

最新
注释版法规专辑
劳动争议

最新 劳动争议

注释版法规专辑

Regulations on Labor Dispute
With Explanatory Notes

·14·



法律出版社
LAW PRESS CHINA

最新劳动争议

注释版法规专辑

法律出版社法规中心编



法律出版社

www.lawpress.com.cn

法律门
Access To Law

www.falvm.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

最新劳动争议注释版法规专辑 / 法律出版社法规中心编. —北京:法律出版社,2014.4
(注释版法规专辑)
ISBN 978-7-5118-6206-8

I. ①最… II. ①法… III. ①劳动争议—劳动法—法律解释—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 053628 号

©法律出版社·中国

责任编辑/陶玉霞

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/固安华明印业有限公司

编辑统筹/法规出版分社
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/850 毫米×1168 毫米 1/32
版本/2014 年 5 月第 1 版

印张/4.5 字数/112 千
印次/2014 年 5 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 上海公司/021-62071010/1636
北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995 重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 978-7-5118-6206-8

定价:13.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

注释版法规专辑系列(在售)

❖ 土地承包注释版法规专辑(最新修订版)

书号:ISBN 978-7-5118-3782-0 定价:10 元

❖ 房屋买卖注释版法规专辑(最新修订版)

书号:ISBN 978-7-5118-3824-7 定价:17 元

❖ 物业纠纷注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-0537-9 定价:12 元

❖ 债务纠纷注释版法规专辑(最新修订版)

书号:ISBN 978-7-5118-3784-4 定价:14 元

❖ 劳动合同注释版法规专辑(最新修订版)

书号:ISBN 978-7-5118-3880-3 定价:15 元

❖ 治安管理注释版法规专辑(最新修订版)

书号:ISBN 978-7-5118-3787-5 定价:19 元

❖ 食品安全注释版法规专辑(最新修订版)

书号:ISBN 978-7-5118-3789-9 定价:17 元

❖ 安全生产注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-0550-8 定价:16 元

❖ 民事证据注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-0956-8 定价:12 元

❖ 刑事证据注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-0957-5 定价:16 元

❖ 国家赔偿注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-1003-8 定价:14 元

❖ 审计注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-1340-4 定价:14 元

❖ 民间资本投资法规专辑(第二版)

书号:ISBN 978-7-5118-5884-9 定价:18 元

❖ 个体工商户法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-4149-0 定价:10 元

❖ 公务员注释版法规专辑

书号:ISBN 978-7-5118-4148-3 定价:19 元

编辑出版说明

当今社会,法律的作用越来越大,涉及社会生活的方方面面。为帮助广大读者正确运用法律解决纠纷,我们曾编辑出版了“注释版法规专辑”系列图书。套书以专辑的形式,将解决各类纠纷中常用的法律、法规、司法解释以及其他规范性文件都囊括在内,并对该类纠纷解决中的主体法以注释的方式予以解读,简单明了、通俗易懂。一册在手,读者即可掌握解决该类纠纷的主要法律文件。为方便读者使用,书中还对主体法附加条旨,条旨的内容是对该条法律条文的概括,便于读者快速找到自己需要的条文。

本系列图书出版以来受到广大读者的欢迎,编辑部也收到大量读者来信来电,对本书的改进提出了宝贵建议。随着我国立法步伐的加快,大量新的法律法规陆续出台,为向读者提供最新的法律法规信息,我们对本套丛书进行了全面修订,选取读者关注度较高的领域予以再版,并适当添加了公司登记、招标投标等新的品种。对于本次没有更新的品种,读者仍可选购 2010 年或 2012 年出版的版本。

