



专业工作者的参谋助手 普通劳动者的维权指南

劳动争议仲裁 实用手册

AODONG ZHENGYI ZHONGCAI SHIYONG SHOUC

主 编 刘振军

劳动争议仲裁

实用手册

AODONG ZHENGYI ZHONGCAI SHIYONG SHOUCE

主 编 刘振军

撰稿人 刘振军 刘 丽

胡潇潇 霍冀民



中国劳动保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议仲裁实用手册/刘振军主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009
ISBN 978-7-5045-7371-1

I. 劳… II. 刘… III. 劳动争议-仲裁-法规-中国-手册 IV. D922.591-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 022927 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

*

北京宏伟双华印刷有限公司印装 新华书店经销
787 毫米×1092 毫米 16 开本 29.25 印张 652 千字
2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷

定价: 68.00 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

前 言

《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施，标志着我国劳动法制建设工作进入了一个新的阶段，填补了我国劳动争议处理制度的法律空白。《劳动争议调解仲裁法》和《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》以及劳动法规、规章和政策，构成了我国比较完备的劳动法律法规体系。

为配合国家构建社会主义和谐社会，进一步完善劳动保障法制建设，依法规范和谐劳动关系，维护用人单位和劳动者的合法权益，积极预防和妥善处理劳动争议，我们编写了《劳动争议仲裁实用手册》一书。该书由三部分组成：第一部分是程序篇，由劳动争议仲裁概述、劳动争议仲裁制度、劳动争议仲裁程序、劳动争议调解和诉讼等4章组成，从理论与实践相结合的高度对劳动争议仲裁进行了阐述；第二部分是实体篇，以问答的形式对劳动关系与劳动用工、劳动合同、劳动报酬、经济补偿和赔偿、工作时间与休息休假、女职工与未成年工特殊保护、社会保险与福利、养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、集体合同等12章50个类别837个经常遇到的热点、难点问题，逐个依法进行了简明、扼要、权威、准确的解答，涉及了劳动和社会保障工作的方方面面；第三部分是重要法律法规。

该书不是各种法律、法规文件的汇编，而是从依法行政的角度，针对劳动和社会保障工作中经常遇到的具体的难点、热点问题，依据新中国成立至今国家发布的现仍然有效的劳动和社会保障方面的法律、法规、规章和政策，涵盖了劳动和社会保障工作的基本方针和各项具体政策。

该书的第一个特点是实用性。有些用人单位，分立、合并、改制，管理人员更换频繁，导致历年文件残缺不全，再加上建国以来国家发布的规范性文件浩如烟海，查找起来相当困难，也难以全面了解某项政策的演变过程，该书较好地解决了这个问题，弥补了这方面的不足。我们在工作中经常遇到的问题，

依靠该书即可很快找到答案。该书命题准确，查询方便。

该书的第二个特点是政策性。凡书中涉及的所有问答都有有效的法律依据。凡已明令废止的、部分条文修改的或虽未宣布废止但已被取代的法规、规章等规范性文件，在解答中均不采用。但有时为了便于新旧法规的衔接，在解答中将新旧法规转换的时间点列出，便于不同时期准确适用不同法规。在引用法律条文的同时，将发文机关、文件名称、文件编号一并列出，以便于核查。

该书的第三个特点是适用的广泛性。它既是从事人力资源管理、劳动和社会保障、企业或行业管理、企业调解、劳动仲裁、司法审判、工会等人员和律师、法律工作者不可多得的工具书，又是广大劳动者的通俗读物，一问一答，易查易懂且针对性强。该书还可作为大中专院校师生的劳动和社会保障法律知识辅助读本。

该书由长期从事劳动争议仲裁的一线工作人员执笔和统稿，具有较高的权威性。

编 者

2009年1月

目 录

程 序 篇

第一章 劳动争议仲裁概述	(3)
一、劳动争议概念、特征、性质和分类	(3)
二、劳动争议处理制度、方式和机构	(6)
三、我国劳动争议处理制度的历史沿革及现状	(10)
四、劳动争议处理制度的特点和作用	(12)
五、劳动争议处理基本原则	(15)
六、劳动争议处理的一般依据和特有依据	(18)
第二章 劳动争议仲裁制度	(24)
一、劳动争议仲裁的概念和特征	(24)
二、劳动争议仲裁员、仲裁庭制度	(26)
三、劳动争议仲裁原则	(31)
四、劳动争议仲裁参加人及其特征	(38)
五、劳动争议仲裁证据	(48)
第三章 劳动争议仲裁程序	(67)
一、劳动争议仲裁案件的申请和受理	(67)
相关链接	(93)
二、劳动争议仲裁案件的开庭审理	(105)
相关链接	(107)
三、劳动争议仲裁案件的调解和裁决	(117)
四、劳动争议仲裁裁决、决定的执行	(128)
五、劳动争议仲裁监督	(134)
六、劳动争议仲裁文书	(136)
七、送达和期间	(143)

