

# 中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

## 案例解读本

Law of the People's Republic of China  
on Labor-dispute Mediation and Arbitration



法律出版社  
LAW PRESS CHINA

编辑出版说明

# 中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

## 案例解读本

Law of the People's Republic of China  
on Labor-dispute Mediation and Arbitration



法律出版社  
LAW PRESS CHINA

2010年8月

## 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解读本 /  
法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社, 2010. 6  
(中华人民共和国法律案例解读本)  
ISBN 978 - 7 - 5118 - 0890 - 5

I. ①中… II. ①法… III. ①劳动争议—劳动法—案  
例—分析—中国 IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 116162 号

©法律出版社·中国

责任编辑/周 洋

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/永恒印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/A5

印张/3.25 字数/75 千

版本/2010 年 9 月第 1 版

印次/2010 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 0890 - 5

定价:8.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

## 编辑出版说明

随着我国法律体系的不断完善,人们的法律意识显著增强,运用法律处理日常事务的需求也越来越普遍。但是,对于一般读者而言,法律本身的专业术语过于艰深,学法的难度很大。为了便于读者学法用法,我们在编辑出版法律注释本的基础上,组织力量编写了这套案例解读本。本系列旨在通过具体案例,说明法律规定的具体内涵。这套书具有如下特点:

(1)**针对性**。根据相关法律条文所规范的法律行为,选择与此相关的案例,进行解说。

(2)**通俗性**。本书所选案例,紧扣条文的内容,对案例的解析,其语言力求通俗易懂、便于理解。

(3)**延展性**。为便于读者对法律法规之间的连续性有所了解,在条文后边还附有关联法规的目录或者条文,读者可以方便地查阅和运用。

由于编写本书是我们的初步尝试,不足之处恳请读者批评指正。本书案例由李海明负责整理,在此谨表感谢!

编者

2010年8月

# 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》 适用提要

我国于1987年恢复了劳动争议仲裁制度,随着1993年《企业劳动争议处理条例》和1994年《劳动法》的相继颁布实施,形成了“一调一裁两审”的劳动争议处理程序,即发生劳动争议先调解、再仲裁、再经两次审判的程序。这一程序制度对解决劳动争议发挥了十分重要的作用。同时,随着经济和社会的发展,经济结构和就业方式的变化,劳动争议处理面临许多新情况、新问题,主要表现为:一是近年来全国劳动争议案件数量持续大幅上升,争议案件日趋复杂,争议内容日益多样化,调处难度加大;二是劳动仲裁机构和人员非专业化的弱点日益显现出来,劳动仲裁规则层级低而且因地制宜,缺乏公信力;三是劳动争议处理周期长,劳动者维权成本高。

在总结劳动争议处理的实践经验的基础上,针对劳动争议处理工作中的新情况和新问题,根据十届全国人大常委会立法计划,全国人大常委会法制工作委员会从2005年10月开始起草《劳动争议调解仲裁法(草案)》。草案尽最大可能将劳动争议案件解决于基层,强化调解,完善仲裁,加强司法救济,以及时妥善处理劳动争议,维护当事人合法权益,发展和谐稳定的劳动关系,促进社会和谐。

2007年12月29日,第十届全国人民代表大会常务委员会第

三十一次会议通过了《劳动争议调解仲裁法》，自2008年5月1日起施行。该法共四章五十四条，对以下制度作出了规定和明确：

### 一、部分劳动争议实行一裁终局

以“一调一裁两审”为主要内容的劳动争议处理制度在我国已延续了多年，繁琐的程序导致劳动争议处理周期过长，劳动者维权成本加大，所以一直以来备受诟病。

《劳动争议调解仲裁法》在起草之初，曾有专家建议，采取“或裁或审制”来解决劳动争议处理周期过长的問題。法律起草者经认真考量后认为，现行的劳动争议处理程序经过了二十多年实践，已被社会所接受，现有的“一调一裁两审”能够充分发挥调解和仲裁的作用，使劳动争议尽可能在比较平和的气氛中得到解决，尽量减少打官司。此外，劳动行政管理部门也有责任在劳动争议的处理过程中发挥作用。这也是一些国家的通行做法。为此，《劳动争议调解仲裁法》保留了劳动争议仲裁这一必经的前置程序，但同时规定对部分劳动争议纠纷实行一裁终局，以此保证利益受损劳动者可尽快获得经济补偿。

根据《劳动争议调解仲裁法》第47条的规定，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：一是追索劳动报酬、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；二是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。同时，为使劳动者不丧失对一裁终局劳动争议的诉讼救济权利，法律规定，劳动者对第47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。

