质来判断劳动者和用人单位之间的争议是否属于劳动争议。

上面的案例中,小王与企业之间的社会保险费争议属于劳动争

议,但社会保险费的问题同时涉及了用人单位缴费与国家社会保障体系建立之间的问题,因此首先由社会保险稽核部门通过行政手段进行处理。小王与企业之间的住房公积金争议则不是由劳动方面的法律、法规所规范的,而且住房公积金的行政管理权限隶属于住房公积金管理中心而不是劳动和社会保障部门,因此住房公积金的争议不属于劳动争议,而应当通过其他途径解决纠纷。

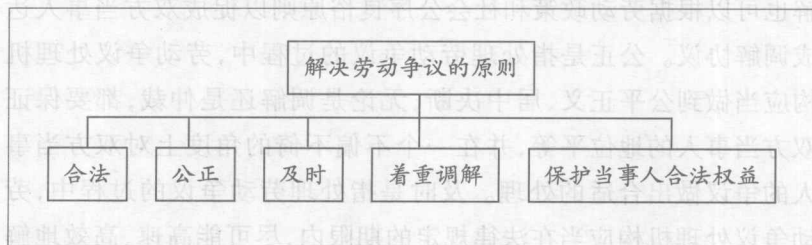
【法律依据】

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条

《劳动人事争议仲裁办案规则》第二条

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第七条

4. 劳动争议处理应当遵循的原则是什么?



【案例】

在某软件公司工作的赵某因工资支付标准问题与公司发生了纠纷,赵某一气之下辞了职,并将公司告到了劳动争议仲裁委员会,要求公司支付拖欠他的工资和经济补偿金。劳动争议仲裁委员会受理了他的案件。在开庭前,仲裁员向赵某和软件公司询问能否进行调解,但被赵某拒绝;在庭审过程的最后,仲裁员又一次询问赵某和公司,双方能否通过调解来解决争议。赵某很纳闷,为什么劳动争议仲裁委员会会两次提出让双方调解的要求呢?

【评析】劳动争议处理机构应当遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

解决劳动争议,也有其应当遵循的原则,那就是应当根据事实,遵循合法、公正、及时、着重调解的原则,依法保护当事人的合法权益。解决劳动争议必须根据事实、从实际出发。以事实为依据,注重对争议本身的调查和分析,注重证据的运用和认定,将事实的本来面目还原,并以事实作为调解和仲裁的依据。解决劳动争议必须以依法保护当事人的合法权益为归宿。保护当事人的合法权益,一方面要维护当事人在实体法上面的实体权利,另一方面也要维护当事人在程序法上面的程序权利。解决劳动争议应当遵循合法、公正、及时的原则。合法是指处理劳动争议的过程中,劳动争议处理机构应当以法律为准绳,无论从实体上还是程序上都必须依照法律、法规等规范性法律文件的规定办理;当然,由于劳动争议调解具有相当的灵活性,只要不违反法律的强制性规定,调解也可以根据劳动政策和社会公序良俗原则以促成双方当事人达成调解协议。公正是指处理劳动争议的过程中,劳动争议处理机构应当做到公平正义、居中决断,无论是调解还是仲裁,都要保证双方当事人的地位平等,并在一个不偏不倚的角度上对双方当事人的争议做出合适的处理。及时是指处理劳动争议的过程中,劳动争议处理机构应当在法律规定的期限内,尽可能高速、高效地解决劳动争议,一方面减轻双方当事人的负担,另一方面使得双方当事人及时落实相应的权利和义务。解决劳动争议应当遵循着重调解的原则。调解是指在第三人的主持下,依法劝说争议双方进行协商,在互谅互让的基础上达成协议,从而消除矛盾的一种方法。长期以来,我国的法院和劳动争议处理机构都将调解作为处理争议的基本原则之一,并且在长期的实践中发挥了积极的化解矛盾作用,起到了相当良好的息讼止争效果。调解的优势在于,可以节省争议双方在人力、财力上的支出;可以减轻劳动争议处理机构和

人民法院的工作压力,进而减少社会成本支出;可以使矛盾在发生伊始就能尽快得以处理,避免矛盾的扩大化;可以在民主协商的氛围下使争议双方相互了解、消除隔阂,便于解决实际中的问题;可以充分发挥基层调解组织的作用,将矛盾化解于基层,有利于社会的和谐稳定。

上面的案例中,仲裁员正是贯彻了劳动争议着重调解的原则,引导赵某和软件公司通过协商的方式达成协议、解决纠纷。赵某出于尽快解决问题的考虑,最后同意了仲裁员主持下的调解,并在互谅互让的基础上与单位就赔偿标准达成了一致,劳动争议仲裁委员会当场出具了调解书。三天后,赵某就拿到了公司按照调解书上约定金额支付的现金,双方的劳动争议得以解决。

【法律依据】《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三条

5. 发生劳动争议后,有几种争议处理模式?

劳动争议处理模式	协商和解 申请调解 申请劳动争议仲裁 提起诉讼
----------	---

【案例】

1955 年出生的老许是一家钢铁企业的老职工,2009 年初,他因为内退的问题和单位产生了争议,单位要求他根据企业内部的红头文件办理内退,但老许却认为他完全应该继续留在原岗位工作一直到正式退休年龄。老许急于想知道,就他和企业之间的争议,应当采取什么样的方式进行处理?

【评析】劳动争议发生后，双方当事人可以选择以下几种处理模式：

劳动者和用人单位发生劳动争议后，有如下几种处理模式可供选择：(1)协商和解。这里的协商既可以是劳动者与用人单位自行协商，也可以是劳动者请工会或者第三方（如律师、群众组织等）共同与用人单位进行协商，并自愿就争议事项达成和解协议。(2)申请调解。发生劳动争议后，双方当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向劳动调解组织申请调解，并自愿就争议事项达成调解协议。(3)申请劳动争议仲裁。发生劳动争议，双方当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，由劳动争议仲裁委员会依据事实做出仲裁裁决。(4)向人民法院提起诉讼。劳动争议的当事人对劳动争议仲裁委员会的仲裁裁决不服的，当事人可以向人民法院提起诉讼。这里需要注意两点：首先，不是所有的劳动争议仲裁裁决都可以向法院起诉。《劳动争议调解仲裁法》中特别规定了两类一裁终局的情形，这时的仲裁裁决为终局裁决，自作出之日起发生法律效力。对于终局裁决，劳动者一方不服的可以直接起诉；但是用人单位不服的，需要先向有关的法院申请撤销仲裁裁决，否则用人单位不得起诉。其次，劳动争议的当事人向人民法院提起诉讼的前提是，该劳动争议必须经过劳动争议仲裁委员会的处理。我国的劳动争议处理制度采取了仲裁前置规则，即劳动争议仲裁作为劳动争议诉讼的一个前置程序，不经劳动争议仲裁，当事人不能直接向人民法院提起诉讼。

因此，老许可以选择采取上述的几种争议处理模式来解决他和企业之间的争议。

【法律依据】

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四条、第五条