

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

【案例应用版】

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

 案例应用版 

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法：案例应用版/
中国法制出版社编. —北京：中国法制出版社，2009. 1
ISBN 978 - 7 - 5093 - 0910 - 0

I. 中… II. 中… III. 劳动争议 - 劳动法 - 中国 IV.
D922. 591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 175703 号

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法：案例应用版

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO LAODONGZHENGYITIAOJIEZHONGCAIFA :
ANLI YINGYONGBAN

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2009 年 1 月第 1 版

印张/7.25 字数/152 千

2009 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0910 - 0

定价：18.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址：<http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话：66033393

传真：66031119

编辑部电话：66034985

邮购部电话：66033288

出版说明

法律的生命在于适用，而案例是法律适用的结果。因此，案例为我们理解法律打开了一扇窗户，使抽象的法律以鲜活的面孔呈现在我们的面前。通过学习案例，我们可以知道，法律语言如何成为我们的生活语言，从而更好地理解立法的精神实质；通过学习案例，我们可以知道，如果类似的事情发生在自己身上，应该怎样恰当处理与应对；通过学习案例，我们可以知道，当权益正在受到侵犯时，可以用哪些法条去维护权益；通过学习案例，我们可以知道，别人是怎样吃亏上当的，应该如何提高警惕、加强防范……

我社一直致力于出版适合大众需求的实用法律图书，近年来先后推出了配套规定系列、实用版系列等一大批适合大众学习、应用的法律图书，颇受读者好评。在总结这些法律图书成功经验的基础上，我们选择事关百姓切身利益的热点法律法规，精心挑选案例，针对法条适用中的重点和难点，编辑出版了“法律法规案例应用丛书”。本丛书具有以下特点：

1. “案例解说”——用大量生动真实的案例来解说法律，帮助读者深刻领会条文精神，更好地运用法律维护权益。
2. “应用提示”——对重点法条和难点问题做了专业提示，帮助读者理解条文含义和准确运用法律。
3. “相关规定”——列举了与主法条相关的法条，并且在主体法律文件之后收录了重要的配套规定，便于读者查找。

我们相信，这套书一定能帮助读者朋友深入领会法律精神，学好法，用好法！

中国法制出版社

2009年1月

目 录

第一章 总 则	1
第一条 【立法目的】	1
案例 1 劳动争议处理制度的基本情况是怎样的?	3
第二条 【适用范围】	4
案例 2 哪些劳动争议可以向劳动争议调解仲裁机 构申请仲裁?	7
案例 3 劳动争议仲裁不同于一般的民商事仲裁	8
第三条 【基本原则】	10
案例 4 劳动争议处理机构处理劳动争议应遵循哪 些基本原则?	12
第四条 【协商】	13
案例 5 协商解决劳动争议也是纠纷解决的处理方 式	14
第五条 【调解、仲裁、诉讼】	15
案例 6 针对具体案件的劳动争议处理程序是怎样 的?	17
案例 7 不服裁决的当事人可以以仲裁委为被告向 法院起诉吗?	18
第六条 【举证责任】	19
案例 8 公司不能提供特殊工时制批准文件的, 将承 担不利后果	20
案例 9 无纸化办公给举证责任带来的挑战	21

第七条	【推举代表参加调解、仲裁或诉讼】	22
案例 10	保安队长可以代表保安参与劳动争议处理吗？	23
第八条	【三方机制】	25
案例 11	三方协商机制如何建立与实施？	26
第九条	【拖欠劳动报酬等争议的行政救济】	27
案例 12	员工未获病假期间工资和赔偿金，可向监察部门直接投诉	31
第二章 调 解		
第十条	【调解组织】	32
案例 13	哪些机构可以进行劳动争议调解？	34
第十一条	【调解员】	35
案例 14	调解员应符合哪些条件？	37
第十二条	【申请调解的形式】	38
案例 15	当事人可以口头申请调解	41
第十三条	【调解的基本原则】	42
案例 16	调解应当寻求协商方式而不能强制达成结果	43
第十四条	【调解协议书】	44
案例 17	调解协议书有何效力？	46
第十五条	【不履行调解协议可申请仲裁】	47
案例 18	调解协议书送达后能否反悔？	48
第十六条	【劳动者可以调解协议书申请支付令的情形】	49
案例 19	员工可以直接持调解协议书向法院申请支付令	52
第三章 仲 裁		
第一节	一般规定	53

