

• 工会工作实务操作指导丛书 •
Gonghui Gongzuo Shiwu Caozuo Zhidao Gongshu

劳动争议 处理流程 图示与范例

Laodong Zhengyi
Chuli Liucheng
Tushi Yu Fanli

葛明涛 杜元文◎编著

帮助劳动者解决劳动纠纷是工会的一项重要工作。本书以图示引导，简要阐释了劳动争议处理的操作程序和注意事项，并辅之以典型范例，图文并茂，简便易行。

 中国工人出版社

· 高手秘笈系列 ·

Photoshop

数码照片处理与精修高手秘笈

九天视觉 主编

158

招



DVD-ROM

● 专业案例 ● 学以致用 ● 知识全面 ● 内容超炫
● 版式精美 ● 图解教学 ● 视频演示 ● 轻松学习

本书配套交互式、多功能、超长播放的多媒体教学光盘，精心录制了与学习内容紧密对应的同步视频，并附赠大量精美设计素材，是绝对超值的学习套餐。

上海科学普及出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议处理流程图示与范例 / 葛明涛, 杜元文编著. —北京:
中国工人出版社, 2013. 12

ISBN 978 - 7 - 5008 - 5678 - 8

I. ①劳… II. ①葛… ②杜… III. ①劳动争议 - 处理 - 研究 - 中国
IV. ①D922. 591. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 279973 号

劳动争议处理流程图示与范例

出 版 人 李庆堂

责任编辑 王 璇 王 淇

责任校对 孙迺伟

责任印制 栾征宇

出版发行 中国工人出版社

地 址 (北京市东城区鼓楼外大街 45 号 邮编: 100120)

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 (010) 62350006 (总编室)

(010) 62005039 (营销出版部)

(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)

发行热线 (010) 62004002

(010) 82081553 (传真)

经 销 各地书店

印 制 三河市东方印刷有限公司

开 本 850 毫米 × 1168 毫米 1/32

印 张 5.25

字 数 100 千字

版 次 2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

定 价 16.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务部联系更换
版权所有 侵权必究

目 录

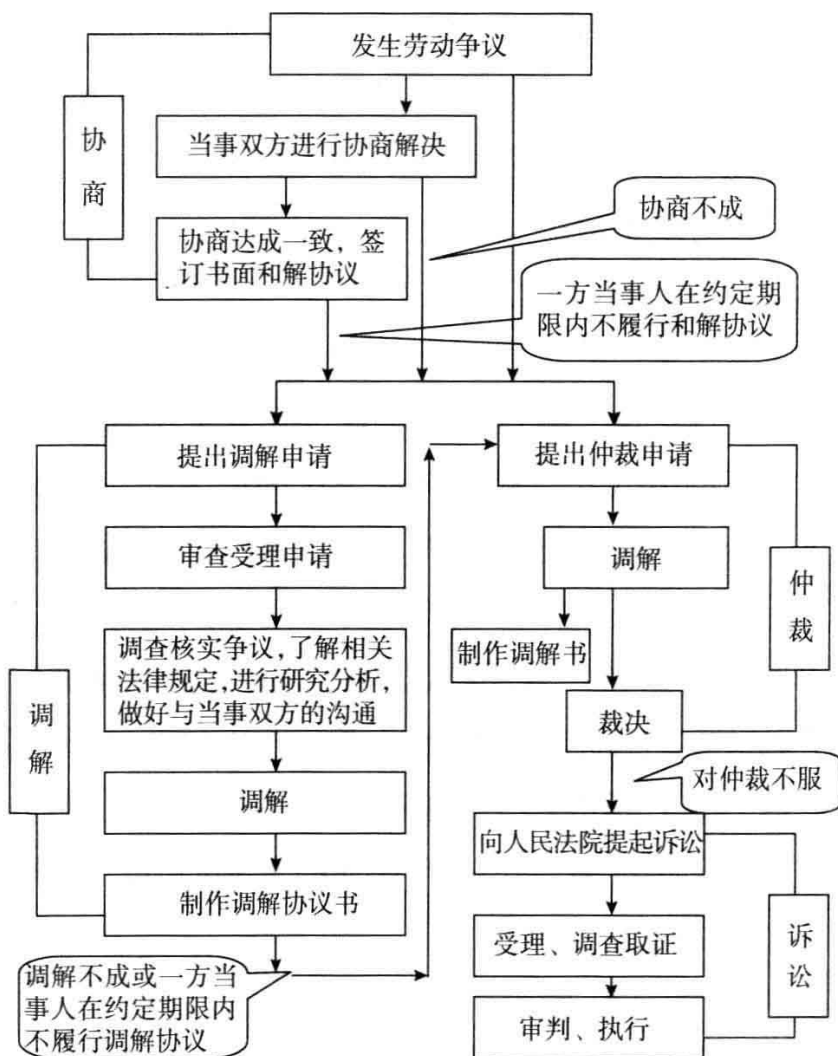
一、劳动争议处理总流程	1
二、劳动争议协商流程	7
三、劳动争议调解流程	14
四、劳动争议仲裁流程	33
五、劳动争议诉讼流程	81