由于编者水平有限,书中不足之处在所难免,恳请读者批评指正。

法律出版社法规中心

2014 年 5 月

目 录

一、劳动争议调解仲裁

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007.12.29)	(1)
中华人民共和国劳动法(节录)(2009.8.27 修正)	(23)
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题 的意见(节录)(1995.8.4)	(25)
工会参与劳动争议处理试行办法(1995.8.17)	(26)
劳动人事争议仲裁办案规则(2009.1.1)	(31)
劳动人事争议仲裁组织规则(2010.1.20)	(41)
人事争议处理规定(2011.8.15 修订)	(46)
企业劳动争议协商调解规定(2011.11.30)	(53)
劳动部办公厅关于因企业职工流动等问题发生劳动争议 是否受理的复函(1994.8.10)	(59)
劳动部办公厅关于处理劳动争议案件若干政策性问题的 复函(1994.10.10)	(60)
劳动部办公厅关于劳动争议受案范围的复函(1995.4. 10)	(62)
劳动部办公厅关于企业退休人员追索医疗费争议是否受 理的复函(1995.4.11)	(62)
劳动部关于劳动争议案件管辖范围的复函(1995.4.26)	(63)
劳动部办公厅关于职工从事业余兼职劳动发生劳动争议 如何处理的复函(1995.8.23)	(64)
劳动部关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知(1995.	

9.1)	(64)
劳动部、全国总工会、国家经贸委关于进一步完善劳动争议仲裁三方机制的通知(1996.3.18)	(66)
劳动部办公厅关于处理劳动争议案件几个问题的复函(1997.1.31)	(69)
劳动部对《关于因破产、被工商部门吊销营业执照或自行解散的企业拖欠职工工资引发的劳动争议如何确认被诉人的请示》的复函(1997.9.30)	(70)
劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议仲裁机构能否受理退休干部要求更改参加革命工作时间问题的复函(2002.7.25)	(72)
劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后不再变更被执行主体的复函(2003.5.16)	(72)
人力资源和社会保障部、司法部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会关于加强劳动人事争议调解工作的意见(2009.10.30)	(73)
人力资源和社会保障部、中华全国工商业联合会关于加强非公有制企业劳动争议预防调解工作的意见(2013.1.10)	(78)

二、劳动争议诉讼

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(2001.4.16)	(82)
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)(2006.8.14)	(86)
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(三)(2010.9.13)	(90)
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(四)(2013.1.18)	(93)

最高人民法院关于审理劳动争议案件诉讼当事人问题的 批复(1988. 10. 19)	(97)
最高人民法院关于劳动争议仲裁委员会的复议仲裁决定 书可否作为执行依据问题的批复(1996. 7. 21)	(97)
最高人民法院关于劳动仲裁委员会逾期不作出仲裁裁决 或者作出不予受理通知的劳动争议案件人民法院应否 受理的批复(1998. 9. 2)	(98)
最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠 纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起 生效的解释(2000. 7. 10)	(99)
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共 和国工会法》若干问题的解释(2003. 6. 25)	(100)
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件 若干问题的规定(2003. 8. 27)	(102)
最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问 题的答复(2004. 4. 30)	(102)
最高人民法院关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期 限应当如何起算问题的批复(2004. 7. 26)	(103)
最高人民法院关于当前形势下做好劳动争议纠纷案件审 判工作的指导意见(2009. 7. 6)	(104)
最高人民法院、最高人民检察院、人力资源和社会保障 部、公安部关于加强对拒不支付劳动报酬案件查处工 作的通知(2012. 1. 14)	(108)
最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用 法律若干问题的解释(2013. 1. 16)	(112)
最高人民法院关于人事争议申请仲裁的时效期间如何计 算的批复(2013. 9. 12)	(114)

三、诉讼费用及法律援助

诉讼费用交纳办法(2006.12.19) (115)

法律援助条例(2003.7.21) (126)

最高人民法院关于对经济确有困难的当事人提供司法救助的规定(2005.4.5 修订) (133)

附:

劳动争议处理流程图 (135)

劳动争议起诉状(参考文本) (136)

一、劳动争议调解仲裁

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

1. 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

2. 2007年12月29日中华人民共和国主席令第80号公布

3. 自2008年5月1日起施行

第一章 总 则

第一条 【立法目的】^①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;
- (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。

注 释^②

根据本条规定,《劳动争议调解仲裁法》的适用范围有六项:

(1)因确认劳动关系发生的争议。主要是因当事人之间对是否存在劳动关系存在争议,与之相关的包括调动、借调、借用、帮工等。

^{①②} 条文主旨及注释为编者所加,下同。

(2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。主要是与劳动合同相关的争议,也包括就业、录用、服务期、竞业限制等方面的争议。

(3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。主要是劳动合同制度实行之前的劳动争议形式。实行劳动合同制度后,企业已经很少有这种争议,但在事业单位和机关中这类争议相对较多。

(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。主要是因劳动标准和劳动条件引发的争议,其中,工作时间和休息休假有较为明确的法律法规规定,而其他内容的规定则参差不齐,需要根据各地或各单位的情况具体确定。

(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。主要是因支付、拖欠、标准、金额大小等涉及报酬和费用的问题引发的争议,这类争议一般是劳动争议中的焦点争议。

(6) 法律、法规规定的其他劳动争议。主要是上述五项未列出的、劳动争议调解仲裁可以受理的劳动争议。

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。

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。

注 释

本条规定在《劳动法》规定的基础上,把劳动争议的协商作为程序之一作了规定。协商是民间处理纠纷的一种形式,在劳动争议的处理过程中,这一形式也得到了较多应用,《劳动争议调解仲裁法》将其规定下来,实际上是承认了这种解决纠纷的民间方式在劳动争议处理中的应用。

从本条规定的内容看,协商有两种方式:一是劳动者和用人单位的协商;二是劳动者可以请工会或者第三方共同与用人单位协

商。协商的结果有二:一是达成和解协议,这标志着劳动争议得到了解决,双方的矛盾得到缓解,争议事项画上了圆满的句号;二是未能达成和解协议,这标志着劳动争议没有得到解决,双方的矛盾进一步恶化,只好依法进入下一步的劳动争议处理程序。

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。

注 释

本条规定沿用了《劳动法》有关劳动争议处理程序的规定。根据本条规定,劳动争议的处理程序包括协商、调解、仲裁和诉讼。根据法律的规定,当事人发生劳动争议后,可以按照以上四个程序进行处理或者申请处理。

对具体的劳动争议案件来讲,并不是所有的案件都要经过法律规定的四个阶段。通常情况下,由协商后调解解决的争议案件最多,其次是仲裁阶段,最后到诉讼阶段的只是不服仲裁裁决的一部分案件。劳动争议发生后,当事人双方均有权申请调解、申请仲裁或提起诉讼,也有权自行协商解决。

第六条 【举证责任】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。

注 释

本款是有关证据提供的规定,有两层含义:一是当事人有责任提供证据,即不管是劳动者,还是用人单位,对自己提出的主张,应当提供相应的证据;二是用人单位在提供证据方面的特定责任,即证据属于用人单位掌握和管理的,则应当由用人单位提供证据,如果用人单位不提供相应证据的话,由于缺乏该证据导致的不利后

果直至败诉,都应当由用人单位承担。

这一规定主要是针对在《劳动法》执行过程中,有的用人单位对于掌握和管理的某些材料和数据,拒不向仲裁机构或人民法院提供,而仲裁机构或人民法院对于这种行为又没有相应的处置手段,致使有的案件难以得到及时解决。有了这一规定之后,用人单位对自己不向仲裁或人民法院提供相关证据的行为,就要承担相应的责任,这对于用人单位的遵纪守法将起到一定的警示作用。

第七条 【劳动争议处理的代表人制度】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。

注 释

本条对共同争议的处理作了规定。共同争议由于多个人的争议标的相同,诉求一致,将其合并审理,既可以大大节省时间,又可以节省大量精力。需要注意的是,劳动者一方在推荐代表参加调解、仲裁或诉讼活动时,应推荐那些对法律法规有所了解、能够从法律角度大致分清责任的人作为代表,这样才能使争议得到合法合理、有效快速的解决。

第八条 【劳动争议处理的协调劳动关系三方机制】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。

注 释

本条对劳动关系三方机制在劳动争议处理中的职责作了规定。劳动关系三方机制是近年来为解决劳动关系的重大问题而建立的由劳动行政部门、工会组织和用人单位方面的代表共同组成的协商性组织。最早对此作出规定的是修改后的《工会法》。

