



最新法律文件解读丛书

民事 法律文件 解读

《劳动争议调解仲裁法》
条文释义专辑

主编/万鄂湘 张军

2008年·第1辑
(总第37辑)

人民法院出版社

卷首语

2005年元月,《最新法律文件解读》系列(下称《解读》系列)正式出版。

《解读》系列以“解读”为重点,通过对最新出台的法律、法规、司法解释、部门规章以及重要地方性法规进行同步动态解读,为广大读者学习理解最新法律规范,正确贯彻执行法律文件,及时解决实践中的新情况新问题,提供一个全方位、多层面的法律信息平台。

《解读》系列与《司法文件选》相配套,优势互补,同时又是对《司法文件选》的拓展与深化,弥补了法规汇编类出版物没有同步阐释、解读内容的不足,突出全、专、新、快、准等特点,解读权威、时效迅速。

为了更好地为立法、司法和行政执法机关,特别是法院系统服务,提升《解读》系列的实用性、针对性,2008年《解读》系列将本着“贴近审判,服务司法”的宗旨,按照刑事、民事、商事、行政四大审判专业分立四个分册按月出版。

2007年12月29日中华人民共和国主席令第80号公布《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,自2008年5月1日起施行。为了迅速、准确地传达立法信息,《民事法律文件解读》(2008年第51辑)特出版《劳动争议调解仲裁法》专辑,收录了最新颁布的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,并邀请资深法律专家对法条逐条释义。力争准确地诠释每一个法律条文的立法原意、内涵和适用中应注意的问题,以帮助读者加深对该法的理解。希望能对读者的学习有所裨益。

主 编 万鄂湘 张 军

特邀顾问 (按姓氏笔画为序)

王胜明 王振川 甘国屏 李子彬 张 穹 陈冀平

罗 锋 袁曙宏

专家委员 (按姓氏笔画为序)

方 向 王 晋 王运声 王利明 刘学文 刘德权

任卫华 杜万华 杜 春 宋晓明 李忠信 邵文虹

沈四宝 应松年 张益民 杨万明 杨亚平 杨传春

怀效锋 宫 鸣 青 锋 柯良栋 胡安福 赵大光

赵秉志 姜明安 俞灵雨 高憬宏 高贵君 蒋志培

龚稼立 樊崇义 戴玉忠

责任编辑:范春雪

电 话:(010)85250525 邮箱:fcx122@sohu.com

目 录

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	5
《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》条文释义	
..... 徐康平 程 乐 孙瑞玺	13
第一章 总 则	13
第一条 [条文主旨] 本条是关于劳动争议调解仲裁法立法宗旨的规定	13
第二条 [条文主旨] 本条是关于劳动争议调解仲裁法适用范围的规定	15
第三条 [条文主旨] 本条是对于解决劳动争议所应当遵循的原则	19
第四条 [条文主旨] 本条和第五条均是对劳动者与用人单位发生劳动 争议时解决途径的规定	20
第五条 [条文主旨] 本条同样是对劳动争议解决途径的规定,除协商外, 当事人还可以采用调解、仲裁和诉讼的方式解决 劳动争议	21
第六条 [条文主旨] 本条是关于劳动争议进入争议解决程序后,劳动者 和用人单位双方当事人的举证责任的规定	22
第七条 [条文主旨] 本条是对集体劳动争议解决方式的规定	23
第八条 [条文主旨] 本条是关于协调劳动争议三方机制的规定	25
第九条 [条文主旨] 本条是对劳动争议行政投诉的规定	26
第二章 调 解	29
第十条 [条文主旨] 本条是对调解组织的规定	29
第十一条 [条文主旨] 本条是对调解组织的组成人员所应具备的条件的 规定	32