第四章 劳动争议调解和诉讼	(150)
一、企业劳动争议调解.....	(150)
二、劳动争议诉讼.....	(157)

实 体 篇

第一章 劳动关系与劳动用工	(165)
一、劳动关系双方当事人.....	(165)
二、劳务派遣及其协议.....	(169)
三、非全日制用工.....	(174)

第二章 劳动合同	(178)
一、劳动合同订立.....	(178)
二、试用期.....	(190)
三、无效劳动合同.....	(192)
四、劳动合同变更.....	(194)
五、劳动合同解除.....	(196)
六、劳动合同终止和续延.....	(204)
七、经济性裁员.....	(207)

第三章 劳动报酬	(210)
一、工资制度.....	(210)
二、最低工资.....	(215)
三、工资支付.....	(217)
四、受处分人员工资支付.....	(227)

第四章 经济补偿和赔偿	(232)
一、经济补偿条件.....	(232)
二、经济补偿标准.....	(235)
三、赔偿条件和标准.....	(239)

第五章 工作时间与休息休假	(247)
一、工作时间.....	(247)
二、休息休假.....	(253)

第六章 女职工与未成年工特殊保护	(261)
一、女职工特殊保护	(261)
二、生育保险	(265)
三、未成年工劳动保护	(266)
四、禁止使用童工	(267)
第七章 社会保险与福利	(273)
一、社会保险	(273)
二、福利	(284)
第八章 养老保险	(288)
一、养老保险制度	(288)
二、养老保险缴费及年限	(290)
三、养老保险个人账户	(295)
四、离退休、退职	(298)
五、养老金发放	(303)
六、原行业统筹移交地方	(307)
七、科研机构转制	(311)
八、农村养老保险	(313)
第九章 失业保险	(317)
一、失业保险制度	(317)
二、失业保险费征缴	(319)
三、失业期间待遇	(324)
第十章 医疗保险	(330)
一、医疗保险制度	(330)
二、医疗保险费收支	(331)
三、医疗补助及定点医院、药店	(335)
四、医疗期及待遇	(336)
五、灵活就业人员医疗保险	(338)
六、军队退役人员医疗保险	(340)

第十一章 工伤保险	(343)
一、工伤保险费征缴及责任划分	(343)
二、工伤认定	(349)
三、伤残鉴定	(354)
四、工伤医疗期及待遇	(356)
五、工伤争议处理	(363)
六、职业病	(367)
七、供养直系亲属的确定	(369)
第十二章 集体合同	(371)

法 律 篇

中华人民共和国劳动法	(381)
中华人民共和国劳动合同法	(390)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(402)
国务院关于工人退休、退职的暂行办法	(408)
国务院关于职工探亲待遇的规定	(410)
女职工劳动保护规定	(411)
关于工资总额组成的规定	(413)
国务院关于职工工作时间的规定	(418)
失业保险条例	(418)
社会保险费征缴暂行条例	(422)
工伤保险条例	(426)
全国年节及纪念日放假办法	(435)
职工带薪年休假条例	(436)
中华人民共和国劳动合同法实施条例	(437)
国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定	(441)
国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定	(443)
国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定	(446)
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	(450)
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)	(452)
劳动人事争议仲裁办案规则	(454)

- 第一章 劳动争议仲裁概述
- 第二章 劳动争议仲裁制度
- 第三章 劳动争议仲裁程序
- 第四章 劳动争议调解和诉讼

程 序 篇

C

hengXuPian

第一章 劳动争议仲裁概述

一、劳动争议概念、特征、性质和分类

(一) 劳动争议的概念和特征

劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。因此，有时也叫劳动纠纷或劳资纠纷。主要有三个特征：

1. 劳动争议的主体是特定的，并基于劳动关系而存在

劳动争议一方是用人单位，另一方必然是与之确立劳动法律关系或存在事实劳动关系的职工。用人单位包括中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位和国家机关、事业组织、社会团体等。劳动者是与上述用人单位签订劳动合同、聘用合同，形成劳动法律关系或虽未签订书面合同，但形成事实劳动关系的自然人。劳动者多数情况下是个人，也可以是多个职工组织起来的集体，如工会；劳动者可以是具有劳动权力能力和劳动行为能力的中国公民，也可以是具有劳动权力能力和劳动行为能力的外国人和无国籍人士。如果争议的当事人不是用人单位与劳动者，而是用人单位与用人单位之间或者是劳动者与劳动者之间，那么彼此之间的争议就不能称之为劳动争议。

