



21 世纪职业教育教材·公共管理系列

# 劳动人事 争议处理

(第三版)

王彩萍 ◎主编



北京大学出版社  
PEKING UNIVERSITY PRESS

## 内 容 简 介

本书遵循高等职业人才培养规律,在精品课程建设的基础上,根据应用型高职人才培养目标的定位,秉承项目导向、任务驱动、工学结合的理念,强调学习型工作任务的职业化特点。在内容的选取上,本着遵守法律、注重实践、知识够用的原则,以《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等为依据,以常见的劳动人事争议典型案例为导入,结合用人单位相关岗位能力需求,设置了劳动关系鉴别争议处理、劳动合同争议处理、群体性劳动争议处理、工时休假争议处理、工资报酬争议处理、特殊劳动保护争议处理、社会保障争议处理和劳动争议处理途径八个项目。每个项目以知识结构为点划分相应的学习情境,每个学习情境均以若干个典型案例所涉及的工作任务为驱动,按照调查事实,研究法律、法规知识,制订处理方案的工作过程和思路来设计学习内容,每个知识点后辅以相应的思考与训练题,以强化对应的基本能力和基本知识。

本书可以作为高等职业院校公共管理类专业学习教材使用,也可以作为企事业单位人力资源管理人员、行政管理人員和一般劳动者的自学性读本。

### 图书在版编目(CIP)数据

劳动人事争议处理/王彩萍主编.—3版.—北京:北京大学出版社, 2021.4

21世纪职业教育教材.公共管理系列

ISBN 978-7-301-31665-8

I.①劳... II.①王... III.①劳动争议—处理—中国—高等职业教育—教材 IV.①D922.591

中国版本图书馆CIP数据核字（2020）第183047号

书名 劳动人事争议处理（第三版）

LAODONG RENSHI ZHENGYI CHULI (DI-SAN BAN)

著作责任者 王彩萍 主编

策划编辑 周伟

责任编辑 周伟

标准书号 ISBN 978-7-301-31665-8

出版发行 北京大学出版社

地址 北京市海淀区成府路 205号 100871

网址 <http://www.pup.cn> 新浪微博:@北京大学出版社

电子信箱 [zyjy@pup.cn](mailto:zyjy@pup.cn)

电话 邮购部 010-62752015 发行部 010-62750672 编辑部 010-62754934

---

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究

举报电话：010-62752024 电子信箱：[fd@pup.pku.edu.cn](mailto:fd@pup.pku.edu.cn)

图书如有印装质量问题，请与出版部联系，电话：010-62756370

# 第三版前言

## 一、本书的修改原因

《劳动人事争议处理》一书从2011年出版至今已近10年,其中,第二版入选“十二五”职业教育国家规划教材,先后被众多院校和企业用作学习教材。这期间,我国历经了《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国劳动法》的修改和《中华人民共和国民法典》若干法律、法规的出台,党的十九大以来依法治国基本方略的确定,使全社会法治观念明显增强。2020年年初,新冠肺炎疫情的爆发导致劳动争议更加纷繁复杂,更突显了用人单位是劳动关系和谐与否的基本主体,也是推动和谐社会关系的核心力量。为了更好地保护劳动者和用人单位的合法权益,更好地梳理劳动关系的规范管理和劳动争议处理在实践中的应用,本书作者总结过去多年的教学 and 实践经验,认真查找书中存在的一些缺点和错误,对本书进行了修改和调整,使全书更加完善、合理。

## 二、本书的修改内容

本书是在《劳动人事争议处理》(第二版)的基础上修订和完善成稿的,兼取了学术与实务之长,侧重于实务能力的培养,有别于普通高校学科型教育。全书根据现有法律、法规的修订和劳动争议处理的动态发展特点,通过较为系统的法律知识分析、应用职业岗位能力需求和典型案例剖析,为读者介绍了劳动争议处理的原理和法律依据。与第二版相比,本书在理论部分做了较大幅度的修改完善,新增或替换了部分典型案

例,增添了部分思考与训练题,使本书更具有可读性,更适合高职教学需要。

本书在进行课堂教学时,建议教学时间不少于68学时,并适当组织学生进行案例探讨分析,以促进法律知识和实践的结合,有效提升学生实际应用的职业能力。

### 三、本书的编写分工

本书由上海城建职业学院的王彩萍、贾丙海、程卉和许广敏编写,具体分工如下:贾丙海编写项目一“劳动关系鉴别争议处理”和项目四“工时休假争议处理”;王彩萍编写项目二“劳动合同争议处理”和项目六“特殊劳动保护争议处理”;许广敏编写项目三“群体性劳动争议处理”和项目五“工资报酬争议处理”;程卉编写项目七“社会保障争议处理”和项目八“劳动争议处理途径”。王彩萍进行了全书的统稿工作。