第十二条	[条文主旨] 本条是对申请调解的方式所作出的规定	33
第十三条	[条文主旨] 本条是对调解程序原则性的规定	34
第十四条	[条文主旨] 本条是对调解协议书的规定	35
第十五条	[条文主旨] 本条是对不履行调解协议可申请仲裁的规定	37
第十六条	[条文主旨] 本条是对能够申请支付令的调解协议的规定	38
第三章 仲 裁		40
第一节 一般规定		40
第十七条	[条文主旨] 本条是对设立劳动争议仲裁委员会的规定	40
第十八条	[条文主旨] 本条是劳动行政部门仲裁规则制定权和仲裁 工作指导权的规定	42
第十九条	[条文主旨] 本条是对劳动争议仲裁委员会组织构成和 主要职责的规定	43
第二十条	[条文主旨] 本条是对担任仲裁员的条件的规定	45
第二十一条	[条文主旨] 本条是对劳动争议仲裁委员会管辖权的划分	46
第二十二条	[条文主旨] 本条是对劳动争议当事人的规定	48
第二十三条	[条文主旨] 本条是对劳动争议仲裁第三人的规定	50
第二十四条	[条文主旨] 本条是对劳动争议仲裁委托代理人的规定	52
第二十五条	[条文主旨] 本条是对劳动争议仲裁法定代理人和指定 代理人的规定	54
第二十六条	[条文主旨] 本条是关于劳动仲裁公开进行及不公开的 适用范围的规定	54
第二节 申请和受理		56
第二十七条	[条文主旨] 本条是对劳动仲裁时效的规定	56
第二十八条	[条文主旨] 本条是申请劳动争议仲裁形式和内容的规定	60
第二十九条	[条文主旨] 本条是劳动争议仲裁委员会对仲裁申请审查与受理的 规定	64
第三十条	[条文主旨] 本条是送达仲裁申请书副本和答辩书的规定	69
第三十一条	[条文主旨] 本条是仲裁庭组成形式的规定	71
第三十二条	[条文主旨] 本条是仲裁庭组成情况书面告知的规定	73
第三十三条	[条文主旨] 本条是仲裁员回避的规定	74
第三十四条	[条文主旨] 本条是仲裁员法律责任及劳动争议仲裁委员会 解聘的规定	77
第三十五条	[条文主旨] 本条是开庭通知以及当事人请求延期开庭的 规定	77
第三十六条	[条文主旨] 本条是视为撤回仲裁申请和缺席裁决的 规定	80
第三十七条	[条文主旨] 本条是仲裁鉴定以及鉴定人出庭的规定	83

第三十八条 [条文主旨] 本条是庭审质证、辩论和征询当事人最后意见的规定	86
第三十九条 [条文主旨] 本条是对证据的审核认定和用人单位不提供证据的法律后果的规定	88
第四十条 [条文主旨] 本条是仲裁庭笔录的规定	90
第四十一条 [条文主旨] 本条是当事人和解和申请撤回仲裁申请的规定	92
第四十二条 [条文主旨] 本条是先行调解原则的规定	94
第四十三条 [条文主旨] 本条是仲裁审限与先行裁决的规定	97
第四十四条 [条文主旨] 本条是先予执行的规定	99
第四十五条 [条文主旨] 本条是合议制仲裁庭裁决案件评议规则的规定	102
第四十六条 [条文主旨] 本条是仲裁裁决书内容规定	104
第四十七条 [条文主旨] 本条是对特定劳动争议案件一裁终局的规定	106
第四十八条 [条文主旨] 本条是劳动者提起诉讼的规定	110
第四十九条 [条文主旨] 本条是用人单位申请撤销仲裁裁决的规定	111
第五十条 [条文主旨] 本条是对当事人不服仲裁裁决司法救济途径的规定	119
第五十一条 [条文主旨] 本条是申请执行的规定	120
第四章 附 则	122
第五十二条 [条文主旨] 本条是事业单位与其聘用工作人员发生的劳动争议参照本法规定执行的规定	122
第五十三条 [条文主旨] 本条是劳动争议仲裁不收费的规定	126
第五十四条 [条文主旨] 本条是施行时间的规定	127

图书在版编目(CIP)数据

民事法律文件解读. 2008 年/万鄂湘, 张军主编. —北京: 人民法院出版社, 2008

(最新法律文件解读丛书)