2. 劳动争议的内容是限定的

劳动争议的内容必须是在社会生产劳动过程中，劳动关系双方因实现劳动权利、履行劳动义务而引发的纠纷。用人单位与职工之间发生的争议不一定是劳动争议，只有当涉及劳动关系双方当事人之间的劳动权利和义务时，才是劳动争议。劳动争议的内容很广泛，主要是《劳动法》第3条、第84条和《劳动争议调解仲裁法》第2条所规定的劳动者和用人单位双方发生争议的事项：

- (1) 因确认劳动关系发生的争议；
- (2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- (3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- (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；
- (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；
- (6) 因履行集体合同发生的争议；
- (7) 法律、法规规定的其他劳动争议。

用人单位与劳动者之间虽然确立了劳动关系，但发生的争议如果不是上述劳动权利、义

务内容的纠纷,那就不是劳动争议,而是一般的民事纠纷、经济纠纷或有关生活琐事纠纷。因职工超计划生育受过处分引起的纠纷,因企业分配住房发生的纠纷,由于其内容不是劳动权利和义务,所以不是劳动争议。但是,如果职工因此而被用人单位解除劳动合同,则又涉及劳动权利问题,应属于劳动争议。由离、退休费引发的争议,不是劳动争议,因为离、退休人员不是在职职工,与用人单位不存在劳动关系,不再是劳动争议的当事人;但是,由于离、退休人员在职期间履行了劳动义务,所以其离、退休以后应享受养老金等项权利,在社会保险制度尚未完善之前,离、退休人员与原所在用人单位之间因离、退休费引发的争议,可比照劳动争议处理。社会保障制度完善以后,离退休人员与社会保险经办机构之间因离、退休费而引发的纠纷则不属于劳动争议。

3. 劳动争议在劳动关系存续期间发生

劳动关系存续期间是指劳动合同期间或事实劳动关系期间。劳动争议的内容、事项必须发生在该期间。该期间从劳动合同生效之日起(事实劳动关系从上班工作之日起)到劳动合同终止之日的24时止,下夜班的到正常行进到家止,突击加班的到该项任务完成后正常行进到家止。如争议事项超过该期间,即在劳动合同存续期间以外发生,则不属于劳动争议。

(二) 劳动争议的性质

劳动争议的性质是由劳动关系的性质所决定的,而劳动关系的性质则是由生产资料所有制性质决定的。

在我国,实现了以生产资料公有制为主体,劳动者与企业、国家的根本利益是一致的,都是为了发展社会生产力,满足人民群众日益增长的物质文化生活的需要,是一种新型的互助合作式的社会主义劳动关系。

因此,企业与职工因具体利益上的差异性等因素而发生的劳动争议是一种非对抗性的矛盾。我国在现阶段虽存在着私有经济和雇佣劳动,这类劳动争议实质是具有对抗性的劳动争议,但从总体来说,我国劳动争议的性质还是非对抗性的人民内部矛盾。

(三) 劳动争议的分类

劳动争议可以从不同角度进行分类。

1. 按劳动争议的主体分类

从劳动争议的主体,即劳动者一方当事人人数的多少来分,可以分为个人争议和集体争议。个人争议,或称个别争议,是指劳动者一方当事人人数在规定限额以下的劳动争议。集体争议,或称集团争议,是指职工一方当事人人数在规定限额以上且具有共同理由的争议,或者指由工会组织出面因集体协商或履行集体合同而发生的争议。

我国目前划分个人与集体争议是以劳动者一方人数10人为标准的。如果劳动者一方人数为1~9人时,为个人争议;如果其人数在10人以上且具有共同诉求的,则为集体争议。《劳动争议调解仲裁法》第7条规定:发生劳动争议的劳动者一方在10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。据此规定,发生集体争议,劳动者一方可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

