

《中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法》 讲话

ZHONGHUARENMINGONGHEGUO
LAODONGZHENGYI
TIAOJIEZHONGCAIFA
JIANGHUA

中华全国总工会



 中国工人出版社

《中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法》 讲话

人力资源和社会保障部
劳动争议仲裁院
编

中国劳动社会保障出版社



中国劳动社会保障出版社

全国工会系统“五五”普法专用教材

《中华人民共和国劳动争议 调解仲裁法》讲话

主 编 孙春兰
副 主 编 乔传秀 张鸣起
执行编辑 刘继臣 谢良敏

中国工人出版社



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》讲话 / 孙春兰
主编. —北京: 中国工人出版社, 2008. 3

ISBN 978 - 7 - 5008 - 4055 - 8

I. 中… II. 孙… III. 劳动争议—劳动法—中国—学习
参考资料 IV. D922. 591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 020525 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)62350006(总编室) (010)82075935(编辑室)

发行热线: (010) 62033018 82081553 (传真)

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市国英印务有限公司

版 次: 2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月第 1 次印刷

开 本: 850 毫米 × 1168 毫米 1/32

字 数: 160 千字

印 张: 6.375

印 数: 12000 册

定 价: 16.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

目 录

第一讲 劳动争议处理及其法制建设

- 一、劳动争议 (1)
- 二、劳动争议处理制度 (2)
- 三、我国劳动争议处理法制建设 (6)
- 四、劳动争议预防 (9)

第二讲 《劳动争议调解仲裁法》的立法背景、 宗旨、特点和意义

- 一、《劳动争议调解仲裁法》的立法背景 (12)
- 二、《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨 (13)
- 三、《劳动争议调解仲裁法》的主要特点 (14)
- 四、《劳动争议调解仲裁法》的重要意义 (19)

第三讲 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围 与劳动争议处理基本原则

- 一、《劳动争议调解仲裁法》的适用范围 (21)
- 二、劳动争议处理基本原则 (29)

第四讲 劳动争议协商

- 一、劳动争议协商的概念及特征 (33)
- 二、劳动争议协商的原则 (35)

三、劳动争议协商的内容、形式与效力	(36)
四、工会参与劳动争议协商的必要性和 应注意的问题	(41)

第五讲 劳动争议调解组织与调解原则

一、劳动争议调解概述	(45)
二、劳动争议调解组织	(46)
三、工会在劳动争议调解中的地位、 职责和作用	(52)
四、劳动争议调解的原则	(54)

第六讲 劳动争议调解程序

一、劳动争议调解的申请与受理	(58)
二、调解前的准备	(62)
三、实施调解	(63)

第七讲 劳动争议仲裁机构、管辖及参加人

一、劳动争议仲裁机构	(70)
二、劳动争议仲裁管辖	(75)
三、劳动争议仲裁参加人	(76)

第八讲 劳动争议仲裁的申请和受理

一、劳动争议仲裁的概念和特征	(85)
二、劳动争议仲裁的作用	(87)
三、劳动争议仲裁的原则	(88)
四、劳动争议仲裁申请	(90)
五、劳动争议仲裁受理	(95)

第九讲 劳动争议仲裁开庭

- 一、劳动争议仲裁开庭概述 (96)
- 二、开庭前准备 (102)
- 三、仲裁开庭程序 (102)

第十讲 劳动争议仲裁裁决

- 一、劳动争议仲裁裁决概述 (108)
- 二、劳动争议仲裁裁决的效力 (109)
- 三、劳动争议仲裁中的特殊制度 (115)
- 四、劳动争议仲裁期限 (118)

第十一讲 司法救济

- 一、劳动争议诉讼 (120)
- 二、劳动争议诉讼案件审理 (123)
- 三、劳动争议仲裁裁决的执行与撤销 (127)
- 四、工会在劳动争议诉讼中的作用 (129)

附 录 (133)

中华人民共和国主席令 (133)

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (134)

关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

(草案)》的说明 (145)

全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动

争议调解仲裁法(草案)》修改情况的汇报 (150)

全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动

争议调解仲裁法(草案)》审议结果的报告 (153)