ISBN 978 - 7 - 80217 - 629 - 4

I. 民… II. ①万…②张… III. ①民法 - 法律解释 - 中国②民事诉讼法 - 法律解释 - 中国 IV. D923.05 D925.105

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 012784 号

北京人卫印刷厂印刷

787×1092 毫米 16 开 8 印张 144 千字

2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

定价: 16.00 元

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于
2007年12月29日通过 2007年12月29日中华人民共和国主席
令第80号公布,自2008年5月1日起施行

第一章 总 则

第一条 为了公正及时解决劳动争议,保护当事人合法权益,促进劳动关系和谐稳定,制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (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。

第三条 解决劳动争议,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。

第四条 发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。

第五条 发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

第六条 发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

第七条 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上,并有共同请求的,可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

第八条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制,共同研究解决劳动争议的重大问题。

第九条 用人单位违反国家规定,拖欠或者未足额支付劳动报酬,或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的,劳动者可以向劳动行政部门投诉,劳动行政部门应当依法处理。

第二章 调 解

第十条 发生劳动争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:

(一) 企业劳动争议调解委员会;

(二) 依法设立的基层人民调解组织;

(三) 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生,企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条 劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作,并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十二条 当事人申请劳动争议调解可以书面申请,也可以口头申请。口头申请的,调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条 调解劳动争议,应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述,耐心疏导,帮助其达成协议。

第十四条 经调解达成协议的,应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效,对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的,当事人可以依法申请仲裁。

第十五条 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

第三章 仲 裁

第一节 一般规定

第十七条 劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

第十八条 国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

第十九条 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。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

- (一) 聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- (二) 受理劳动争议案件；
- (三) 讨论重大或者疑难的劳动争议案件；
- (四) 对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

- (一) 曾任审判员的；
- (二) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；
- (三) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；
- (四) 律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的,劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

第二十三条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人,可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十四条 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动,应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书,委托书应当载明委托事项和权限。

第二十五条 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者,由其法定代理人代为参加仲裁活动;无法定代理人的,由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的,由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第二十六条 劳动争议仲裁公开进行,但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

第二节 申请和受理

第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效,因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由,当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

第二十八条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请,并按照被申请

人人提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

- (一) 劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；
- (二) 仲裁请求和所根据的事实、理由；
- (三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

第二十九条 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十条 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

第三节 开庭和裁决

第三十一条 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

第三十二条 劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十三条 仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

- (一) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；
- (二) 与本案有利害关系的；
- (三) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；
- (四) 私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书

面方式通知当事人。

第三十四条 仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形，或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。

第三十五条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。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 申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

第三十七条 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。

根据当事人的请求或者仲裁庭的要求，鉴定机构应当派鉴定人参加开庭。当事人经仲裁庭许可，可以向鉴定人提问。

第三十八条 当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

第三十九条 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。

第四十条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请。

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

第四十一条 当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

第四十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。

调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签

名, 加盖劳动争议仲裁委员会印章, 送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后, 发生法律效力。

调解不成或者调解书送达前, 一方当事人反悔的, 仲裁庭应当及时作出裁决。

第四十三条 仲裁庭裁决劳动争议案件, 应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的, 经劳动争议仲裁委员会主任批准, 可以延期并书面通知当事人, 但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的, 当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件时, 其中一部分事实已经清楚, 可以就该部分先行裁决。

第四十四条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件, 根据当事人的申请, 可以裁决先予执行, 移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的, 应当符合下列条件:

(一) 当事人之间权利义务关系明确;

(二) 不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的, 可以不提供担保。

第四十五条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出, 少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时, 裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

第四十六条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。裁决书由仲裁员签名, 加盖劳动争议仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员, 可以签名, 也可以不签名。

第四十七条 下列劳动争议, 除本法另有规定的外, 仲裁裁决为终局裁决, 裁决书自作出之日起发生法律效力:

(一) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金, 不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议;

