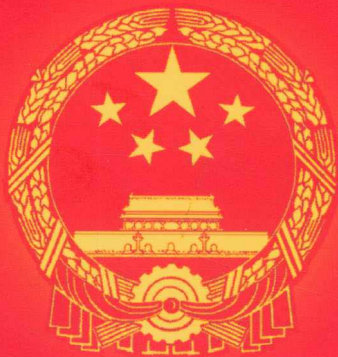


最新版·劳动争议调解仲裁法

实用版



中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 (实用版)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

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: 实用版/中国法制出版社编. —3 版. —北京: 中国法制出版社, 2018. 8

ISBN 978 - 7 - 5093 - 9666 - 7

I. ①中… II. ①中… III. ①劳动争议 - 劳动法 - 中国 IV. ①D922. 591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 182845 号

责任编辑 徐冉

封面设计 杨泽江

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (实用版)

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG ZHENGYI TIAOJIE

ZHONGCAIFA (SHIYONGBAN)

经销/新华书店

印刷/河北鑫兆源印刷有限公司

开本/850 毫米×1168 毫米 32 开

版次/2018 年 8 月第 3 版

印张/5.375 字数/121 千

2018 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 9666 - 7

定价: 15.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

传真: 010 - 66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 010 - 66075800

市场营销部电话: 010 - 66033393

邮购部电话: 010 - 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系调换。电话: 010 - 66032926)

编辑说明

运用法律维护权利和利益，是读者选购法律图书的主要目的。法律文本单行本提供最基本的法律依据，但单纯的法律文本中的有些概念、术语，读者不易理解；法律释义类图书有助于读者理解法律的本义，但又过于繁杂、冗长。“实用版”法律图书至今已行销多年，因其权威、实用、易懂的优点，成为广大读者理解、掌握法律的首选工具。

“实用版系列”独具五重使用价值：

1. **专业出版。**中国法制出版社是中央级法律类图书专业出版社，是国家法律、行政法规文本的权威出版机构。

2. **法律文本规范。**法律条文利用了本社法律单行本的资源，与国家法律、行政法规正式版本完全一致，确保条文准确、权威。

3. **条文解读详致。**本书中的【理解与适用】均是从庞杂的相互关联的法律条文以及全国人大常委会法制工作委员会等对条文的权威解读中精选、提炼而来；【典型案例指引】来自最高人民法院公报、各高级人民法院判决书等，点出适用要点，展示解决法律问题的实例。

4. **附录实用。**书末收录经提炼的法律流程图、诉讼文书、办案常用数据等内容，帮助提高处理法律纠纷的效率。

5. **附赠电子版。**与本分册主题相关、因篇幅所限而未收录的相关文件、“典型案例指引”所涉及的部分重要案例全文，均制作成电子版文件。扫一扫封底“法律法规全书公众号”即可免费获取。

中国法制出版社

2018年8月

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

理解与适用

劳动争议调解仲裁是解决劳动争议的程序制度。我国于1987年恢复了劳动争议仲裁制度，2007年12月29日，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》由中华人民共和国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并公布。

劳动争议调解仲裁法的指导思想是，尽最大可能将劳动争议案件解决在基层，强化调解、完善仲裁、司法救济。其主要内容表现在：

第一，体现把劳动争议案件解决在基层，强化调解的精神，劳动争议调解仲裁法规定，发生劳动争议，当事人可以到企业劳动争议调解委员会，依法设立的基层人民调解组织，在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织申请调解。

第二，针对劳动仲裁机构体系不完善，劳动仲裁人员专业化程度低，不能适应解决劳动争议需要的现状，劳动争议调解仲裁法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；规定了劳动仲裁员的资格条件；规定劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和用人单位方面代表组成，依法履行聘任、解聘专职或者兼职仲裁员，受理劳动争议案件，讨论重大或者疑难的劳动争议案件，对仲裁活动进行监督等职责。

