

劳动人事争议调解仲裁培训教材

LAODONG RENSHI ZHENGYI
TIAOJIE ZHONGCAI PEIXUN JIAOCAI

劳动人事争议仲裁办案实务

LAODONG RENSHI ZHENGYI ZHONGCAI BANAN SHIWU

人力资源和社会保障部调解仲裁管理司 编



中国劳动社会保障出版社

劳动人事争议调解仲裁培训教材

劳动人事争议仲裁办案实务

人力资源和社会保障部调解仲裁管理司 编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动人事争议仲裁办案实务/人力资源和社会保障部调解仲裁管理司编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2010

ISBN 978-7-5045-8222-5

I. 劳… II. 人… 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(2010)第 043819 号

中国劳动社会保障出版社出版发行
(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 21.75 印张 293 千字

2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月第 1 次印刷

定价: 42.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

劳动人事争议调解仲裁培训教材

编审委员会

主 任 杨志明

副主任 王志明 宋 娟

成 员 芮立新 赵国君 李小虎 董 平

张立新 郑东亮 王玉君

本书编写人员（按姓氏笔画排序）

王国社 叶根礼 刘文华 江 峰

李 红 吴敏超 应三玉 陈世榕

林景青 季 金 周国良 赵雄麟

唐 佳 龚和艳 廖 春 魏耀峰

本书审稿专家 王全兴 郑尚元

序

培养优秀的调解员仲裁员 是当务之急

杨志明

劳动人事争议调解仲裁是基于争议当事人的申请，法定专门机构居中作出调解意见或仲裁裁决的一项准司法制度，与我国现行民事诉讼和其他市场经济国家劳动争议处理制度相比，具有快捷、灵活、低成本的优势，是具有中国特色的劳动权益救济制度。

在社会主义初级阶段长期性、市场经济趋利性、法律法规渐进性的共同作用下，我国劳动人事争议具有不可避免性、阶段多发性和复杂性。市场经济条件下的劳动关系具有经济性与社会性兼有，平等性与从属性并行，冲突性与协调性共存的特点，由于追求利益的不同，劳资双方难以避免劳动争议。从国际经验看，发展中国家经济起飞的时期，往往也是劳动争议多发期，人均GDP超过5000美元，劳动争议案件数量逐步减少。目前，我国经济体制深刻变革，社会结构深刻变动，利益格局深刻调整，思想观念深刻变化，劳动人事争议案件出现高发生率和复杂化的趋势。在争议主体上，既有企业与职工、又有事业单位与工作人员，还有军队与文职人员；在争议内容上，拖欠加班工资、欠缴社会保险费和事实劳动关系等历史积累的案件突出；在权利诉求上，由改善劳动条件向分享企业成果利益多元化发展，由单一诉求向多元诉求发展；集体劳动争议案件也日趋突出，争议处理和执行难度加大。劳动人事争议的新特点、新变化对劳动人事争议调解仲裁工作提出新的要求。面对新形势新任务，当务之急是培养一批优秀调解员、仲裁员，带动调解仲裁队伍整体素质的提升，充分发挥调解仲裁工作在调处社会矛盾、保障维护权益、实现公平正义、促进社会

和谐等方面的重要作用。

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出，人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。调解员、仲裁员也是难得的人才，是熟悉人力资源和社会保障业务知识，掌握仲裁理论和技能，把握仲裁工作规律和特点的专业性实践人才。面对日益繁重的工作任务，调解员、仲裁员要分析新变化、采取新举措、解决新问题，积极探索解决劳动人事争议的有效途径。实践可以升华理论，理论用来指导实践。调解员、仲裁员要以正在开展的工作为中心，不断学习新知识、总结新经验，学习基本知识是重要的，但更重要的是从已取得成功的实践中，不断拓宽提升工作水平和提高办案能力的路径。开展调解员、仲裁员培训正是从提高队伍素质出发而采取的重要措施。急则办案，缓则强基。通过学习和培训，努力打造一支政治素质高、业务能力强、具有较高职业道德修养的调解员、仲裁员队伍。