第九条 【劳动监察】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。

注 释

本条规定为处理用人单位侵犯劳动者合法权益的违法行为提供了另一种解决渠道。这一规定对那些对劳动法律法规不熟悉的劳动者更具实际意义。从法律法规的执行来讲,劳动行政部门负有直接的责任,劳动法律法规对此作了相应的规定。劳动者向劳动行政部门投诉,要根据具体情况采取相应的措施。针对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具体情况,劳动者要权衡利弊,看是通过劳动争议的处理程序解决争议问题有利,还是通过投诉由劳动行政部门依法进行处理有利,从中选择一个更为适合的途径。当然,劳动者也可以在按照劳动争议处理程序进行调解、仲裁的同时,向劳动行政部门进行投诉,要求劳动行政部门依法处理。

第二章 调 解

第十条 【调解组织】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。

注 释

本条对可以受理劳动争议调解的调解组织和企业劳动争议调解委员会的组成作了规定。根据本条规定,当事人可以向之提出调解申请的组织有三:(1)企业劳动争议调解委员会。企业劳动争议调解委员会是在我国企业实行了二十多年的劳动争议调解组织,在劳动争议的处理过程中发挥了重要的作用。(2)依法设立的

基层人民调解组织。与《企业劳动争议处理条例》和《劳动法》的规定相比,这一规定增加了受理劳动争议的调解组织范围,为劳动争议案件的调解工作增加了一条解决渠道。(3)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。主要包括:工会组织在乡镇、街道设立的区域性劳动争议调解委员会、行业性劳动争议调解委员会,其他具有调解职能的调解组织或其他组织。

本条规定改变了原有企业劳动争议调解委员会的性质,劳动争议调解委员会的构成从三方变为两方,使工会从原先的中间环节变成一个和用人单位直接对立的手,使企业劳动争议调解委员会从原先的调解功能转变为谈判功能,实际上已经不存在调解。

第十一条 【担任调解员的条件】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 【调解申请】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 【调解方式】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 【调解协议】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。

注 释

本条对调解协议的约束力以及调解不成后的争议处理程序作了规定。劳动争议调解协议书作为一种法律文书,具有法律认可

的约束力。调解协议书按照规定制作完毕后,即依法生效。生效后的调解协议对双方当事人具有约束力,这种约束力根据最高人民法院关于劳动争议处理司法解释的规定,为劳动合同的约束力,即当事人双方必须按照合同的约定履行义务,如存在不履行或不适当履行的情况,则违约一方须承担违约责任。

第十五条 【申请仲裁】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 【支付令】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。

注 释

人民法院的支付令是人民法院对拒不履行法定义务的当事人所采取的一种督促程序,支付令的程序由《民事诉讼法》规定。在劳动争议的处理过程中,本条对拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成的调解协议作出了支付令的规定。这是考虑到上述四个方面都是与劳动者的基本生活联系在一起,如果这几个方面的费用得不到保证,就会直接影响到劳动者的基本生活水平,引发社会问题和不稳定因素。而从劳动争议的处理角度对劳动者的经济利益进行适当的保护,将对劳动者权益的保护和社会的和谐起到稳定作用。

本条规定有三层含义:一是可以申请支付令的劳动争议事项有四个,即拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿、赔偿金。二是向人民法院申请支付令的条件,当事人在达成调解协议的情况下,当用人单位在协议约定期限届满时仍不履行的,劳动者就可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。三是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设立】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。

注 释

本条对劳动争议仲裁委员会的设立作了规定。与劳动争议处理制度实行二十多年的实践相比,在劳动争议仲裁委员会的设立问题上,没有再按照行政区划层层设立,而是按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。也就是说,今后设立劳动争议仲裁委员会时,可以根据实际需要,由省、自治区人民政府决定在具体市、县设立,直辖市人民政府决定在具体区、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。但是,在省、自治区、直辖市不应设立劳动争议仲裁委员会,法律对此没有给予认可。

第十八条 【制定仲裁规则及指导劳动争议仲裁工作】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组成及职责】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。