第三，为了解决劳动争议处理周期长，劳动者维权成本高的问题，劳动争议调解仲裁法规定了一裁终局的案件，即追索劳动报酬、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；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。为了保障当事人的救济权，同时规定劳动者对前述仲裁裁决不服的，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；用人单位有证据证明前述仲裁有符合撤销裁决的法定情形的，可以申请撤销裁决。

第四，延长了时效。劳动法中规定，劳动争议发生之日起 60 日内要申请仲裁。当初立法的目的是为了尽快解决劳动争议。结果在实践中，发现时效太短不利于保护劳动者权益。本法把时效延长为当事人知道或者应当知道自己权利被损害时起 1 年内可以提起仲裁申请。仲裁时效延长为 1 年，并且规定了时效的中断和中止制度。特别是对劳动者追索劳动报酬的争议时效作了特别规定。在存在劳动关系期间，追讨拖欠的工资不受仲裁时效的限制。当劳动者要解除或者终止劳动合同，应该在 1 年内提出申请仲裁。

第五，更加合理地分配举证责任。劳动争议调解仲裁法规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。考虑到用人单位掌握和管理着劳动者的档案等材料，又特别规定：与争议事项有关的证据属用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，不提供的应承担不利后果。

最后，明确规定劳动争议仲裁不收费，劳动争议仲裁委员会的经费由财政保证，这样可以大大降低劳动者的维权成本。

目 录

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】 |
| 2 | 第 二 条 | 【适用范围】 |
| 5 | 第 三 条 | 【基本原则】 |
| 6 | 第 四 条 | 【协商】 |
| 6 | 第 五 条 | 【调解、仲裁、诉讼】 |
| 8 | 第 六 条 | 【举证责任】 |
| 9 | 第 七 条 | 【推举代表参加调解、仲裁或诉讼】 |
| 9 | 第 八 条 | 【三方机制】 |
| 10 | 第 九 条 | 【拖欠劳动报酬等争议的行政救济】 |

第二章 调 解

- | | | |
|----|---------|----------------------|
| 11 | 第 十 条 | 【调解组织】 |
| 11 | 第 十 一 条 | 【调解员】 |
| 12 | 第 十 二 条 | 【申请调解的形式】 |
| 12 | 第 十 三 条 | 【调解的基本原则】 |
| 13 | 第 十 四 条 | 【调解协议书】 |
| 13 | 第 十 五 条 | 【不履行调解协议可申请仲裁】 |
| 14 | 第 十 六 条 | 【劳动者可以调解协议书申请支付令的情形】 |

第三章 仲 裁

15 第一节 一般规定

- 15 第十七条 【劳动争议仲裁委员会的设立】
- 16 第十八条 【政府的职责】
- 17 第十九条 【劳动争议仲裁委员会的组成与职责】
- 18 第二十条 【仲裁员】
- 19 第二十一条 【劳动争议仲裁案件的管辖】
- 20 第二十二条 【劳动争议仲裁案件的当事人】
- 21 第二十三条 【有利害关系的第三人】
- 22 第二十四条 【委托代理人参加仲裁活动】
- 24 第二十五条 【法定代理人、指定代理人或近亲属参加仲裁的情形】
- 25 第二十六条 【仲裁公开原则及例外】

26 第二节 申请和受理

- 26 第二十七条 【仲裁时效】
- 28 第二十八条 【申请仲裁的形式】
- 29 第二十九条 【仲裁的受理】
- 29 第三十条 【被申请人答辩书】

30 第三节 开庭和裁决

- 30 第三十一条 【仲裁庭】
- 31 第三十二条 【通知仲裁庭的组成情况】
- 31 第三十三条 【回避】
- 33 第三十四条 【仲裁员承担责任的情形】
- 33 第三十五条 【开庭通知及延期】
- 34 第三十六条 【申请人、被申请人无故不到庭或中途退庭】
- 35 第三十七条 【鉴定】
- 35 第三十八条 【质证和辩论】