全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动

争议调解仲裁法（草案三次审议稿）》修改	
意见的报告	（157）
中华人民共和国劳动法	（159）
中华人民共和国劳动合同法	（175）
后 记	（195）

第一讲 劳动争议处理及其法制建设

一、劳动争议

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）第一条规定：“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。”《劳动法》第七十七条规定：“用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。”“调解原则适用于仲裁和诉讼程序。”这里我们首先要对劳动争议的概念有个基本的认识。

劳动争议又叫劳动纠纷、劳资争议或劳资纠纷。根据《劳动法》和《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议是指依法建立劳动关系的用人单位和劳动者之间，因劳动权利和义务问题产生分歧而引起的争议。

劳动争议具有如下特征：劳动争议主体一方为用人单位，另一方是劳动者；劳动争议主体之间存在劳动关系，即劳动者与用人单位有隶属性劳动关系，劳动争议是在这种劳动关系存续期间发生的；劳动争议的内容与劳动权利义务有关，即是因劳动就业、劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息时间、劳动安全与卫生、社会保险与福利、职业培训而引起的争议。

用人单位之间、劳动者之间、用人单位与没有与之建立劳动关系的劳动者之间、用人单位与劳动者之间不是因劳动权利义务产生的争议，都不属于劳动争议。

劳动争议根据其主体、客体和内容的不同，可以有不同的分类。

(1) 根据主体的不同，劳动争议分为个人劳动争议与集体劳动争议。个人劳动争议是指劳动者个人与用人单位发生的劳动争议。集体劳动争议则分两种：一种是劳动者一方为多人，发生争议的原因和请求是共同的，这种集体劳动争议劳动者一方应推举代表参加法定的处理程序，在处理程序上与个人劳动争议相同。但根据《劳动争议仲裁委员会办案规则》规定，职工一方在三十人以上的集体劳动争议适用特别程序。另一种集体劳动争议为团体争议，即指以工会组织为一方，代表职工与用人单位因签订和履行集体合同产生的争议。

(2) 根据客体的不同，劳动争议可分为：因执行劳动法律法规与劳动合同和集体合同的规定而发生的劳动争议，通常又叫权利之争。因确定或变更劳动者的权利义务而发生的劳动争议，亦称利益争议。

(3) 根据内容的不同，劳动争议可分为因执行国家有关工资、保险、福利、职业培训、劳动保护的规定发生的争议；因履行和变更解除劳动合同发生的争议。

根据内容的难易程度，分为简单劳动争议和复杂劳动争议。对简单劳动争议，在处理程序上可以简化。

二、劳动争议处理制度

劳动争议处理制度，是指依照法律规定，劳动争议处理机构依照法定权限和程序解决劳动争议的法律制度。

《劳动法》第十章规定了处理劳动争议的基本制度，明确了劳动争议的范围和处理程序，确定了处理劳动争议的基本原则，

对劳动争议处理机构的设置、组成及因集体合同产生争议的处理都作了原则性规定，使劳动争议处理纳入了劳动基本法的调整范围。《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议的调解仲裁作了专门性规定，使劳动争议的处理作为一项法律制度，更加完善。

劳动争议处理制度有以下几个特点：

(1) 劳动争议处理制度是一项法律制度。正确处理劳动争议，不仅关系到劳动者与用人单位的合法权益能否得到维护，而且关系到劳动关系的和谐和社会的稳定。必须将劳动争议处理作为一项重要的劳动法律制度确定下来，由法定机构按照法定程序和原则处理争议，才能使劳动争议得到及时有效的解决。作为法律制度，劳动争议处理制度包括劳动争议处理程序、处理机构、处理原则和劳动争议案件的受理范围等基本内容。处理劳动争议的法律规定不局限于《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》的规定，而是由众多的法律、法规所组成。包括目前尚在执行的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》及其实施办法、《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》、《劳动争议仲裁委员会组织规则》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》、《中华人民共和国民事诉讼法》等等。《劳动法》和《劳动争议调解仲裁法》的规定，只是为劳动争议案件的处理提供了基本准则和依据。