本书在编写过程中得到多方专业人士的大力帮助和支持,在此向上海市劳动人事争议仲裁院原院长周国良,上海市总工会法律部原副部长黄琦,北京中科航天人才服务有限公司上海分公司、华东大区总经理王红峰等表示衷心的感谢。

我国是世界上最大的发展中国家,劳动关系的和谐实为国家发展的重中之重。时代为每一位劳动者和每一个企业提供了不可多得的历史机遇。让我们携手并肩,努力为和谐社会、和谐劳动关系作出我们最大的贡献。

王彩萍

2020年8月

# 目录

[封面](#)

[版权信息](#)

[第三版前言](#)

[项目一 劳动关系鉴别争议处理](#)

[学习情境1 劳动关系确认争议处理](#)

[一、劳动关系](#)

[二、劳动法律关系](#)

[三、事业单位的人事制度](#)

[学习情境2 劳务派遣争议处理](#)

[一、劳务派遣](#)

[二、劳务派遣的主体](#)

[三、劳务派遣主体的法律关系](#)

[四、劳务派遣三方的权利和义务](#)

[学习情境3 与劳动关系易混淆的争议处理](#)

[一、劳务关系](#)

[二、雇佣关系](#)

[三、承揽关系](#)

[四、代理关系](#)

[项目二 劳动合同争议处理](#)

## 学习情境1 劳动合同的订立

一、劳动合同概要

二、劳动合同的效力

三、劳动合同的订立

四、劳动合同主体的特殊情况

## 学习情境2 劳动合同的履行与变更

一、劳动合同的履行

二、支付令的应用

三、劳动合同的变更

## 学习情境3 劳动合同的解除与终止

一、劳动合同的解除与终止概述

二、劳动合同解除与劳动合同终止的经济补偿

三、劳动合同解除与劳动合同终止的后果

## 项目三 群体性劳动争议处

### 学习情境1 群体性利益争议处理

一、工会制度

二、职工代表大会制度

三、集体合同制度

### 学习情境2 企业规章制度争议处理

一、企业规章制度概要

二、劳动规章制度概要

## 项目四 工时休假争议处理

### 学习情境1 工作时间争议处理

一、工作时间

二、延长工作时间

学习情境2 休息休假争议处理

一、休息休假的含义

二、休假的种类

项目五 工资报酬争议处理

学习情境1 工资构成争议处理

一、工资的含义与特征

二、工资构成与非工资的范围

学习情境2 工资保障争议处理

一、最低工资保障

二、工资支付保障

项目六 特殊劳动保护争议处理

学习情境1 女职工劳动保护

一、劳动保护概述

二、女职工特殊劳动保护

学习情境2 未成年工劳动保护

一、未成年工特殊劳动保护

二、未成年工禁忌从事的劳动范围

三、未成年工定期健康检查制度

四、未成年工使用和特殊保护登记

项目七 社会保障争议处理

学习情境1 社会保险争议处理

一、社会保险概述



二、社会保险的种类

三、社会保险争议

## 学习情境2 工伤保险争议处理

一、工伤保险认定

二、申请工伤认定流程

三、劳动能力鉴定

四、工伤保险待遇

五、工伤待遇的停止与承继

六、劳务派遣工伤待遇制度

## 项目八 劳动争议处理途径

### 学习情境1 劳动争议的协商与调解

一、劳动争议概述

二、劳动争议的范围

三、劳动争议协商

四、劳动争议调解

### 学习情境2 劳动争议的法律救济

一、劳动争议仲裁概要

二、劳动争议仲裁机构和参加人

三、劳动争议仲裁管辖

四、劳动争议仲裁时效

五、劳动争议仲裁程序

六、劳动诉讼

七、举证责任与证据规则

## 附录1 中华人民共和国劳动合同法

[附录2 中华人民共和国劳动合同法实施条例](#)

[附录3 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法](#)

[附录4 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定](#)

[附录5 常用损害赔偿计算公式](#)

[附录6 典型案例部分参考答案](#)

[附录7 思考与训练部分参考答案](#)

[附录8 部分法律、法规的二维码](#)