培训教材建设是培训工作的重要组成部分，也是加强培训工作、提高培训质量的重要基础和保障措施。人力资源和社会保障部立足于我国劳动人事争议调解仲裁工作实际，结合《劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》等法律法规的要求，以岗位职责和职业活动为依据，以培养职业能力和素质为核心，组织开发了这套权威性、针对性和实用性都很强的劳动人事争议调解仲裁培训教材。

资料不梳理不成为信息，信息不加工不成为知识，知识不应用难以发挥力量。本套教材充分吸收各地调解仲裁机构多年来在争议处理方面的实践经验，并加以系统化、理论化，着眼于调解员、仲裁员的法律知识运用、案件处理、应急处置和组织协调等能力的培养，是国家及各地开展劳动人事争议调解员、仲裁员业务培训和考试的专门用书。教材的普及程度与提高调解仲裁队伍素质直接关联。各地在贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》的工作中，要结合当地实际，不断加大培训力度，探索开展分层次、分类别，各具特色的培训，不断提高调解员、仲裁员专业化水平，努力提升争议处理效能，推动劳动人事争议调解仲裁事业新发展。

目 录

第一章

总则

| | |
|-----------------------------|----|
| 第一节 《劳动人事争议仲裁办案规则》制定的背景 | 1 |
| 一、劳动人事争议仲裁制度到了新的发展阶段 | 1 |
| 二、大部制机构改革为劳动人事争议仲裁制度整合提供了契机 | 3 |
| 三、劳动人事争议仲裁制度建设面临社会经济发展的新形势 | 3 |
| 第二节 《劳动人事争议仲裁办案规则》的主要内容和特点 | 4 |
| 一、《劳动人事争议仲裁办案规则》的主要内容 | 4 |
| 二、《劳动人事争议仲裁办案规则》的特点 | 5 |
| 第三节 劳动人事争议仲裁的基本原则 | 7 |
| 一、合法原则 | 8 |
| 二、公正原则 | 8 |
| 三、注重调解原则 | 9 |
| 四、及时裁决原则 | 10 |

第二章

仲裁受案范围

| | |
|----------------|----|
| 第一节 劳动争议仲裁受案范围 | 11 |
| 一、劳动争议的概念 | 12 |
| 二、劳动争议的主体 | 13 |
| 三、劳动争议的种类 | 23 |

| | |
|----------------------------|----|
| 第三节 人事争议仲裁受案范围 | 38 |
| 一、人事争议仲裁受案范围的演变与评述 | 39 |
| 二、现行人事争议仲裁受案范围 | 40 |
| 三、机关、事业单位、社会团体人事争议与劳动争议的区分 | 42 |

第三章 仲裁参加人

| | |
|-------------------|----|
| 第一节 概述 | 48 |
| 一、仲裁参加人的概念和特点 | 48 |
| 二、仲裁参加人与仲裁参与人的区别 | 49 |
| 第二节 仲裁当事人 | 50 |
| 一、仲裁当事人的概念 | 50 |
| 二、仲裁当事人的特点 | 50 |
| 三、仲裁当事人的权利和义务 | 51 |
| 四、仲裁当事人的权利能力 | 51 |
| 五、仲裁当事人的种类 | 52 |
| 六、仲裁实务中当事人主体资格的确定 | 58 |
| 第三节 仲裁代理人 | 62 |
| 一、仲裁代理人的概念和特征 | 62 |
| 二、仲裁代理人的种类 | 63 |

第四章 仲裁时效

| | |
|--------------|----|
| 第一节 仲裁时效概述 | 69 |
| 一、仲裁时效的概念及意义 | 69 |
| 二、仲裁时效的一般规定 | 70 |
| 三、仲裁时效的特别规定 | 71 |
| 四、仲裁时效的起算点 | 74 |
| 第二节 时效中断 | 78 |

| | |
|----------------|----|
| 一、时效中断的概念 | 78 |
| 二、时效中断的法定事由 | 79 |
| 第三节 时效中止 | 81 |
| 一、时效中止的概念 | 81 |
| 二、时效中止的法定事由 | 81 |
| 三、时效中断和时效中止的区别 | 82 |