附录

中华人民共和国劳动法（节选）	98
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	100
企业劳动争议协商调解规定	112
劳动人事争议仲裁办案规则	120
劳动人事争议仲裁组织规则	133
中华人民共和国民事诉讼法（节选）	140
中华全国总工会关于进一步加强 劳动争议调解工作的若干意见	158
后 记	163

一、劳动争议处理总流程

 图示





图示解说

劳动争议处理程序包括协商、调解、仲裁与诉讼四种，与一般民事合同纠纷的处理程序有一定的相似性，但也存在一些特殊性，如调解与仲裁过程中坚持三方原则、诉讼以仲裁为先行程序等，这是由劳动争议特殊性决定的。我国目前正处于社会转型时期，劳动关系纷繁复杂，劳动争议也大量涌现。如果将这些争议全部付诸劳动争议处理机构来处理，将会使这些机构不堪重负，对于争议当事人来说也是极不划算的。在这种情况下，可以鼓励劳动争议当事人灵活选择多种纠纷解决方式，从而使双方的合法权益得到及时、有效地保护。

(1) 协商

劳动争议协商是我国劳动争议处理制度中双方自主解决劳动争议的方式，是解决劳动争议的程序之一。在这种程序下，劳动争议双方当事人本着平等、合作的原则，自主协商，平等交流，在互谅互让的基础上达成协议，以达到争议解决的目的。劳动争议协商制度能及时化解矛盾，维护劳动关系的稳定，保护劳动者的合法权益，降低处理争议的成本。它是我国一直倡导的解决劳动争议的方式，也是解决劳动争议的一个不容忽视的重要环节，应该得到人们的高度重视。

(2) 调解

劳动争议调解是劳动争议发生之后，当事人双方自愿以书面或口头形式向调解委员会申请调解，调解委员会接到调解申请后，以国家的劳动法律、法规为准绳，以民主协商的方式，使双方当事人达成协议，从而使劳动争议得以解决。劳动争议的调解是企业内基层群众性组织对劳动争议所作的调解，是我国处理劳动争议的基本形式。这种调解既不属于司法范畴的基层政权组织设立的调解机构（人民调解委员会）的调解，也不同于企业主管机关所进行的行政调解，同时与劳动争议仲裁程序和诉讼程序中的调解也有所不同。近年来，随着社会主义市场经济的发展，劳动合同纠纷日益增多，调解以其温和、便捷、高效等优势而被广泛地运用于劳动争议的解决中，这对于构建和谐劳动关系、构建和谐社会来说，有着非常重要的意义。

(3) 仲裁

劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构对当事人请求解决的劳动争议，依法居中公断的准司法行为，包括对劳动争议依法审理并进行调解、裁决的一系列活动。在我国的劳动争议处理体制中，它作为诉讼前的法定必经程序，是处理劳动争议的一种主要方式。也就是说，劳动争议发生后，如果当事人不愿选择协商和调解，或者虽然选择了但最终没有成功，争议仍然存在，这时争议当事人已经别无

选择，要解决争议就必须走劳动争议仲裁这条路。只有经过仲裁之后，对仲裁结果不服才可提起诉讼，不能直接提起诉讼。

(4) 诉讼

劳动争议诉讼是人民法院依法对劳动争议案件进行审理和判决的司法活动，包括劳动争议案件的起诉、受理、调查取证、审判和执行等一系列诉讼程序。它是司法最终解决劳动争议原则在劳动争议处理中的具体体现，是劳动争议当事人不服仲裁裁决寻求司法救助，从而保护其合法权益的法律制度。因为劳动争议当事人对人民法院的信赖感，使得这种争议处理程序与其他处理程序相比更容易被当事人接受。劳动争议诉讼程序是法律赋予当事人解决劳动争议的最后的救济手段，也可以说是最重要的手段。



注意事项

(1) 处理劳动争议的机构

根据《劳动争议调解仲裁法》规定，我国目前处理劳动争议的机构为：劳动争议调解组织、地方劳动争议仲裁委员会和地方人民法院。劳动争议调解组织包括企业劳动争议调解委员会、依法设立的基层人民调解组织和在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织，其中企业劳动争议调解委员会是负责调解本企业内部劳动争议的群众性

组织，调解委员会由职工代表、企业代表组成。县、市、市辖区设立仲裁委员会，负责本行政区域内的劳动争议。仲裁委员会是处理劳动争议的专门机构。人民法院是国家的审判机关，也负担着处理劳动争议的任务。劳动争议当事人对仲裁委员会的裁决不服、进行起诉的案件，人民法院予以受理。

