


法律关怀丛书
蒋 昊 主编




如何进行

劳动 仲裁

Labor Arbitration Made Easy

 骤然遭逢劳动仲裁，一头雾水……别怕，本书将带领读者深入堂奥，探骊得珠，并通过法商网www.legalcare.cn为读者提供应用服务。

 When suddenly summoned for labor arbitration, don't worry. This book, with the help of our legal website, www.legalcare.cn, will help you to handle arbitrations calmly and easily.



百家出版社
Baijia Publishing House

赠

会员服务

WWW.LEGALCARE.CN
00200708

CARE

法律关怀丛书
蒋昊主编



LEGALCARE™ 法律应用手册 04

如何进行劳动仲裁

Labor Arbitration Made Easy

单德申 赵惠 顾薛磊 编著



百家出版社
Baijia Publishing House

图书在版编目(CIP)数据

如何进行劳动仲裁/单德申,赵惠,顾薛磊著.
—上海:百家出版社,2008.4
(法律关怀丛书/蒋昊主编)
ISBN 978-7-80703-787-3

I. 如... II. ①单... ②赵... ③顾... III. 劳动
争议—仲裁—基本知识—中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 035512 号

丛 书 名 法律关怀丛书·LEGALCARE™法律应用手册
书 名 如何进行劳动仲裁
出版发行 上海文艺出版总社(www.shwenyi.com)
百家出版社(www.bjph.net)
地 址 上海市茶陵路 175 弄 3 号 (200032)
经 销 各地新华书店
印 刷 常熟市兴达印刷有限公司
开 本 850×960 1/32
印 张 4.625
字 数 82000
版 次 2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-80703-787-3/D·28
定 价 15.00 元

法律关怀丛书编委会

主编 蒋 昊

编委 张宇绰 潘 峰

邓伟志 潘鹰芳

Preface

前 言

随着《劳动争议调解仲裁法》的颁布(2008年5月1日起实行),有关劳动争议仲裁的问题成为继《劳动合同法》后又一个热点。《劳动争议调解仲裁法》对目前实行的劳动仲裁制度作了不少修改和补充,本书正是结合《劳动争议调解仲裁法》写成,力图对我国现行的劳动仲裁程序以及即将实行的劳动仲裁程序进行详尽的说明和解析。

本书介绍了劳动争议仲裁的基本常识及劳动争议仲裁的参加人;讨论劳动争议仲裁前的准备工作;说明劳动争议仲裁的审理程序;另外还介绍劳动争议仲裁裁决的执行。本书就《劳动争议调解仲裁法》对原有仲裁程序的修改进行了重点的解释,并与原有的劳动仲裁程序进行了详细的对比,使读者了解此中异同以及对当事人权利义务产生的重要影响。

本书作者单德申、赵惠有多年从事法律服务的经验;作者顾薛磊更是长期从事法院审判工作。谨此感谢他们为本书作出的贡献。

Contents

目 录

Chapter 1 第一章

Relevant Rules for Labor Arbitration

了解规则再“伸冤”

Part I 第一节

What Is Labor Arbitration?

- 仲裁,您了解多少? 3
- 仲裁,能给我带来什么? 3
 - 程序法定,无规矩不成方圆 14

Part II 第二节

Who Decides What?

- 仲裁场上的“金哨” 18
- 劳动争议仲裁委员会——劳动争议
仲裁中的指挥 19
 - 劳动争议仲裁庭才是审理者 20

Chapter 2 第二章

Participants in Labor Arbitration

仲裁,谁来参加?

Part I 第一节

Who Are the Parties Concerned?

- 当事人——必然的参与者 33
- 劳动者 34
 - 用人单位 40

Part II 第二节	
Who Can Be Brought in As a Third Party?	
参加仲裁的第三人——谁卷入了纷争?	45

Chapter 3 第三章

Pre-Arbitration

好的开始等于成功的一半

Part I 第一节

What to File for Arbitration and Where

注意对号入座	51
● 有争议就必须仲裁吗?	51
● 避免找错了地头	63

Part II 第二节

When to File for Arbitration and How

申请,符合条件才受理	69
● 别让时间误了事	69
● 您的申请缺了啥?	76
● 申请书——“状纸”不能少	79

Part III 第三节

What Happens After Submitting a Claim?

受理——仲裁前的最后一次“验票”	85
------------------------	----

Chapter 4 第四章

In-Arbitration

劳动争议仲裁如何审理?