### 二、劳动争议申请仲裁的时效为1年

现行《劳动法》规定，当事人申请劳动仲裁的时效为60天。为更好地保护当事人的合法权益，《劳动争议调解仲裁法》延长了

劳动争议申请仲裁的时效期间,规定劳动争议申请仲裁的时效期间为1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,并完善了时效中断、中止制度。

此外,本法还规定,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1年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1年内提出。

### 三、明确劳动行政部门责任

在《劳动争议调解仲裁法》草案审议修改的过程中,有些常委委员和专家提出,目前拖欠劳动报酬等不少问题是由于用人单位违法而造成的,劳动行政部门加强劳动监察,对一些明显的违法行为依法及时处理,可以预防和减少相当一部分劳动争议,从而降低劳动者维权成本。最终出台的《劳动争议调解仲裁法》吸收了这一建议,规定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。

### 四、完善当事人司法救济渠道

根据《劳动法》第79条的规定,劳动争议案件经劳动争议仲裁委员会仲裁是提起诉讼的必经程序。最高人民法院的司法解释又规定,劳动争议仲裁委员会逾期不作出仲裁裁决或者作出不予受理的决定,当事人不服向人民法院提起行政诉讼的,人民法院不予受理。这意味着仲裁部门一纸不予受理的通知书,即堵死了劳动者获得司法救济的最终渠道。

《劳动争议调解仲裁法》解决了这个制度设计上的弊端。规定劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起5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。

### **五、举证责任倒置助劳动者维权**

为了切实维护劳动者合法权益,《劳动争议调解仲裁法》规定,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。

本法还规定,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。

### **六、关于劳动争议诉讼制度**

劳动争议诉讼是劳动争议处理的一个重要环节,也是当事人最终的司法救济渠道。《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议诉讼作了与诉讼法衔接性的规定:一是规定劳动仲裁委员会对当事人的仲裁申请不予受理的,申请人可以自收到不予受理通知书之日起15日内向人民法院提起诉讼。二是规定对本法第44条规定终局裁决的案件,当事人可以依法申请人民法院撤销仲裁裁决或者不予执行。三是规定当事人对本法第44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15日内向人民法院提起诉讼。至于具体诉讼程序,适用《民事诉讼法》的有关规定。

# 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)

## 第一章 总 则

**第一条 【立法目的】**<sup>①</sup>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 【调整范围】**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;

---

<sup>①</sup> 条文主旨为编者所加,下同。

# 目 录

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》适用提要 ..... | 1 |
|------------------------------|---|