[参考文献](#)

# 项目一 劳动关系鉴别争议处理

## 学习情境1 劳动关系确认争议处理

### 教学目标

**【能力目标】**通过学习,能够鉴别容易与劳动关系相混淆的事实劳动关系,能够掌握劳动者和用人单位的认定方法,能够掌握劳动关系认定的基本标准。

**【知识目标】**通过学习,能够了解劳动关系的特征和劳动法律关系的构成要素。

### 知识与实践

## 一、劳动关系

### 典型案例1-1 劳动关系是否建立的争议

小张、小李和小王是高中同班同学。2016年高中毕业后,已年满18周岁的小张因高考成绩不理想便直接就业,他与本市A餐饮公司(以下简称A公司)经平等协商后签订了劳动合同,进入该公司从事餐厅服务员工作。小李考上大学后通过学校勤工俭学办公室的介绍,到A公司担任实

习服务员。小王高中毕业后则与一家劳务派遣公司签订了劳动合同,由劳务派遣公司派遣至A公司工作,岗位为洗碗工。2017年8月初,由于小李未经过系统的培训,在工作中多次出现了差错,A公司决定不再聘用小李。小李不服,与A公司的经理进行交涉,小张和小王也帮小李求情。A公司认为,小李无法胜任工作,小张和小王不服从公司的领导,遂将三人全部辞退。随后,小张、小李和小王向当地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁,认为A公司辞退三人属违法解除劳动合同,要求A公司支付违法解除劳动合同的经济补偿。

## 工作任务

- (1)小张与A公司是否建立了劳动关系?为什么?
- (2)小李与A公司是否建立了劳动关系?为什么?
- (3)小王与A公司是否建立了劳动关系?为什么?

### (一)劳动关系的概念

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。”该规定对劳动关系进行了法律界定。

由此可见,首先,劳动关系体现为一种用人单位和劳动者之间建立的法律关系。其次,这种法律关系中的权利和义务是在劳动的过程中实现的,即劳动者在劳动能力实现中体现出来的一种用人单位和劳动者之间的社会关系。最后,劳动关系还体现为用人单位向劳动者按其所提供的劳动而支付劳动报酬的有偿关系。

因此,劳动关系是指用人单位和劳动者建立的,在实现劳动的过程中体现的,以劳动权利和劳动义务为内容的社会关系。

## (二)劳动关系的特征

劳动关系是人和物、劳动力和生产资料相结合的过程。劳动者和用人单位建立劳动关系,接受用人单位的劳动安排,在劳动过程中与生产资料相结合,使劳动对象发生形态的变化、位置的转移以及价值的增加,形成法律意义上的劳动关系。劳动关系作为一种重要的社会关系,主要具有以下四个特征:

### 1.劳动关系的特定性

#### (1)主体特定。

主体特定,即一方为劳动力的所有者和支出者,称劳动者;另一方为生产资料的占有者和劳动力的使用者,称用人单位。

#### (2)劳动过程特定。

劳动过程特定,表现为要想完成劳动过程,必须是劳动者的劳动力和用人单位提供的生产资料相结合,这是劳动关系产生的条件。如果在劳动的过程中不是劳动者和用人单位之间发生的关系,而是劳动者之间发生的关系,或者是用人单位之间的协作关系,这就不是劳动法意义上的劳动关系。同样,劳动者用自己的劳动工具为自己提供劳动,也不产生劳动法意义上的劳动关系。

### 2.劳动关系的人身性

人身关系是指具有人身属性的社会关系,是与公民的人身密切联系的社会关系。劳动首先表现为人体的一种生理机能,是人的大脑、神经、肌肉等的耗费。劳动力存在于劳动者的机体内须臾不能分离,劳动者在向用人单位提供劳动力时也将其人身在一定的限度内交给了用人

单位。劳动者提供劳动的过程,也是劳动者劳动的实现过程。因此,劳动关系是一种人身关系。

劳动者以让渡劳动力的使用权来换取生活资料,用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇,这是一种等量的劳动交换。因此,劳动关系也必然体现为劳动力的让渡和劳动报酬的交换关系。

### 3.劳动关系的平等性

用人单位和劳动者之间通过相互选择和平等协商,以合同的形式确立劳动关系,并可以通过协商来延续、变更、暂停、终止劳动关系,这表明劳动关系是一种平等关系,即横向关系。

### 4.劳动关系的隶属性

劳动关系的双方当事人劳动力市场上处于实质上的不平等状态,即劳动者处于弱者地位。劳动关系一经缔结,劳动者就成为用人单位的职工,用人单位就成为劳动力的支配者和劳动者的管理者,这使得劳动关系又具有隶属性,即成为一种隶属主体之间的以指挥和服从为特征的管理关系。