（2）处理劳动争议的依据

我国目前还有很多劳动密集型企业，所以劳动纠纷在我国是司空见惯的。劳动争议的程序相对于其他案件的程序，有其特殊性。目前我国劳动争议处理的程序法律依据是《劳动争议调解仲裁法》及《民事诉讼法》。由于劳动关系的内容比较广泛，包括工资、社会保险、福利、培训、劳动条件等等，所以处理劳动争议适用的规范性法律文件也很广泛，主要有《劳动法》、《劳动合同法》、《外商投资企业劳动管理规定》、《私营企业劳动管理暂行规定》、《乡村集体所有制企业条例》及《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》等。

（3）劳动争议中当事人享有的权利

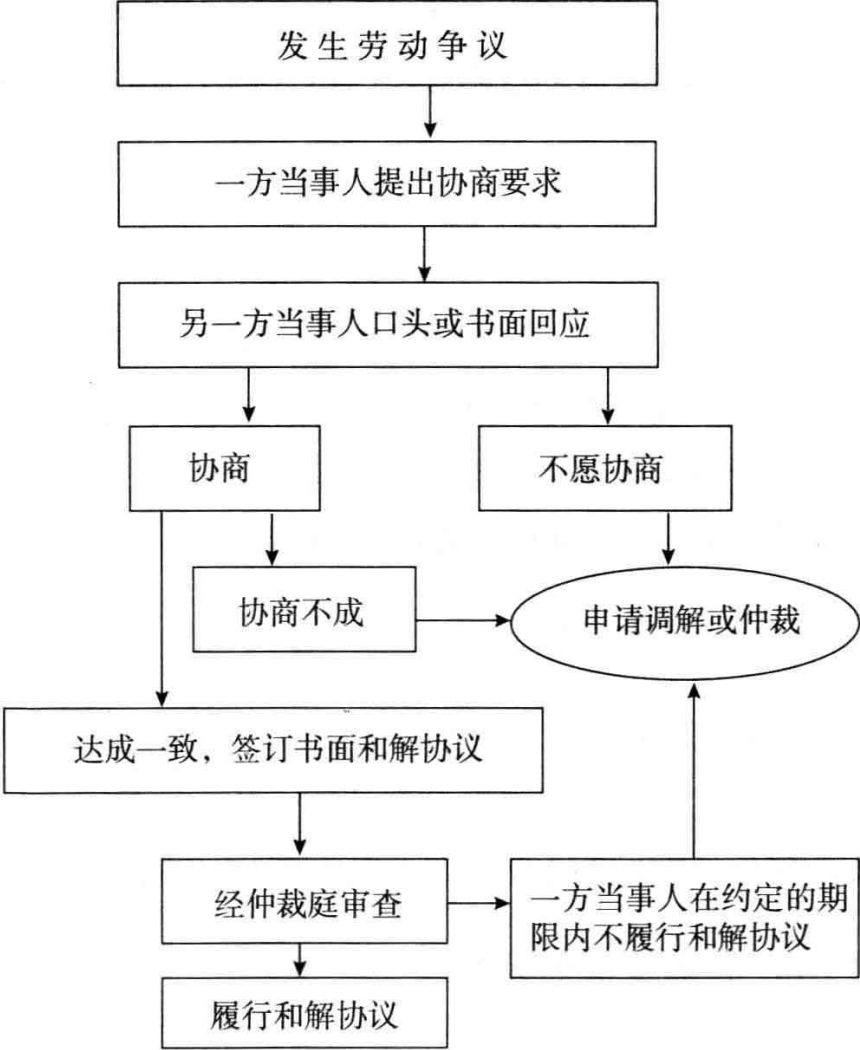
申诉人有申诉、变更申诉和撤销申诉的权利；被诉人有答辩、反诉的权利；双方当事人有请求和解的权利；双方当事人有委托代理人的权利；双方当事人有请求仲裁员回避的权利；当事人不服劳动争议仲裁委员会裁决的，在

规定的时效内有向人民法院起诉的权利；当事人对已发生法律效力仲裁调解书和仲裁裁决书有申请人民法院强制执行的权利。

（4）劳动争议中当事人应履行的义务

当事人有遵守仲裁程序和仲裁庭纪律的义务；当事人有如实陈述案情，实事求是提供证据的义务；当事人有自觉履行仲裁调解书和仲裁裁决书的义务。

二、劳动争议协商流程



图示解说

(1) 协商的提出

发生劳动争议，一方当事人可以向另一方当事人提出协商要求，劳动者也可以要求所在企业工会参与或协助其向企业提出协商要求。工会组织也可以主动帮助劳动者提出协商要求。另一方当事人应积极回应协商要求，在5日内作出口头或者书面回应，如果5日内不作出回应，视为不愿协商。如果双方同意协商，当事人应书面约定协商的期限。