## 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 第一章 总则 .....                      | 1 |
| 第一条 立法目的 .....                    | 1 |
| 第二条 调整范围 .....                    | 1 |
| [案例 1] 企业内部承包引起的提成纠纷是否属于<br>劳动争议案 |   |
| 第三条 劳动争议处理的原则 .....               | 3 |
| 第四条 劳动争议当事人的协商和解 .....            | 3 |
| [案例 2] 劳动争议当事人协商和解案               |   |
| 第五条 劳动争议处理的基本程序 .....             | 4 |
| [案例 3] 缺乏劳动争议仲裁前置程序的法院判决<br>应当撤销  |   |
| 第六条 举证责任 .....                    | 5 |
| [案例 4] 用人单位对劳动者是否违反劳动纪律<br>承担举证责任 |   |
| 第七条 劳动争议处理的代表人制度 .....            | 6 |
| 第八条 劳动争议处理的协调劳动关系三方机制 .....       | 6 |
| 第九条 劳动监察 .....                    | 7 |
| [案例 5] 劳动监察部门责令用人单位支付拖欠工资         |   |
| 第二章 调解 .....                      | 8 |
| 第十条 调解组织 .....                    | 8 |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| [案例6] 企业劳动争议调解委员会应当依法设立      |           |
| 第十一条 担任调解员的条件 .....          | 9         |
| 第十二条 调解申请 .....              | 9         |
| 第十三条 调解方式 .....              | 9         |
| 第十四条 调解协议 .....              | 10        |
| [案例7] 调解协议应当及时、合法            |           |
| 第十五条 申请仲裁 .....              | 11        |
| [案例8] 王某调解协议反悔案              |           |
| 第十六条 支付令 .....               | 12        |
| [案例9] 王某申请法院强制执行调解协议案        |           |
| <b>第三章 仲裁 .....</b>          | <b>13</b> |
| <b>第一节 一般规定 .....</b>        | <b>13</b> |
| 第十七条 劳动争议仲裁委员会设立 .....       | 13        |
| 第十八条 制定仲裁规则及指导劳动争议仲裁工作 ..... | 13        |
| 第十九条 劳动争议仲裁委员会组成及职责 .....    | 14        |
| 第二十条 仲裁员资格条件 .....           | 14        |
| 第二十一条 仲裁管辖 .....             | 15        |
| [案例10] 王某劳动争议仲裁管辖争议案         |           |
| 第二十二条 仲裁案件当事人 .....          | 16        |
| 第二十三条 仲裁案件第三人 .....          | 16        |
| [案例11] 第三人王某劳动争议案            |           |
| 第二十四条 委托代理 .....             | 17        |
| [案例12] 受委托人委托权限内行为法律效力争议案    |           |
| 第二十五条 法定代理和指定代理 .....        | 18        |
| 第二十六条 仲裁公开 .....             | 18        |
| <b>第二节 申请和受理 .....</b>       | <b>19</b> |
| 第二十七条 仲裁时效 .....             | 19        |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| [案例 13] 王某劳动仲裁时效中断案                   |    |
| 第二十八条 仲裁申请 .....                      | 20 |
| 第二十九条 仲裁申请的受理和不予受理 .....              | 21 |
| 第三十条 仲裁申请送达与仲裁答辩书的提供 .....            | 21 |
| 第三节 开庭和裁决 .....                       | 21 |
| 第三十一条 仲裁庭组成 .....                     | 21 |
| [案例 14] 独任仲裁不适用于复杂劳动争议案               |    |
| 第三十二条 书面通知仲裁庭组成情况 .....               | 22 |
| 第三十三条 仲裁员回避 .....                     | 23 |
| 第三十四条 仲裁员的法律责任 .....                  | 23 |
| [案例 15] 仲裁员私自会见当事人解聘案                 |    |
| 第三十五条 开庭通知与延期开庭 .....                 | 24 |
| [案例 16] 当事人试图和解而获准延期开庭案               |    |
| 第三十六条 视为撤回仲裁申请和缺席裁决 .....             | 25 |
| [案例 17] 被申请人拒不到庭的缺席裁决案                |    |
| 第三十七条 鉴定 .....                        | 26 |
| 第三十八条 质证、辩论、陈述最后意见 .....              | 26 |
| 第三十九条 证据及举证责任 .....                   | 26 |
| [案例 18] 用人单位不能提供劳动者不认真工作<br>证据而承担不利后果 |    |
| 第四十条 仲裁庭审笔录 .....                     | 27 |
| 第四十一条 当事人自行和解 .....                   | 27 |
| 第四十二条 仲裁庭调解 .....                     | 28 |
| 第四十三条 仲裁审理时限及先行裁决 .....               | 28 |
| [案例 19] 王某工伤医疗费部分先行裁决案                |    |
| 第四十四条 先予执行 .....                      | 29 |
| [案例 20] 王某工伤仲裁先予执行支付案                 |    |
| 第四十五条 作出裁决 .....                      | 30 |

|                                |                    |    |
|--------------------------------|--------------------|----|
| 第四十六条                          | 裁决书 .....          | 30 |
| 第四十七条                          | 终局裁决 .....         | 31 |
| 第四十八条                          | 劳动者提起诉讼 .....      | 31 |
| 第四十九条                          | 用人单位申请撤销终局裁决 ..... | 31 |
| [案例 21] 仲裁员未依法回避而致仲裁裁决<br>被撤销案 |                    |    |
| 第五十条                           | 不服仲裁裁决提起诉讼 .....   | 33 |
| 第五十一条                          | 生效调解书、裁决书的执行 ..... | 33 |
| 第四章                            | 附则 .....           | 34 |
| 第五十二条                          | 事业单位劳动争议的处理 .....  | 34 |
| 第五十三条                          | 仲裁不收费 .....        | 34 |
| 第五十四条                          | 生效时间 .....         | 34 |

## 附 录

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 中华人民共和国劳动法(节录)(1994.7.5) .....                   | 35 |
| 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干<br>问题的意见(1995.8.4) ..... | 37 |
| 中华人民共和国劳动合同法(节录)(2007.6.29) .....                | 53 |
| 中华人民共和国企业劳动争议处理条例(1993.7.6) .....                | 57 |
| 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题解<br>释(1993.9.23) .....   | 63 |
| 企业劳动争议调解委员会组织及工作规则(1993.11.5) .....              | 67 |
| 工会参与劳动争议处理试行办法(1995.8.17) .....                  | 71 |
| 劳动人事争议仲裁组织规则(2010.1.20) .....                    | 75 |
| 劳动人事争议仲裁办案规则(2009.1.1) .....                     | 80 |

# 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)

## 第一章 总 则

**第一条 【立法目的】**<sup>①</sup>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 【调整范围】**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;

---

<sup>①</sup> 条文主旨为编者所加,下同。

(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。

**案例1 企业内部承包引起的提成纠纷是否属于劳动争议案**

王某自2005年1月1日进入某甲公司工作,并签了五年期的劳动合同。2008年1月1日,甲公司经营管理改革,王某与甲公司签订了承包协议。根据承包协议,王某根据工作量提成,无基本工资。后由于王某提成过多,甲公司拒绝支付。王某多次索要无果,遂向当地劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。