第十七条	【劳动争议仲裁委员会的设立】	53
案例 20	油田能否设立劳动争议仲裁委员会?	54
第十八条	【政府的职责】	55
案例 21	劳动行政管理部门与劳动争议仲裁委员会 相互之间是何种关系?	56
第十九条	【劳动争议仲裁委员会的组成与职责】	57
案例 22	劳动争议仲裁委员会可对错案进行仲裁监督	58
第二十条	【仲裁员】	59
案例 23	专家、学者、法律工作者可成为兼职仲裁员	60
第二十一条	【劳动争议仲裁案件的管辖】	62
案例 24	究竟哪个劳动争议仲裁委员会有权受理员工 的申诉?	64
案例 25	公司注册地与员工工作地不一致的, 应由 哪一地仲裁委管辖?	65
案例 26	当事人能否约定或自行选择管辖法院?	66
第二十二条	【劳动争议仲裁案件的当事人】	68
案例 27	劳务派遣单位与实际用工单位为共同被告	69
第二十三条	【有利害关系的第三人】	70
案例 28	招用与其他单位存在竞业限制约定员工的 企业可列为第三人	72
第二十四条	【委托代理人参加仲裁活动】	73
案例 29	代理人在委托权限内代理有效	74
第二十五条	【法定代理人、指定代理人或近亲属 参加仲裁的情形】	76
案例 30	妻子替因工死亡的丈夫讨回工伤保险待遇	77
第二十六条	【仲裁公开原则及例外】	78
案例 31	当事人可以协议仲裁不公开	79
第二节	申请和受理	81
第二十七条	【仲裁时效】	81

案例 32	仲裁时效是从终结劳动关系之日起计算吗?	83
案例 33	仲裁时效中断后重新起算	84
案例 34	仲裁时效中止,中止情形消失后时效继续 计算	85
第二十八条	【申请仲裁的形式】	87
案例 35	仲裁申请书的形式与格式	88
第二十九条	【仲裁的受理】	89
案例 36	劳动仲裁逾期受理,员工可以向法院起诉	90
第三十条	【被申请人答辩书】	91
案例 37	被申请人未递交答辩书,不影响仲裁程序 进行	91
第三节	开庭和裁决	93
第三十一条	【仲裁庭】	93
案例 38	仲裁庭一定要由多人组成吗?	94
第三十二条	【通知仲裁庭的组成情况】	95
案例 39	当事人享有仲裁庭组成人员知情权	95
第三十三条	【回避】	96
案例 40	申诉人可依法申请仲裁员回避	98
第三十四条	【仲裁员承担责任的情形】	99
案例 41	仲裁员渎职行为应予追究	100
第三十五条	【开庭通知及延期】	101
案例 42	延期开庭应有正当理由	102
第三十六条	【申请人、被申请人无故不到庭或中途 退庭】	103
案例 43	无正当理由拒不到庭的,可以缺席裁决	103
第三十七条	【鉴定】	105
案例 44	仲裁庭可以指定鉴定人	106
第三十八条	【质证和辩论】	108
案例 45	当事人有质证和辩论的权利	109

第三十九条	【举证】	110
案例 46	超过时限仍不举证的, 应承担不利后果	112
第四十条	【开庭笔录】	114
案例 47	当事人认为开庭笔录有遗漏的, 有权申请 补正	115
第四十一条	【申请仲裁后自行和解】	116
案例 48	当事人自行和解, 法律允许撤诉	117
第四十二条	【先行调解】	118
案例 49	仲裁委制作的调解协议签收后不准反悔	119
第四十三条	【仲裁案件审理期限】	121
案例 50	仲裁庭裁决案件应遵循审限规定	122
第四十四条	【可以裁决先予执行的案件】	124
案例 51	哪些案件可以适用先予执行?	125
第四十五条	【作出裁决意见】	127
案例 52	仲裁员意见不一致时如何裁决?	127
第四十六条	【裁决书】	128
案例 53	裁决书能否不陈述争议事实和裁决理由?	129
第四十七条	【一裁终局的案件】	131
案例 54	哪些案件可以“一裁终局”?	132
第四十八条	【劳动者不服一裁终局案件的裁决提 起诉讼的期限】	134
案例 55	员工在“一裁终局”后仍能起诉?	135
第四十九条	【用人单位不服一裁终局案件的裁决 可诉请撤销的条件】	137
案例 56	用人单位不服一裁终局案件能否申请撤 销?	138
第五十条	【其他不服仲裁裁决提起诉讼的期限】	140
案例 57	裁决书自何时开始生效?	141
第五十一条	【生效调解书、裁决书的执行】	142