因集体协商和集体合同而发生的集体争议,又可分为两种情况:一是因签订集体合同发生的争议,二是因履行集体合同发生的争议。法律上划分这两种情况的意义主要在于分清不同的处理方式和渠道,使性质不同的争议得到不同的处理。按照《劳动法》第84条规定,因签订集体合同发生争议,当事人协商解决不成的,由当地人民政府劳动行政部门组织有关各方协调处理。因履行集体合同发生的争议,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,可以向人民法院提起诉讼。

《劳动人事争议仲裁办案规则》(人力资源和社会保障部令第2号)第4条规定:劳动者一方在10人以上的争议,或者因履行集体合同发生的劳动争议,仲裁委员会可优先立案,优先审理。

仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议,应当按照三方原则组成仲裁庭处理。

《劳动合同法》第56条进一步明确规定:用人单位违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

2. 按劳动争议的客体分类

从劳动争议的客体来分,可以分为权利争议和利益争议。权利争议是指对现行法律、集体合同、劳动合同所规定的权利,在实施或解释上所发生的争议。利益争议是指在集体协商时双方为订立、续订或变更集体合同条款而产生的争议,也就是对集体合同规定权利及其变更或提出新的权利要求而引起的争议。这里要注意,权利争议既可能是个人的,也可能是集体的,而利益争议则只能是集体争议。

把劳动争议划分为权利争议与利益争议,主要是一种理论划分,有关法律并未直接出现这样的称谓。不过,立法上仍明显地体现了这种划分方法。如上面提到的“因签订集体合同发生的争议”,实际上是对利益争议的一种法律上的表述。而“因履行集体合同发生的争议”,则是权利争议的一种法律上的表述,也是权利争议的重要组成部分,而且是指集体权利争议。集体权利争议的另一些方面是工会提起的有关企业或雇主侵犯工会权利的申诉,这些申诉是以国家立法赋予工会和职工的结社权、集体谈判权、工会行动权为基础的,目前我国法律在这些方面还有待进一步完善。

3. 按劳动争议的性质分类

根据劳动争议的性质,可以划分为社会主义的劳动争议和资本主义的劳资争议。在我国现阶段,大量的劳动争议是社会主义性质的劳动争议,只是在外资企业、外资控股企业和私营企业存在资本主义的劳资争议。

对劳动争议还有其他一些划分方法,如根据争议事项划分为:因确认劳动关系,劳动合同,除名、辞退和辞职、离职争议;因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护争议;因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿和赔偿争议等。

二、劳动争议处理制度、方式和机构

（一）劳动争议处理制度

劳动争议处理制度，是通过劳动立法的形式将劳动争议处理的机构、原则、程序等确定下来，用以处理劳动争议的一项法律制度。根据我国法律、法规的规定，劳动争议处理制度包括三个子制度，即劳动争议调解制度（包括企业劳动争议调解委员会的调解，基层人民调解组织的调解，乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的调解）、地方劳动争议仲裁制度和人民法院的劳动争议诉讼制度。劳动争议处理制度，在法学分类上称为程序法。就其内容看，它是解决在劳动争议处理方面的原则、程序等规定，就其任务和作用看，它为贯彻实体法提供法律保障。目前，我国确立劳动争议处理制度的法律体系已初步形成。

（二）劳动争议处理方式

劳动争议处理方式是指法律规定的解决劳动争议的方法和形式。它是劳动争议处理制度的内容之一。《劳动法》第79条规定：劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。《劳动争议调解仲裁法》第4条、第5条规定：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。发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解后不履行的，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。根据以上法律规定，我国劳动争议的处理方式有四种：

1. 当事人协商和解

通过协商方式自行和解，是劳动争议双方当事人应首先选择解决争议的途径，同时也是在解决争议过程中可以随时采用的最便捷的方式，既可以在第三方中间人介入之前进行，也可以在中间人介入之后进行。当然，协商解决是以双方当事人自愿为基础的，不愿协商或者经协商不能达成一致，当事人可以选择其他方式。即使在仲裁程序，也可以按照《劳动争议调解仲裁法》第41条规定执行，即当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解，达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。《劳动人事争议仲裁办案规则》第42条规定，当事人申请仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请，也可以请求仲裁庭根据和解协议制作调解书。

2. 申请劳动争议调解组织调解

劳动争议双方当事人可以选择向劳动争议调解组织申请调解的处理方式。这种调解实行自愿原则，具体体现在两方面，一方面是只有在双方当事人同意由劳动争议调解组织处理该劳动争议，调解组织才能受理该案件；另一方面是当事人可以不经过调解而直接申请仲