本案中,王某与甲公司之间履行承包协议过程中产生的纠纷是否属于劳动争议成为一个重要的问题。由于立法对劳动争议的范围采具体列举的方式,王某与甲公司之间的纠纷是否属于劳动争议则应当以立法规定的情形为准。本案中,王某与甲公司之间存在的争议点可以具体为:王某与甲公司之间的承包协议中提成给付纠纷是否属于因履行劳动合同发生的争议或者因劳动报酬发生的争议。由于王某与甲公司之间存在劳动合同关系,王某与甲公司之间的承包协议是内部承包协议,实质上属于甲公司内部岗位管理问题,故而王某与甲公司之间的承包协议属于劳动合同的补充,王某与甲公司关于提成给付的纠纷属于劳动争议。仲裁委员依法受理了王某的劳动争议仲裁申请。

是否属于劳动争议,关系到争议案件是否适用本法规定,是否能够进入劳动争议调解仲裁程序。实务中,争议的当事人必须首先对自己所面临的纠纷是否能够嵌入本条之某款规定进行识别,这是提起劳动调解或者仲裁的前提条件。

**关联法规**

《劳动法》第77条

《企业劳动争议处理条例》第2条

《〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉若干问题的解释》第1~

《劳动部关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知》一

《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》

#### 第1条

**第三条 【劳动争议处理的原则】**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。

#### 关联法规

《劳动法》第78条

《企业劳动争议处理条例》第4条

**第四条 【劳动争议当事人的协商和解】**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。

#### 案例2 劳动争议当事人协商和解案

王某的母亲刘某在甲公司工作过程中发生工伤事故,为解决刘某的工伤待遇和相关补偿问题,刘某于2006年5月5日与甲公司签订了和解协议书。根据该协议书,刘某与甲公司协商解除劳动合同,待王某大学毕业后,由甲公司招聘王某进入甲公司工作。2007年6月,王某在应聘甲公司的过程中,对甲公司的安排与待遇不满意,随后放弃了在甲公司的工作机会。刘某遂与甲公司产生纠纷,要求甲公司履行与自己的劳动合同、赔偿其工资损失并安排工作。

本案之关键在于刘某与甲公司之间的和解协议书及其内容的效力。根据本条的规定,刘某与甲公司之间协商而达成和解协议是合法的,在符合工伤保险法律制度的前提下,双方协商解决争议并解除劳动合同是受法律保护的。但是,针对甲公司有义务招聘王某入职之规定如何履行,以及违约后产生哪些法律责任则是双方的和解协议书所没有详细规定的。通常情况下,如果甲公司进行了相关努力,则视为甲公司积极履行了该义务。因此,本案中刘某的请求不能得到法律支持。

本条明确了和解协议的法律效力。然而,和解协议在赋予双方当

事人权利的同时,也给当事人带来了挑战:当事人是否能够合理合法地解决纠纷,并且不会因为和解协议而产生新的纠纷。本案就是一个典型的因为履行和解协议而产生新纠纷的案例。就本案来讲,看似一件工伤纠纷的和解案,却牵涉类似子女“顶工”的协议,由此可以推断刘某受到了传统的“顶工”的思想的影响,并可能因此而实质上影响了她的具体权益。因此,在劳动争议协商和解的过程中,应当强调工会或者第三方的参与,强调对劳动者权益的保护,以及协议内容的合理性,唯有如此方能很好地解决劳动争议。

#### **关联法规**

《劳动法》第 77 条

《工会参与劳动争议处理试行办法》第 6~10 条

**第五条 【劳动争议处理的基本程序】**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。

#### **案例 3 缺乏劳动争议仲裁前置程序的法院判决应当撤销**

王某是甲公司的职工,在 1999 年 4 月发生工伤事故,经劳动鉴定委员会鉴定为五级伤残,之后甲厂并未向王某支付工伤伤残补助费。2004 年 3 月,甲公司因王某违纪为由将王某辞退。2004 年 8 月,甲公司改革,成为乙公司的下属子公司。2006 年 9 月,王某与甲、乙公司就辞退、工伤补偿等问题发生争议,2006 年 10 月,王某向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求甲公司和乙公司承担相应法律责任。2006 年 11 月,劳动争议仲裁委员会根据乙公司实质上控制了甲公司的财务和人事,裁决乙公司向王某支付相关经济损失。王某不服,向法院提起诉讼。法院认为,王某和甲公司之间的劳动关系明确,事实清楚,判决解除王某和甲公司之间的劳动关系,甲公司向王某支付伤残补助费等相关经济补偿。甲公司不服,认为其与王某的劳动争议未经劳动争议仲裁委员会处理,人民法院直接受理错误,提起上诉。