## (三)劳动关系认定的基本标准

从内容来看,劳动关系以劳动给付为标的,这使得劳动关系区别于加工承揽等以劳动成果为给付内容的民事关系。

从当事人的地位来看,劳动关系强调双方当事人的隶属关系,这使得劳动关系不同于当事人地位平等的传统雇佣关系。

从主体的身份来看,劳动关系是雇员和雇主之间的关系,劳动关系的主体具有特定性。

在实践中,确认劳动关系争议的处理流程参见图1-1。

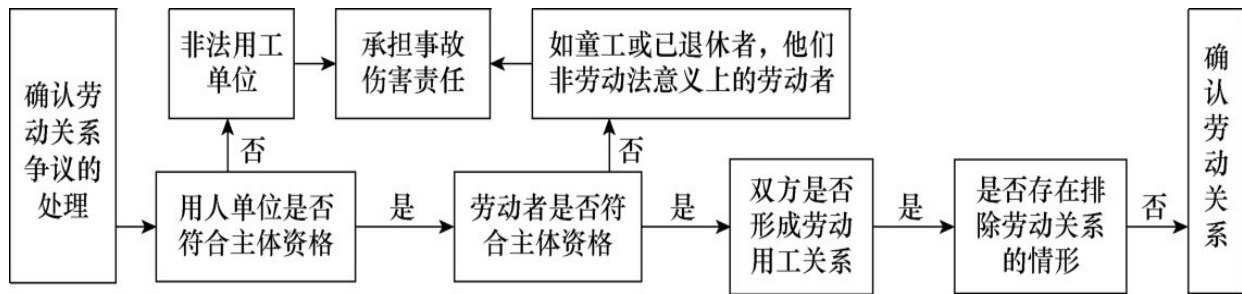


图1-1 确认劳动关系争议的处理流程

## 二、劳动法律关系

### (一)劳动法律关系的概念

劳动法律关系是指劳动法律规定在调整劳动关系的过程中形成的法律上的劳动权利和劳动义务关系。劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现形式,是劳动关系被劳动法律规定调整的结果。劳动法律规定是指调整劳动关系中的劳动权利和劳动义务的法律规则。

#### 1.劳动关系与劳动法律关系的联系

劳动关系建立后,劳动者就有权利取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险和福利以及接受职业技能培训等;同时也有遵守用人单位的劳动规章制度、完成劳动任务的义务。这种劳动者和用人单位之间建立的劳动关系受到劳动法律关系的调整,因此,劳动关系与劳动法律关系具有十分密切的联系:

(1)劳动关系是劳动法律关系产生的基础,劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现形式;

(2)劳动法律关系不仅反映劳动关系,而且当其形成后便给具体的劳动关系以积极的影响,即现实的劳动关系为有效的劳动法律关系的形式,

其运行过程才有法律保障。

## 2.劳动关系与劳动法律关系的区别

劳动关系与劳动法律关系也有一定的区别,具体表现在以下三个方面:

### (1)范畴不同。

劳动关系是生产关系的组成部分,属于经济基础的范畴;而劳动法律关系则是思想意志的组成部分,属于上层建筑的范畴。

### (2)前提不同。

劳动关系的形成以劳动为前提,发生在现实社会劳动过程之中;劳动法律关系的形成则是以劳动法律规定的存在为前提,发生在劳动法律规定调整劳动关系的范围之内。

### (3)内容不同。

劳动关系的内容是劳动,而劳动法律关系的内容则是劳动关系双方当事人法定权利和法定义务。

## (二)劳动法律关系与事实劳动关系的区别

劳动法律关系与事实劳动关系的区别表现在以下三个方面:

(1)劳动法律关系是符合法定形式的劳动关系。而事实劳动关系则完全或部分不符合法定形式,尤其是缺乏劳动法律关系赖以确立的法律事实的有效要件,如未签订劳动合同或劳动合同无效等。

(2)劳动法律关系的内容即劳动权利和劳动义务,是双方当事人所预期和设定的。而事实劳动关系的双方当事人之间虽然存在一定的权利



和义务,但这一般不是双方当事人所预期的,更不是由双方当事人所设定的。

(3)劳动法律关系由法律来保障其存续。而事实劳动关系如果不能依法转化为劳动法律关系,就应当强制其终止,但事实劳动关系中的劳动者的利益仍然受《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的保护。