Part I 第一节

Procedure for an Individual Claim

普通审理不普通	91
● 调解先行,双方“各得一分”	91
● 审理程序,依案而定	98

LAW CARE LEGAL CARE

- 空口无凭, 请用证据说话 101

Part II 第二节

Procedure for a Union's Claim

- 特别审理哪儿特别? 108
- 什么争议不一般? 108
 - 特别劳动争议仲裁庭 109

Chapter 5 第五章

Post-Arbitration

落实劳动争议仲裁, 裁决才能完整

Part I 第一节

Challenges in the Service and Enforcement of Decisions

- 送达与执行——不可掉以轻心 115
- 形式各异的送达 115
 - 执行劳动争议仲裁, 留个心 117

Part II 第二节

Who Shoulders the Arbitration Fees?

- 谁为仲裁买单——仲裁费用的承担 122

Law Quiz — Labor Contracts Law (4)

- 法商™测试——《劳动合同法》(4) 127

1

Relevant Rules for Labor Arbitration

了解规则再“伸冤”

LegalCare™

当您遇到劳动争议时,如果连劳动争议仲裁是什么都不明白,就无法运用这一法律武器来维护自己的权益。在本章中,您将在我们的引导下了解什么是仲裁。无论劳动争议如何纷繁复杂,劳动争议仲裁委员会和劳动争议仲裁庭都是仲裁场上的“终身裁判”。

Part I 第一节

What Is Labor Arbitration?

仲裁,您了解多少?

● 仲裁,能给我带来什么?

以下情形,您经历过吗?您担心在工作中碰到吗?

工作时间越来越长,工资却不见涨;

明明成了正式员工,却还拿着试用期的工资;

工作中受了伤,单位却不承担医疗费;

昨天还是销售经理,今天却成了公司小文员;

想跳槽,劳动合同的违约金让您望而却步;

辞职时,才发现公司没为自己缴纳社会保险金;

无故被辞退,既没理由也没补偿……

当您因以上某种原因与公司发生了纠纷,您是心甘情愿地继续被“压迫”还是早早逃离这个“是非之地”呢?其实,无论哪种做法都不是保护自己的最佳途径。“装聋作哑”,虽然暂时避免了与公司矛盾的激化,但退一步未必就能海阔天空,忍气吞声最终换来的可能是变本加厉的不平等待遇;“一走了之”,貌似可以终止公司诸如此类的不当之举,事实上却是用自己遭受的损失来为公司的不当行为埋单。当我们与公司协商却得不到一个合理的解决办法时,选择劳动仲裁成为了我们走出两难境地的一条康庄大道。

关于劳动争议仲裁,普通人似乎感觉这个词比诉讼还要陌生。我们都知道发生了纠纷可以私下平等协商,可以请外人调解,实在不行,还可以诉讼,也就是平时我们说的打官司。但仲裁是一个什么性质的活动呢?什么情况适宜通过仲裁解决问题呢?通过仲裁,我们又可以怎样维护自己的权利呢?

◆ 劳动争议仲裁



Glossary of
Legal Terms
名词解释

劳动争议仲裁:劳动争议仲裁委员会依据相关法律规定和劳动争议当事人的申请,依据法律规定的劳动争议仲裁程序,以被委托人的身份就争议事实与责任居中进行决断或调解,并作出对双方当事人都具有约束力的裁决。

简单地说,劳动争议仲裁就是劳动争议仲裁委员会以局外人的身份对劳动争议进行调解或者进行公正裁决的活动。劳动争议仲裁的结果可以是双方达成共识,以调解结案;也可以在调解不成功的情况下由劳动争议仲裁庭作出公正的裁决。(至于劳动争议仲裁委员会是何方高人,将在下一章内容中予以详细介绍。)

当双方调解不能达成一致时,仲裁庭应当作出裁决。不管是调解或是裁决,一旦发生了效力,一方当事人不履行的,另一方当事人可以依法申请法院强制执行。



劳动争议仲裁是注重调解的活动。用人单位与劳动者并不是天生的“敌人”,以调解来解决二者的纠纷,不但能化解原来的矛盾,而且也不会使二者在以后的相处中感到尴尬。

◆ 单方自愿

不少劳动者会有这样的顾虑,进行劳动争议仲裁,需要先通知对方或者先征求对方的意见吗?万一对方不同意通过劳动争议仲裁解决问题的话,那自己是不是“一厢情愿”?不用担心,即使是“一厢情愿”,也会得到法律的支持。