(二) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十八条 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的, 可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第四十九条 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

(一) 适用法律、法规确有错误的；

(二) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

(三) 违反法定程序的；

(四) 裁决所根据的证据是伪造的；

(五) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

(六) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第五十条 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

第五十一条 当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

第四章 附 则

第五十二条 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。

第五十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

第五十四条 本法自2008年5月1日起施行。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》条文释义

徐康平 程 乐 孙瑞玺

第一章 总 则

第一条 为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。

〔条文主旨〕

本条是关于劳动争议调解仲裁法立法宗旨的规定。

〔条文释义〕

立法宗旨是立法者制定一部法律的目的，是立法者对于特定社会关系进行价值评判的集中体现，体现整部法律的指导思想，本法其他条文的设置都围绕该宗旨展开，为其服务。本条规定的立法宗旨包括了三个方面的意思：

一、公正及时解决劳动争议

劳动者与用人单位之间存在提供劳动与接受劳动支付报酬的一种关系，在这种关系的运行过程中，纠纷是不可避免的，劳动争议是必然要发生的，作为一部对解决劳动争议的调解和仲裁规则进行规定的专门法，本条首先明确该法的首要目的是“公正”、“及时”解决劳动争议，“公正”意味着对劳动争议当事人不偏袒、不歧视，平等地对待当事人，当事人在纠纷解决过程中平等地享有权利、平等地负担义务，劳动争议处理机关以事实为依据、以法律为准绳对当事人的劳动争议进行处理以确保结果在法律上的公正；“及时”意味着尽快地解决纠纷，及早地明确劳动争议当事

人的权利义务及责任承担，定分止争，促进和谐稳定的劳动关系的恢复。

二、保护当事人合法权益

我国《劳动法》第一条立法宗旨明确规定了“保护劳动者的合法权益”，《劳动合同法》第一条的立法宗旨也规定了“保护劳动者的合法权益”，明显地倾向于对劳动者权益的优先保护，意味着在特定条件下，如果对劳动者权益的保护与对用人单位权益的保护发生冲突时，法律将优先保护劳动者的权益。与前述两部法律不同，劳动争议调解仲裁法从一个中立的第三者的角度出发，强调对劳动者和用人单位双方当事人权益的保护，而不是对一方当事人进行倾向性保护，虽然本法有一些对劳动者的保护性规定，但这些规定是在实质公正的范畴内平衡双方当事人的能力而制定的，其目的在于更好地解决当事人的劳动争议，而不是对一方当事人的优先保护。不论是调解或仲裁，都是第三人进入劳动争议当事人所控制的场域对当事人的争议进行处理，只有具有与当事人价值无涉、平等保护当事人的合法权益的理念，才符合调解、仲裁制度的本质，才有利于劳动争议的公正解决。

三、促进劳动关系和谐稳定

劳动关系是指劳动者和用人单位之间，依据劳动法律规范所形成的实现劳动过程的权利义务关系，包括基于劳动合同、集体合同、劳务派遣合同和其他用工形式所产生的各种关系。劳动关系的和谐稳定，影响到社会生产的顺利进行，关系到我国社会主义经济建设的稳步前进，对生产力的可持续发展有着深远意义，甚至可能影响社会的安定团结。因此，需要公正及时地解决劳动者和用人单位间的劳动争议、规范二者的行为，本法通过对调解和仲裁制度的相关条文的设置，保护合法行为、制裁违法行为，促进和谐稳定的劳动关系的构建和恢复，为社会生产的顺利进行、经济发展的稳步推进奠定良好的基础。

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

- (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。

〔条文主旨〕

本条是关于劳动争议调解仲裁法适用范围的规定。

〔条文释义〕

与以前的相关法律规定相比，本条规定增加了适用本法的劳动争议范围，并以列举的方式对具体的劳动争议种类的范围作了规定。本法的适用范围不能简单地等同于《劳动合同法》的适用范围。例如，一个保姆在雇主家打工，可能是临时的，也可能是固定的却不签订劳动合同，一旦发生伤害事故等争议，用《劳动合同法》就难以解决，但同样要有相应的法律来规范处理。这就需要适用《劳动争议调解仲裁法》来解决问题，所以它的适用范围要比劳动合同法广泛。此外，对于无效的劳动合同，劳动合同法中规定得很简单。但合同无效往往易发生争议，这同时需要劳动争议调解仲裁法来加以规范。