011 案例 58 裁决书如何申请执行?	142
111	
第四章 附 则	144
第五十二条 【人事争议处理的法律适用】	144
111 案例 59 人事争议是否适用《劳动争议调解仲裁	
111 法》?	145
111 第五十三条 【劳动争议仲裁不收费】	146
111 案例 60 劳动争议仲裁不收费	147
111 第五十四条 【实施日期】	148
111 案例 61 劳动争议调解仲裁法有无溯及力?	148
111	
附 录	
中华人民共和国劳动法	150
111 (1994 年 7 月 5 日)	
中华人民共和国劳动合同法	168
111 (2007 年 6 月 29 日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	189
111 (2008 年 9 月 18 日)	
最低工资规定	198
(2004 年 1 月 20 日)	
关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知	203
111 (2008 年 1 月 3 日)	
职工带薪年休假条例	204
111 (2007 年 12 月 14 日)	
全国年节及纪念日放假办法	206
111 (2007 年 12 月 14 日)	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律	
111 若干问题的解释	208
111 (2001 年 4 月 16 日)	

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）	213
（2006 年 8 月 14 日）	
劳动争议调解申请书（参考文本）	217
劳动争议仲裁申请书（参考文本）	218
劳动争议起诉状（参考文本）	219
劳动争议诉讼流程图	220

中华人民共和国劳动 争议调解仲裁法

(2007年12月29日第十届全国人民代表大会
常务委员会第三十一次会议通过 2007年

12月29日中华人民共和国主席令第八十号

公布 自2008年5月1日起施行)

目 录

第一章 总 则

第二章 调 解

第三章 仲 裁

第一节 一般规定

第二节 申请和受理

第三节 开庭和裁决

第四章 附 则

第一章 总 则

第一条【立法目的】 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。



应用提示

劳动争议，也称“劳动纠纷”、“劳资争议”，是指劳动关系当

事人之间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，就劳动权利义务发生分歧而引起的争议。劳动争议不同于一般的民事争议，用人单位和劳动者双方之间在一定程度上存在管理和被管理关系，而且劳动关系还涉及执行劳动法规等多方面的关系，如各种社会保险、劳动保护等等，而不同于单纯的民事关系。

劳动争议的特点是：第一，劳动争议的主体是劳动关系双方，即发生在用人单位和劳动者之间，二者之间形成了劳动关系，因而所发生的争议称为劳动争议；第二，劳动争议必须是因为执行劳动法律、法规或者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同而引起的争议。有的争议虽然发生在用人单位和劳动者之间，但也可能不属于劳动争议。如劳动者一方因为与用人单位发生买卖合同方面的纠纷，其争议的内容不涉及劳动合同和其他执行劳动法规方面的问题，因而属于民事纠纷，而不是劳动争议。

《劳动争议调解仲裁法》立法的目的，可以归纳如下：

其一，公正及时解决劳动争议。即：依据事实和法律，公道正确解决劳动争议，按照法定的时间和程序及时解决劳动争议。这里的公正解决是指当事人在适用法律上一律平等，处理劳动争议，既不偏向用人单位，也不无原则地倒向劳动者。

其二，保护当事人合法权益。劳动争议的当事人一方是用人单位，一方是劳动者，通过公正及时解决他们之间的劳动争议，保护当事人依法享有的劳动权利和应得的劳动利益。包括：保护用人单位依法管理劳动的权利；保护劳动者依《劳动法》第3条的规定，享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

其三，促进劳动关系和谐稳定。劳动关系是一种重要的社会关系，劳动关系的和谐稳定是社会和谐稳定的重要内容。劳动争议是劳动关系双方当事人（劳动者和与之建立劳动关系的用人单位）之

间,因劳动权利义务问题发生的纠纷。劳动争议涉及的劳动权利义务问题涉及到当事人的切身利益,如果处理得不妥当、不及时,就会影响劳动关系的和谐稳定。本条规定“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”,从而明确了促进劳动关系和谐稳定是制定《劳动争议调解仲裁法》的目的。



案例解读

案例 1: 劳动争议处理制度的基本情况是怎样的?

陈启明是广东省某地级市劳动争议仲裁委员会的仲裁员。一天,他参加老同学聚会,老同学刘刚得知他在市劳动争议仲裁委员会工作后,十分感兴趣,一定要他介绍一下劳动争议仲裁委员会以及劳动争议解决的相关情况。陈启明不知从何说起,于是对刘刚讲:“这样吧,我先给你介绍一下什么叫劳动争议及劳动争议处理的基本制度吧。”于是,陈启明结合最新实施的《劳动争议调解仲裁法》,介绍了劳动争议调解制度。听陈启明讲了大半天,刘刚总算对这个问题有了一个大概的了解,也清楚了劳动争议制度发展的基本情况。