第五章 仲裁管辖

| | |
|-------------------|----|
| 第一节 概述 | 84 |
| 一、仲裁管辖的概念 | 84 |
| 二、划分仲裁管辖的一般原则 | 85 |
| 三、管辖异议的处理 | 86 |
| 第二节 地域管辖 | 86 |
| 一、一般地域管辖 | 86 |
| 二、特殊地域管辖 | 87 |
| 第三节 人事争议仲裁级别管辖的规定 | 88 |
| 第四节 特殊情况下的管辖 | 89 |
| 一、移送管辖 | 90 |
| 二、指定管辖 | 90 |
| 三、劳动争议仲裁中的级别管辖 | 91 |

第六章 证据

| | |
|-----------------|----|
| 第一节 概述 | 92 |
| 一、劳动人事争议仲裁证据的概念 | 92 |
| 二、证据的效力 | 93 |
| 三、证据的价值 | 95 |
| 第二节 证据的种类 | 95 |
| 一、书证 | 95 |

| | |
|-------------------|-----|
| 二、物证 | 97 |
| 三、视听资料 | 98 |
| 四、证人证言 | 99 |
| 五、当事人的陈述 | 101 |
| 六、鉴定结论 | 101 |
| 七、勘验笔录 | 103 |
| 八、电子证据 | 103 |
| 第三节 举证责任 | 104 |
| 一、举证责任的含义 | 104 |
| 二、举证责任的分配原则 | 106 |
| 三、举证责任分配的若干具体情形 | 109 |
| 四、当事人无需举证的事实 | 112 |
| 五、关于举证责任需要注意的几个问题 | 113 |
| 第四节 质证与认证 | 118 |
| 一、质证 | 118 |
| 二、认证 | 121 |

第七章 仲裁程序 (一)

| | |
|--------|-----|
| 第一节 申请 | 126 |
| 一、申请原则 | 126 |
| 二、申请形式 | 127 |
| 三、申请内容 | 128 |
| 四、申请接待 | 130 |
| 五、收件回执 | 131 |
| 六、补正材料 | 132 |
| 第二节 受理 | 133 |
| 一、受理审查 | 133 |
| 二、受理立案 | 134 |
| 三、不予受理 | 134 |

| | |
|------------|-----|
| 四、逾期未决定 | 136 |
| 第三节 组庭与回避 | 136 |
| 一、组庭 | 136 |
| 二、回避 | 137 |
| 第四节 请求与反请求 | 139 |
| 一、请求的提出和放弃 | 139 |
| 二、请求的增加和变更 | 140 |
| 三、答辩的提出 | 141 |
| 四、反请求的提出 | 141 |
| 五、反请求的处理 | 142 |

第八章 仲裁程序 (二)

| | |
|---------------|-----|
| 第一节 仲裁审理 | 143 |
| 一、仲裁审理的特征 | 143 |
| 二、仲裁审理方式 | 144 |
| 三、开庭审理程序 | 145 |
| 四、延期审理 | 152 |
| 五、中止审理 | 153 |
| 六、不到庭和中途退庭的处理 | 154 |
| 七、仲裁结案 | 154 |
| 第二节 仲裁和解与调解 | 155 |
| 一、仲裁和解 | 155 |
| 二、仲裁调解 | 157 |
| 第三节 仲裁裁决 | 161 |
| 一、仲裁裁决概述 | 161 |
| 二、仲裁裁决的作出 | 162 |
| 三、先行裁决 | 166 |
| 四、先予执行裁决 | 168 |
| 五、“一裁终局”裁决 | 171 |

| | |
|----------------|-----|
| 第四节 简易程序 | 173 |
| 一、简易程序概述 | 173 |
| 二、简易程序的适用范围 | 174 |
| 三、简易程序的主要内容 | 175 |
| 四、简易程序向普通程序的转换 | 175 |