裁。此外，由于企业调解委员会主要是由工会代表和企业代表组成，所以工会与企业因履行集体合同发生争议，不适合向调解委员会申请调解，当事人应直接申请劳动争议仲裁。根据《劳动争议调解仲裁法》第10条规定，调解组织是指：（1）企业劳动争议调解委员会；（2）依法设立的基层人民调解组织；（3）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

3. 当事人申请劳动争议仲裁

若经劳动争议调解组织调解，双方达不成协议，或达成协议后反悔的，或虽未明确表示反悔但拒不履行调解协议，当事人一方或双方均可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以不经调解组织调解而直接申请仲裁。需要注意的是，劳动争议仲裁委员会处理因签订集体合同发生的争议缺乏法律依据，所以处理签订集体合同发生的争议应按照《劳动法》第84条第1款规定，由劳动保障行政部门会同有关方面进行协调处理，不可以申请仲裁。除这种争议外，对其他劳动争议而言，劳动争议仲裁是强制性的必经程序。也就是说，只要有一方当事人申请仲裁，且符合受案条件，劳动争议仲裁委员会即予以受理；当事人如果要起诉到法院，必须先经过仲裁，否则人民法院不予受理。

4. 提起劳动争议诉讼

劳动争议当事人如果对劳动争议仲裁委员会的仲裁裁决、不予受理仲裁决定或通知书不服，可以在规定的时限内向当地基层人民法院起诉。申请人提交仲裁申请后，劳动争议仲裁委员会逾期未作出是否受理决定的，申请人可以向人民法院提起诉讼。目前法院是由民事审判庭依据《民事诉讼法》和《劳动争议调解仲裁法》的规定，对劳动争议案件进行审理，实行两审终审制，也就是当事人若不服一审人民法院的判决，可向上一级人民法院上诉。法院审判是处理劳动争议的最终程序。二审判决是生效的终审判决，当事人必须执行。

值得注意的是，《劳动争议调解仲裁法》第47条规定下列劳动争议仲裁案件，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

（1）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12个月金额的争议；

（2）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。

根据《劳动争议调解仲裁法》第48条规定，劳动者对第47条规定的仲裁终局裁决不服的，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。

用人单位对以上劳动争议案件终局裁决有异议，不得向人民法院提起诉讼。但根据《劳动争议调解仲裁法》第49条规定，用人单位有证据证明第47条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

- （1）适用法律、法规确有错误的；
- （2）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- （3）违反法定程序的；
- （4）裁决所根据的证据是伪造的；
- （5）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- （6）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起 15 日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

（三）劳动争议处理机构

根据《劳动争议调解仲裁法》规定，我国目前处理劳动争议的机构为三个层次：基层劳动争议调解组织、地方劳动争议仲裁委员会和地方人民法院。

根据《劳动争议调解仲裁法》第 10 条规定，基层调解组织包括企业劳动争议调解委员会、依法设立的人民调解组织和在乡镇、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是在职工代表大会领导下，负责调解本企业内劳动争议的群众组织。企业劳动争议调解委员会由职工代表、企业行政代表组成。职工代表由工会成员担任，或者由全体职工推举产生，企业行政代表由企业负责人指定。企业调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。其办事机构一般设在企业工会委员会。没有建立工会组织的企业，调解委员会的设立及其组成，由职工代表和企业代表协商决定。调解委员会处理劳动争议不是必经程序。

县、市、市辖区人民政府设立劳动争议仲裁委员会，负责处理本行政区域内发生的劳动争议。设区的市、市辖区仲裁委员会的管辖范围由省、自治区人民政府规定。仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议的专门机构。各级仲裁委员会由劳动行政部门的代表、工会的代表、企业方面的代表组成，主任由劳动行政部门的负责人担任，其办事机构是设在同级劳动行政主管部门的劳动争议仲裁院。劳动争议仲裁委员会处理劳动争议是必经程序。

人民法院是国家的审判机关，也担负着处理劳动争议的任务。劳动争议当事人对劳动争议仲裁委员会的仲裁裁决不服、对仲裁委员会不予受理的仲裁决定书或通知书不服，或者仲裁委员会对仲裁申请逾期未作出是否受理决定，提起劳动争议诉讼的案件，人民法院民事审判庭负责受理和处理。

（四）劳动争议仲裁委员会

劳动争议仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议的专门机构。

根据《劳动争议调解仲裁法》第 17 条、第 18 条规定：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。

国务院劳动行政部门依照《劳动争议调解仲裁法》有关规定制定劳动仲裁规则。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。

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：

- （1）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；