劳动争议处理制度,就是国家通过劳动立法的形式,将劳动争议处理机构、处理原则、处理程序、受案范围等确定下来,用以处理相关劳动纠纷的一项法律制度。随着我国改革开放的深入和社会法治建设的不断进步,劳动争议处理工作也被提到了相当的制度高度。1986年4月,中共中央、国务院在《关于认真执行改革劳动制度几个规定的通知》中,要求各地区要十分注意做好劳动争议处理工作。同年7月,国务院在《关于发布改革劳动制度四个暂行规定的通知》中进一步提出,要加强劳动人事部门的组织建设,相应地建立劳动争议仲裁机构。根据上述文件精神,1987年7月31日,国务院发布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》,使中断30年的劳动争议处理制度得以恢复。

在认真总结六年来实践经验的基础上，国务院于1993年7月6日又发布了《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》。1994年7月5日第八届全国人大常委会第8次会议通过、1995年1月1日实施的《中华人民共和国劳动法》第十章“劳动争议”对劳动争议处理制度做了专章规定。2007年12月29日，十届全国人大常委会第31次会议又通过了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，这标志着我国劳动争议处理制度得到了进一步的发展和补充。

第二条【适用范围】 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。



应用提示

1. 本法适用于哪些劳动争议事项的处理？

(1) 因确认劳动关系发生的争议。

劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单

位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。因确认劳动关系是否存在而产生的争议属于劳动争议,适用《劳动争议调解仲裁法》。在实践中,一些用人单位不与劳动者签订劳动合同,一旦发生纠纷,劳动者往往因为拿不出劳动合同这一确定劳动关系存在的凭证而难以维权。为了更好地维护劳动者的合法权益,《劳动争议调解仲裁法》将因确认劳动关系发生的争议纳入了劳动争议处理范围,劳动者可以就确认劳动关系是否存在这一事由,依法向劳动争议调解仲裁机构申请权利救济。

(2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。
劳动合同,是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。用人单位与劳动者的劳动关系,涉及到订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的全过程。对于在这一过程中任何一个环节发生的争议,都可以适用《劳动争议调解仲裁法》来解决。

(3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。
这一类劳动争议是由于解除和终止劳动关系而引发的争议。所谓除名,根据《企业职工奖惩条例》的规定,是指职工无正当理由经常旷工,经批评教育无效,连续旷工时间超过十五天,或者一年以内累计旷工时间超过三十天的,企业有权予以除名。所谓辞退,是指用人单位依照法律规定的条件和程序,解除与其工作人员的工作关系。所谓辞职,是指劳动者根据本人的意愿,辞去所担任的职务,解除与所在单位的工作关系的行为。离职是指劳动者根据本人意愿,自动解除与所在单位的劳动关系的行为。因除名、辞退和辞职、离职发生的争议涉及解除和终止劳动关系,适用《劳动争议调解仲裁法》。

(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。

因工作时间、休息休假发生的争议,主要涉及用人单位规定的工作时间是否符合有关法律的规定,劳动者是否能够享受到国家的法定节假日和带薪休假的权利等而引起的争议。因社会保险发生的

劳动争议，主要涉及用人单位是否依照有关法律、法规的规定为劳动者缴纳养老、工伤、医疗、失业、生育等社会保险费用而引起的争议。因福利、培训发生的劳动争议，主要涉及用人单位与劳动者在订立的劳动合同中规定的有关福利待遇、培训等约定事项的履行而产生的争议。因劳动保护发生的劳动争议，主要涉及用人单位是否为劳动者提供符合法律规定的劳动安全卫生条件等标准而产生的争议。

(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。

经济补偿，是指根据《劳动合同法》的规定，用人单位解除和终止劳动合同时，应给予劳动者的补偿。根据《劳动合同法》的规定，劳动者因用人单位的过错而单方提出与用人单位解除劳动合同的；或者用人单位因为劳动者存在过错之外的原因而单方决定与劳动者解除劳动合同的；或者用人单位提出动议，与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿金。同时，在用人单位与劳动者终止固定期限劳动合同或者企业破产、被责令关闭、吊销执照、提前解散等情形时，也应当向劳动者支付经济补偿。

赔偿金，是指根据劳动法律、法规的规定，用人单位应当向劳动者支付的赔偿金和劳动者应当向用人单位支付的赔偿金。

(6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

这是一项兜底的规定。除了上述劳动争议事项外，法律、行政法规或者地方性法规规定的其他劳动争议，也要纳入《劳动争议调解仲裁法》的调整范围。例如，《中华人民共和国劳动法》第84条第2款规定，因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，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。因此，发生履行集体合同的争议的处理，适用《劳动争议调解仲裁法》。

2. 用人单位未与劳动者签订劳动合同，从而发生争议，如何认定双方是否存在劳动关系？