第九章

期间与送达

| | |
|--------------|-----|
| 第一节 期间 | 177 |
| 一、期间的概念和意义 | 177 |
| 二、期间的种类 | 178 |
| 三、期间的计算与剔除 | 180 |
| 四、期间的耽误及其补救 | 181 |
| 第二节 送达 | 183 |
| 一、送达的概念和意义 | 183 |
| 二、送达的方式 | 185 |
| 三、送达的效力和送达回证 | 189 |

第十章

档案管理

| | |
|-----------------------|-----|
| 第一节 仲裁档案管理概述 | 191 |
| 一、仲裁档案的概念和特点 | 191 |
| 二、仲裁档案管理制度 | 193 |
| 第二节 仲裁案卷材料的收集、整理和立卷归档 | 193 |
| 一、案卷材料的收集 | 194 |
| 二、案卷材料的整理 | 194 |
| 三、立卷归档 | 195 |
| 第三节 仲裁案卷的保存期限 | 197 |
| 第四节 仲裁案卷查阅和保密管理 | 197 |
| 一、仲裁案卷的查阅制度 | 197 |

二、仲裁案卷的保密管理

198

第十一章 劳动人事争议仲裁文书

| | |
|----------------|-----|
| 第一节 劳动争议仲裁文书概述 | 200 |
| 一、仲裁文书的概念及特点 | 200 |
| 二、仲裁文书的作用 | 202 |
| 第二节 仲裁文书分类 | 203 |
| 一、申请、答辩类 | 203 |
| 二、通知、告知类 | 204 |
| 三、笔录、记录类 | 204 |
| 四、审批类 | 204 |
| 五、回执类 | 204 |
| 六、裁决类 | 204 |
| 七、决定类 | 205 |
| 八、其他 | 205 |
| 第三节 仲裁文书制作 | 205 |
| 一、仲裁文书的制作要求 | 205 |
| 二、仲裁文书的样式及使用说明 | 206 |
| 三、仲裁文书样式的制作要点 | 206 |

附 录**劳动人事争议仲裁文书样式**

| | |
|----------------|-----|
| 仲裁申请阶段文书 | |
| 申请仲裁须知 | 210 |
| 仲裁申请书 | 215 |
| 送达确认书 | 220 |
| 口述申请笔录 | 222 |
| 收件回执 | 224 |
| 集体争议案件推举代表人申请书 | 226 |

| | |
|--------------------|-----|
| 立案审查阶段文书 | |
| 调解建议书 | 228 |
| 调解笔录 | 230 |
| 立案组庭审审批表 | 233 |
| 受理通知书 | 235 |
| 不予受理通知书 | 238 |
| 答辩通知书 | 242 |
| 仲裁第三人通知书 | 244 |
| 答辩书 | 246 |
| 放弃（减少）答辩期同意书 | 248 |
| 法定代表人（或主要负责人）身份证明书 | 250 |
| 授权委托书 | 252 |
| 指定代理人通知书 | 255 |
| 举证通知书 | 257 |
| 证据清单 | 261 |
| 关于移送案件管辖的函 | 263 |
| 案件移送接收回执 | 265 |
| 开庭审理阶段文书 | |
| 回避申请书 | 267 |
| 协助查询函 | 270 |
| 委托鉴定/勘验函 | 272 |
| 仲裁庭组成人员和开庭通知书 | 275 |
| 调查笔录 | 279 |
| 庭审笔录 | 281 |
| 仲裁庭评议笔录 | 288 |
| 案件延期处理审批表 | 290 |
| 案件中止处理审批表 | 292 |
| 结案阶段文书 | |
| 撤回仲裁申请书 | 294 |