在法律上这叫单方自愿原则。劳动争议发生后,任何一方当事人都有权向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,如果当事人提出的劳动争议仲裁申请符合受理条件,劳动争议仲裁委员会就应当受理该劳动争议,而不需要顾忌对方当事人是否同意。

如果被诉人在接到劳动争议仲裁委员会的通知后没有正当理由拒不到庭的,劳动争议仲裁庭依然会作出裁决,并且该裁决对被诉人同样具有法律效力。



Case Studies
案例

小庄是某广告公司主办的行业杂志编辑,公司答应每月给付的工资报酬为3 000元,试用期为两个月,工资为每月1 800元。虽然工作繁忙,有时还会加班到深夜,但出于对这份工作的热爱,况且老板每月总是按时发放工资,小庄还是熬过了试用期。本以为成为正式员工后便可以按照劳动合同中的约定拿到3 000元月薪,可盼到发工资的那一天,工资条上的数字让小庄傻了眼:自己明明已经成为公司的正式员工了,可为什么还是拿着试用期的1 800元工资呢?小庄找到公司经理,向其问明个中原因。得到的答案却是试用期太短,工作表现仍需观察。如此一来,正式聘用期变成了试用期,所谓的转正

工资犹如水中捞月一般可望而不可及了。小庄在向公司提出辞职申请后又发现,原来自己在公司的几个月中,公司竟从未替自己缴纳过任何社会保险金。与公司协商无果,小庄只有通过劳动争议仲裁来维护自己的权利。劳动争议仲裁开庭当天,广告公司无人到庭,小庄担心如果连劳动争议仲裁都进行不了的话,那自己真要成为第二个“杨白劳”了。



Professional
Analysis
专家分析

本案例中小庄的遭遇在现实生活中普遍存在:明明已经成为正式员工了,却还拿着试用期的工资,忍气吞声换来的只是自己更大的损失。广告公司违反劳动合同约定没有足额支付员工报酬属于劳动争议的范畴,按照法律的有关规定,劳动者可以提起劳动争议仲裁。至于小庄担心的在劳动争议仲裁开庭时广告公司无人出庭的问题,并不能成为劳动争议仲裁继续进行的绊脚石。依照《劳动争议仲裁委员会办案规则》的有关规定,劳动争议仲裁庭可以在该广告公司代表人拒绝到庭或者未经仲裁庭同意自行退庭的情况下,对其作出缺席判决。也就是说,无论广告公司的代表人是否出庭,

劳动争议仲裁庭仍然会对这起劳动争议作出判决,并且在法定的期间内,如果广告公司没有提出异议,该仲裁裁决即生效,广告公司必须执行该仲裁裁决。



Relevant Links
法律链接

《企业劳动争议处理条例》第二十六条

<http://www.legalcare.cn/book/?id=10613>

《劳动争议调节仲裁法》(该法于2008年5月1日实行)第三十五条、第三十六条

<http://www.legalcare.cn/book/?id=11624>

◆ 劳动争议仲裁前置

对于劳动争议的解决,我国目前实行的是“劳动争议仲裁前置”的原则,也就是说在法定的时效期间内,劳动争议当事人在向人民法院提起诉讼之前必须先申请劳动争议仲裁。



Legal Tips
小贴士

劳动争议仲裁前置是相对于劳动争议诉讼而言。如果在进行劳动争议仲裁之后,劳动争议得到了解决,那么,当事人就没有必要向人民法院提起诉讼。所以,如果没有劳动争议诉讼的

“后”也就无所谓劳动争议仲裁的“前”了。

法律规定在进行劳动争议诉讼之前必须先进行劳动争议仲裁,保护当事人的合法权益。



Case Studies
案例

张达于2003年9月到某科技公司工作,并与公司签订了为期3年的劳动合同。2006年,张达经多番考虑,决定放弃现有的高薪职位,出国深造。同年9月,他以劳动合同到期为由,决定离开公司。公司则认为张达是公司的技术骨干,能有今天的成绩都是公司栽培的结果,不同意张达就此离开,并告知他:如果离开,将扣发他的部分奖金和工资。张达多次与公司协商,但最终也未达成一致意见。2006年10月,张达离开公司。公司扣发了他第三季度的奖金及8、9月份的工资。对于公司的做法,张达实在不想忍气吞声:天下哪有解决不了的事,大不了上法院告它去。2006年11月,张达向公司所在地的人民法院提起诉讼。当地法院却做出了不予受理的裁定。