36	第三十九条	【举证】
37	第四十条	【开庭笔录】
37	第四十一条	【申请仲裁后自行和解】
38	第四十二条	【先行调解】
39	第四十三条	【仲裁案件审理期限】
40	第四十四条	【可以裁决先予执行的案件】
42	第四十五条	【作出裁决意见】
42	第四十六条	【裁决书】
43	第四十七条	【一裁终局的案件】
44	第四十八条	【劳动者不服一裁终局案件的裁决提起诉讼的期限】
45	第四十九条	【用人单位不服一裁终局案件的裁决可诉请撤销的条件】
48	第五十条	【其他不服仲裁裁决提起诉讼的期限】
48	第五十一条	【生效调解书、裁决书的执行】

第四章 附 则

49	第五十二条	【人事争议处理的法律适用】
50	第五十三条	【劳动争议仲裁不收费】
50	第五十四条	【实施日期】

实用核心法规

51	中华人民共和国劳动法 (2009年8月27日)
68	中华人民共和国劳动合同法 (2012年12月28日)
88	中华人民共和国民事诉讼法(节录) (2017年6月27日)

- 117 | 劳动人事争议仲裁组织规则
(2017 年 5 月 8 日)
- 122 | 劳动人事争议仲裁办案规则
(2017 年 5 月 8 日)
- 136 | 企业劳动争议协商调解规定
(2011 年 11 月 30 日)
- 141 | 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 年 4 月 16 日)
- 145 | 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 年 8 月 14 日)
- 148 | 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 年 9 月 13 日)
- 151 | 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 年 1 月 18 日)

实用附录

- 155 | 劳动争议处理流程图
- 156 | 劳动诉讼流程示意图
- 157 | 劳动合同争议起诉状(参考文本)
- 158 | 劳动合同争议调解申请书(参考文本)
- 159 | 劳动合同争议仲裁申请书(参考文本)

电子版增补法规（请扫封底“法律法规全书公众号”二维码获取）

法律法规

中华人民共和国劳动合同法实施条例

（2008年9月18日）

中华人民共和国人民调解法

（2010年8月28日）

关于确立劳动关系有关事项的通知

（2005年5月25日）

劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

（2008年1月3日）

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年1月16日）

中华人民共和国社会保险法

（2010年10月28日）

工伤保险条例

（2010年12月20日）

最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定

（2014年6月18日）

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年9月12日）

人力资源和社会保障部办公厅关于印发基层劳动人事争议调解工作规范的通知

（2014年3月5日）

人力资源社会保障部、中央综治办关于加强专业性劳动争议调解工作的意见

（2015年6月3日）

国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见
(2016 年 1 月 17 日)

人力资源社会保障部、中央综治办、最高人民法院、司法部、财政部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会/中国企业家协会关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见
(2017 年 3 月 21 日)

典型案例

北京市第二中级人民法院劳动争议典型案例 (2008 - 2017)
(2018 年 4 月 27 日)

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 2007年12月29日中华人民共和国主席令第80号公布 自2008年5月1日起施行)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 调 解
- 第三章 仲 裁
 - 第一节 一般规定
 - 第二节 申请和受理
 - 第三节 开庭和裁决
- 第四章 附 则

第一章 总 则

第一条 立法目的^{*}

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。

^{*} 条文主旨为编者所加，下同。

►理解与适用

劳动争议，也称“劳动纠纷”、“劳资争议”，是指劳动关系当事人之间在执行劳动方面的法律法规和劳动合同、集体合同的过程中，就劳动权利义务发生分歧而引起的争议。劳动争议不同于一般的民事争议，用人单位和劳动者之间在一定程度上存在管理和被管理的关系，而且劳动关系还涉及执行劳动法规等多方面的关系，如各种社会保险、劳动保护等，而不同于单纯的民事关系。