一、劳动争议的含义

劳动争议是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务发生的纠纷和争议。^①劳动争议的双方当事人主体是平等的，特定的，只能发生在存在着劳动关系的用人单位和劳动者之间。就劳动争议的内容而言，仅限于基于劳动法律关系而产生的实现劳动权利和履行劳动义务的纠纷。劳动者与用人单位虽然建立了劳动关系，但双方的争议如果与劳动权利义务无关，则不属于劳动争议。劳动争议与公民的生活乃至生存有直接关系，具有很强的社会影响。

二、适用本法的劳动争议的种类

《企业劳动争议处理条例》规定的劳动争议的种类为四类：（一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（二）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；（三）因履行劳动合同发生的争议；（四）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。相比之下，新法在具体的劳动争议上也有所扩大，尤其是将劳动基准方面的内容纳入了调整范围，如工作时间、休息休假等。

1. 因确认劳动关系发生的争议

劳动关系是指劳动者和用人单位之间，依据劳动法律规范所形成的实

^① 贾俊玲主编：《劳动法学》，中国广播电视大学出版社2003年版，第399页。

现劳动过程的权利义务关系。新颁布的《劳动合同法》规定了劳动关系是一种要式法律关系,但是在实践中,没有签订劳动合同只有事实劳动关系的现象大量存在。司法实践中事实劳动关系主要有三种:一是劳动者和用人单位从未签订过书面劳动合同的事实劳动关系;二是劳动者与用人单位签订的书面劳动合同期满后未再续签书面劳动合同而形成的事实劳动关系;三是劳动合同被确定无效后形成的事实劳动关系。当确认是否存在劳动关系而发生纠纷时可以适用本法。

2. 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

根据新的劳动合同法的规定,建立劳动关系,应当签订书面劳动合同。

在订立劳动合同上存在的问题主要表现在:(1)在招用职工时,没有签订劳动合同;(2)由他人代签劳动合同;(3)采取欺骗手段,在对方误解的前提下签订劳动合同;(4)劳动合同的内容违反法律规定;(5)劳动合同订立方式不符合法定要求。

在履行劳动合同发生的劳动争议主要表现在劳动合同双方当事人不履行或不正确履行劳动合同而引起的劳动争议。包括违约、赔偿问题、因第三方的干预不能履行劳动合同等方面。

劳动合同的变更是指对已经存在的劳动合同关系,当事人双方通过再次协商,对原有权利义务作必要的调整,是劳动关系适应发展变化了的新情况。^①只有符合法定条件程序的变更才有法律效力。因劳动合同的变更发生争议主要是指因变更劳动合同条款而引起的争议,争议的原因主要是双方当事人对于合同的变更不能达成一致而引起的纠纷,对于此类纠纷适用本法。

劳动合同的解除是指劳动合同生效后,当事人一方或双方由于主、客观情况变化,需要在合同期满之前,对已经存在的合同关系提前终止。因解除劳动合同引起的劳动争议,大都属于对解除劳动合同的法律规定理解有偏差或忽视劳动合同的解除程序引起的,主要包括适用劳动法规不当;认定事实有误;解除劳动合同的程序不合法等方面。

劳动合同的终止通常是指当事人双方按照合同规定的条款履行全部义务,实现了所应取得的全部权利,合同即告终止。一般有下列几种情况:(1)用人单位对到期的劳动合同不允许终止;(2)用人单位对终止劳动合同附加条件;(3)因续订劳动合同发生的争议;(4)合同到期既不终止劳

^① 刘学民主编:《劳动争议仲裁与诉讼》,人民法院出版社2000年版。