### (三)劳动法律关系的构成要素

#### 典型案例1-2 不具备合法经营资格的企业能否建立劳动关系

小黄在张某的家具厂工作。一日,小黄在切割木条时不慎被电动木锯切到左手的大拇指,造成左手的大拇指断裂,经治疗后康复出院。小黄向张某索要医疗费和工伤保险赔偿金,遭到了张某的拒绝。小黄遂到当地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求张某承担给付医疗费和工伤保险赔偿金的义务。后小黄被告知张某的家具厂属无照经营,他应向人民法院起诉。

#### 工作任务

(1)请你分析:在本案中,张某的家具厂属于无照经营,是否能与劳动者建立劳动关系?小黄的权益应当如何给予法律保障?

(2)请你了解我国关于非法用工主体的法律措施规定。

劳动法律关系的构成要素是指构成各种劳动法律关系不可缺少的组成部分。其构成要素包括劳动法律关系的主体、劳动法律关系的客体和劳动法律关系的内容。

#### 1.劳动法律关系的主体

劳动法律关系的主体是指参与劳动法律关系,享有劳动权利和承担劳动义务的当事人。劳动法律关系的主体是权利的享有者和义务的承担者,因此具有特定性,包括劳动者和用人单位。

劳动者是指达到法定年龄,具有劳动能力,以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源,依据《劳动法》的规定,在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。劳动者包括具有劳动能力的我国公民、外国人和无国籍人,即不仅包括在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织的劳动者,还包括在国家机关、事业单位、社会团体等组织的工勤人员,以及实行企业化管理的事业单位的非工勤人员中的与用人单位建立劳动关系的劳动者。劳动者作为劳动法律关系的主体,必须具备一定的资格,应具有劳动权利能力和劳动行为能力。劳动权利能力是指劳动者能够享有劳动权利并承担劳动义务的资格。劳动行为能力是指劳动者能够以自己的行为行使劳动权利并承担劳动义务的能力。劳动者的劳动权利能力和劳动行为能力在公民年满16周岁时同时产生。

用人单位是指与劳动者建立劳动关系的我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位以及国家机关、事业单位、社会团体等组织。用人单位为了实现劳动的过程,必然要使用劳动者的劳动力。为了保障劳动者的人身权益,法律规定用人单位应当为劳动者提供必要的劳动条件并保障劳动者利益的实现。因此,用人单位必须具备一定的条件:

(1)独立支配的生产资料,包括生产工具和生产设备、生产材料和劳动对象;

(2)健全的劳动组织;

(3)相应的技术条件等。

2.劳动法律关系的客体



更多法律电子书尽在 [docsriver.com](http://docsriver.com) 商家巨力书店

劳动法律关系的客体是指劳动法律关系主体双方的权利和义务共同指向的对象,即劳动行为。它是劳动者和用人单位在实现劳动的过程中所实施的行为,具体包括劳动者与生产资料结合直接从事生产活动的行为,职工完成单位所交付的工作任务的行为,以及用人单位对全部劳动过程实行劳动管理的行为等。

### 3.劳动法律关系的内容

劳动法律关系的内容是指劳动法律关系的主体依法享有的权利和义务。劳动法律关系主体的权利和义务具有统一性和对应性。劳动法律关系主体的权利和义务是相辅相成、密切联系的:劳动者和用人单位之间的权利和义务存在于同一劳动法律关系之中,是统一的、不可分割的主体;没有只享有权利而不承担义务的主体,也没有只承担义务而没有权利的主体。在劳动法律关系中,劳动者的权利对应的就是用人单位的义务,同时,劳动者的义务对应的就是用人单位的权利。

劳动者享有的权利如下:

(1)劳动者享有平等就业的权利,即具有劳动能力的公民享有获得职业的权利。

(2)劳动者享有选择职业的权利,即劳动者根据自己的意愿选择适合自己才能、爱好的职业。

(3)劳动者享有取得劳动报酬的权利,即劳动者对付出的劳动,有依照劳动合同及国家有关法律取得报酬的权利。

(4)劳动者享有休息休假的权利,国家依法规定职工的工作时间和休假制度。

(5)劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利,以保证劳动者在劳动中的生命安全和身体健康。这是对享受劳动权利的主体切身利益最直