| | |
|-------------|-----|
| 仲裁调解书 | 296 |
| 仲裁裁决书 | 298 |
| 决定书 | 304 |
| 仲裁结案审批表 | 307 |
| 送达阶段文书 | |
| 送达回证 | 309 |
| 裁决书送达证明 | 312 |
| 公告 | 314 |
| 归档文书 | |
| 仲裁案卷封面 | 316 |
| 案卷目录 | 318 |
| 备考表 | 320 |
| 其他文书 | |
| 旁听人员登记表 | 322 |
| 先予执行申请书 | 324 |
| 移送人民法院先予执行函 | 326 |
| 仲裁建议书 | 328 |

第一章

总 则

《劳动人事争议仲裁办案规则》于2008年12月17日经人力资源和社会保障部第15次部务会议通过，2009年1月1日由人力资源和社会保障部尹蔚民部长签发第2号部令予以公布。这是《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下称《劳动争议调解仲裁法》）颁布实施后制定的第一个仲裁规则，也是劳动、人事争议仲裁制度和机构整合后的第一个仲裁规则。

第一节 《劳动人事争议仲裁办案规则》制定的背景

《劳动人事争议仲裁办案规则》是在一个特殊的背景下制定的，主要有三个方面：一是劳动、人事争议仲裁制度均到了一个新的发展阶段；二是2008年开始的大部制机构改革为劳动人事争议仲裁制度和机构的整合提供了一个有利的契机；三是当前社会经济发展的新形势对劳动人事争议仲裁制度的健全和发展提出了新的要求和挑战。

一、劳动人事争议仲裁制度到了新的发展阶段

改革开放以来，在劳动争议和人事争议处理领域，分别恢复和建立了

劳动争议仲裁制度和人事争议仲裁制度。这两种制度在各自领域发挥了积极作用，取得了良好的社会成效。《劳动争议调解仲裁法》颁布前，劳动争议仲裁在制度上主要是根据1987年国务院颁布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》、1993年国务院颁布的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（国务院令 第117号）和1994年全国人大制定的《中华人民共和国劳动法》（以下称《劳动法》）建立起来的，明确了“一裁两审”的处理体制，确立了以协商、调解、仲裁、诉讼为主要环节的处理制度，并将劳动争议处理范围由国营企业扩大到各类企业。

人事争议仲裁制度始自20世纪80年代初期，随着人才流动的出现，一些地方省市的人事部门开始了人才流动争议仲裁制度建设的探索与实践，在此基础上原人事部于1997年颁布《人事争议处理暂行规定》（人发[1997]71号），开始建立人事争议仲裁制度，2002年国务院办公厅转发原人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发[2002]35号），将事业单位实行聘用制改革的很多争议纳入人事争议处理范围。2005年颁布的《中华人民共和国公务员法》（以下称《公务员法》）规定，国家建立人事争议仲裁制度，并将聘任制公务员争议纳入人事争议处理范围；同年国务院、中央军事委员会颁布的《中国人民解放军文职人员条例》（国务院、中央军事委员会令 第438号）将军队文职人员的争议纳入人事争议处理范围。在这些法律法规和规范性文件的基础上，人事争议仲裁也基本建立了类似劳动争议仲裁的“一裁两审”体制及协商、调解、仲裁、诉讼相衔接的争议处理制度。

劳动争议仲裁制度和人事争议仲裁制度都缺少一部专门的法律来规范和统一，并赋予其更高的法律权威性，2008年1月1日起施行的《劳动争议调解仲裁法》从根本上解决了这个问题，并对劳动争议仲裁制度进行了改革和创新，如部分案件实行有条件的“一裁终局”，鼓励和解、强化调解、完善仲裁、加强司法救济，延长了仲裁申请时效，缩短了仲裁机构审理案件时限，实行仲裁不收费，并明确事业单位聘用制争议仲裁适用《劳动争议调解仲裁法》（法律、法规和国务院另有规定的从其规定）。该法律