(2) 协商的方式

双方当事人可以综合考察约见、面谈等方式进行协商。劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商，可以要求所在企业工会参与或协助其与企业进行协商。工会组织应积极参与，维护劳动者合法权益。

(3) 协商的结果

协商达成一致后，应当签订书面和解协议。协商不成，或在双方约定的协商期限内没有达成一致，而且双方不再书面约定延长协商期限的，可以申请调解或仲裁。

(4) 和解协议的效力

双方签订的和解协议应经仲裁庭审查，和解协议程

序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为仲裁证据使用。

（5）和解协议的履行

当事双方应认真履行和解协议，工会组织应积极协调，推动双方履行和解协议。如果一方当事人在约定的期限内没有履行和解协议，另一方当事人可以申请调解或仲裁。



注意事项

（1）协商的基本原则

劳动争议的当事人通过协商的方式解决劳动争议应当遵循以下四个原则：一是自愿原则；二是平等原则；三是合法原则；四是协作原则。

（2）工会参与劳动争议协商

劳动争议协商是指劳动争议双方当事人共同进行商谈并达成和解协议，以解决争议的行为。协商是解决劳动争议的法定方式之一，对及时处理纠纷、缓解矛盾有积极的作用，也是工会参与劳动争议处理的重要环节。全国总工会颁布的《工会参与劳动争议处理试行办法》规定：“发生劳动争议，工会可以接受职工及用人单位请求参与协商，促进争议解决。”“工会发现劳动争议，应当主动参与协商，及时化解矛盾。”协商是处理劳动争议的简易程序。

序，也是及时解决劳动争议的有效方法之一，对于稳定和协调劳动关系的发展有着积极作用。双方当事人可以自愿协商，提倡协商解决争议。劳动争议双方当事人经协商达成和解协议的，工会应当督促其自觉履行。不愿协商或者协商不成的，工会可以告知当事人依法申请调解或仲裁。

(3) 协商不是解决劳动争议的必经程序

所谓协商，是指劳动争议发生后，当事人就争议事项进行商量，协调双方的关系，消除矛盾，解决争议。劳动争议为人民内部矛盾，可以也应当协商解决，但协商不是解决劳动争议的必经程序，只是国家对当事人自行协商解决劳动争议这种方式予以法律上的认可。不愿协商或者协商不成的，当事人有权申请调解或者仲裁。

(4) 协商和解具有法律效力

当事人双方协商达成一致，应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。双方签订的和解协议经仲裁庭审查，和解协议程序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为仲裁证据使用。但是，当事人为达成和解的目的作出的妥协所涉及的对争议事实的认可，不得在其后的仲裁中作为对其不利的证据。



典型案例

王某于2004年8月28日入职广东某工厂，从事生产劳动，2005年6月1日双方签订劳动合同，2006年8月16日王某的劳动关系转移至某劳务派遣公司，签订的劳动合同期限至2008年7月31日。2008年7月1日，用人单位某工厂通知劳务派遣公司，王某派遣到该厂的合同期限届满后将退回给劳务派遣公司。劳务派遣公司遂通知王某，2008年7月31日合同到期后将与其终止劳动合同，不再续签，请王某于2008年7月28日办理离职手续。王某提出其入职至今没有获得任何加班补贴，认为用工单位某工厂及劳务派遣公司违反《劳动法》，于是向用工单位某工厂及劳务派遣公司提出劳动争议协商要求。要求：一、用工单位某工厂支付其2005年至2007年加班费累计9905元（延长工作时间、休息日、法定休假日），劳务派遣公司承担连带责任；二、要求劳务派遣公司及用工单位某工厂支付其2004年8月28日至2008年7月31日4年工龄补偿 $1680\text{元} \times 4 = 6720\text{元}$ ；三、劳务派遣公司没有提前1个月提出解除劳动合同，支付代通知金1680元。对此，某工厂认为劳动合同中明确约定双方执行不定时工作制，因此不须向王某支付加班工资。经双方核实，用工单位某工厂并没有申请到不定工时工作制的批文。根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条规定：“企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行

其他工作和休息办法。”可见，用人单位实行不定时工作制必须经劳动行政部门批准，用人单位仅在劳动合同中约定执行不定时工作制，该约定对于劳动关系双方不具有法律约束力。因此，经过双方协商，用工单位同意给王某适当补偿。

对于追讨加班工资的期限，相关法律和司法解释没有作出明确规定。根据《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》的规定，劳动者加班费的追诉时效一般为两年，劳动者追索两年前的加班工资，原则上由劳动者负举证责任，如超过两年部分的加班工资数额确实无法查证的，对超过两年部分的加班工资一般不予保护。经协商，双方和解，用工单位支付王某两年的加班费，并为解除劳动合同支付1个月的经济补偿。