劳动争议的特点是：第一，劳动争议的主体是劳动关系双方，即发生在用人单位和劳动者之间，二者之间形成了劳动关系，因而所发生的争议称为劳动争议；第二，劳动争议必须是因为执行劳动法律、法规或者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同而引起的争议。有的争议虽然发生在用人单位和劳动者之间，但也可能不属于劳动争议。如劳动者一方因为与用人单位发生买卖合同方面的纠纷，其争议的内容不涉及劳动合同和其他执行劳动法规方面的问题，因而属于民事纠纷，不是劳动争议。

第二条 适用范围

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。

►理解与适用

本法适用于下列劳动争议事项的处理：

（一）因确认劳动关系发生的争议。

劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。因确认劳动关系是否存在而产生的争议属于劳动争议，适用劳动争议调解仲裁法。在实践中，一些用人单位不与劳动者签订劳动合同，一旦发生纠纷，劳动者往往因为拿不出劳动合同这一确定劳动关系存在的凭证而难以维权。为了更好地维护劳动者的合法权益，劳动争议调解仲裁法将因确认劳动关系发生的争议纳入了劳动争议处理范围，劳动者可以就确认劳动关系是否存在这一事由，依法向劳动争议调解仲裁机构申请权利救济。

（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。

劳动合同，是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。用人单位与劳动者的劳动关系，涉及订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的全过程。对于在这一过程中任何一个环节发生的争议，都可以适用劳动争议调解仲裁法来解决。

（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议。

《劳动合同法》^①第39条、第40条规定了过失性辞退和无过失性辞退的情形。劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：1. 在试用期间被证明不符合录用条件的；2. 严重违反用人单位的规章制度的；3. 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人

^① 为便于阅读，本书中相关法律文件标题中的“中华人民共和国”字样都予以删除。

单位提出，拒不改正的；5. 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；6. 被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：1. 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；2. 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；3. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（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。

因工作时间、休息休假发生的争议，主要涉及用人单位规定的工作时间是否符合有关法律的规定，劳动者是否能够享受到国家的法定节假日和带薪休假的权利等而引起的争议。因社会保险发生的劳动争议，主要涉及用人单位是否依照有关法律、法规的规定为劳动者缴纳养老、工伤、医疗、失业、生育等社会保险费用而引起的争议。因福利、培训发生的劳动争议，主要涉及用人单位与劳动者在订立的劳动合同中规定的有关福利待遇、培训等约定事项的履行而产生的争议；因劳动保护发生的劳动争议，主要涉及用人单位是否为劳动者提供符合法律规定的劳动安全卫生条件等标准而产生的争议。

（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。

经济补偿，是指根据劳动合同法的规定，用人单位解除和终止劳动合同时，应给予劳动者的补偿。根据劳动合同法的规定，劳动者因用人单位的过错而单方提出与用人单位解除劳动合同的；或者用人单位因为劳动者存在过错之外的原因而单方决定与劳动者解除劳动合同的；或者用人单位提出动议，与劳动者协商一

致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿等。同时，在用人单位与劳动者终止固定期限劳动合同或者企业破产、被责令关闭、吊销执照、提前解散等情形时，也应当向劳动者支付经济补偿。

赔偿金，是指根据劳动法律法规的规定，用人单位应当向劳动者支付的赔偿金和劳动者应当向用人单位支付的赔偿金。

（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

这是一项兜底的规定。除了上述劳动争议事项外，法律、行政法规或者地方性法规规定的其他劳动争议，也要纳入劳动争议调解仲裁法的调整范围。

► 典型案例指引

某公司与李某等仲裁裁决申请案 [安徽省宿州市中级人民法院民事裁定书（2014）宿中民仲字第 00001 号]

案件适用要点：用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第 2 条第（四）项规定，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用人单位与劳动者争议，适用该法调整。某公司拖欠缴纳社会保险，应当予以补缴。

► 条文参见

《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；《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）》第 7 条

第三条 基本原则

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。

► 理解与适用

着重调解原则包含两方面的内容：一是调解作为解决劳动争议的基本手段贯穿于劳动争议处理的全过程。即使进入仲裁