(2) 劳动争议处理机构有其自身特点。按照《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》的规定，我国劳动争议处理的专门机构包括劳动争议调解组织、劳动争议仲裁委员会和人民法院。另外，对于一些特殊劳动争议，又规定了特定的处理机构，如对因女职工劳动保护引起的争议，用人单位的主管部门或者劳动行政部门有权受理；对因签订集体合同发生的争议，当事人双方协商不成的，由当地人民政府劳动行政部门组织有关各方协调处理。

(3) 劳动争议处理程序有其特定性。我国专门处理劳动争

议的程序有两种，一种是针对一般劳动争议，按照一般的处理程序解决，即调解委员会的调解程序、仲裁委员会的仲裁程序和人民法院的诉讼程序。调解由双方当事人自愿选择，不是必经程序。仲裁是必经的前置程序。诉讼则是解决劳动争议的最终程序。另一种是对一些争议案件按照特殊程序解决，主要包括：第一，《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的因追索劳动报酬、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；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。这类争议，除另有规定外，仲裁裁决为终局裁决。劳动者对仲裁裁决不服的，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。用人单位则根据法定情形，可以自收到仲裁裁决书之日起三十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。第二，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。第三，因侵犯女职工劳动保护权益发生的争议，根据我国《女职工劳动保护规定》申诉人有权向所在单位的主管部门或者当地政府劳动行政部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内做出处理决定，女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。第四，因签订集体合同发生的争议，根据我国《劳动法》的规定，当事人协商不成的，由当地人民政府劳动行政部门组织有关各方协调处理。

(4) 劳动争议处理实行自愿与强制相结合的原则。劳动争议不同于民事争议，关系到劳动者的切身利益和企业的生产经营活动。如果不能及时予以处理，将直接影响到劳动者的生活和企

业生产经营活动的正常进行，进而影响经济的发展和社会的稳定。因此，对劳动争议案件的处理，既要遵循民事纠纷的一般处理原则，又要采取适应劳动争议特点的处理原则，即在劳动争议处理中坚持自愿和强制相结合原则。自愿原则主要体现在劳动争议调解制度中，即只有当事人双方自愿，劳动争议调解委员会才能受理和处理劳动争议。在仲裁和诉讼阶段，劳动争议仲裁委员会和人民法院应当先行调解。但仲裁调解和诉讼调解也要遵循当事人自愿原则，不得强行调解结案。强制原则主要体现在：当事人只要有一方依法提出仲裁或诉讼申请，劳动争议仲裁机构或人民法院就可以受理，无须得到另一方的同意。在向人民法院提起劳动争议诉讼之前，一般应先由劳动争议仲裁机构处理。除部分仲裁终局的案件外，当事人对仲裁裁决不服的，可以就争议事项向人民法院提起诉讼。

由于劳动关系双方的利益存在差异，劳动争议的发生具有一定的必然性。劳动争议处理制度为劳动关系双方当事人解决劳动争议提供了法定渠道，使劳动争议能通过法定途径予以解决。劳动争议处理制度的作用主要有以下几个方面：一是维护劳动关系当事人的合法权益。在当事人无法自行协商解决劳动争议的情况下，由劳动争议处理机构以事实为根据，以法律为准绳解决，有利于维护当事人的权利。二是及时化解矛盾，促进劳动关系的和谐稳定。劳动争议发生后，如果不能及时解决，将对劳动者的生活和企业的生产经营活动产生不利的影响。一旦酿成群体性事件，将可能影响到当地的社会稳定和经济发展。劳动争议处理制度则为用人单位和劳动者解决劳动争议提供了畅通的渠道，用人单位和劳动者也就可以通过理性、合法的方式及时解决双方存在的争议，避免矛盾激化，维护劳动关系和谐和社会稳定。三是增强用人单位和劳动者的法制观念，预防和减少劳动争议的发生。

劳动争议处理机构依法公正处理劳动争议的过程，也是一次劳动法制宣传教育过程。劳动争议双方当事人从参与劳动争议处理的过程中，了解法律的相关规定和各自的权利义务，提高法律意识，增强履行义务的自觉性。同时对其他用人单位和劳动者来说，也起到法制宣传教育的作用，从而预防和减少劳动争议的发生。

三、我国劳动争议处理法制建设

建国后，我国劳动争议处理法制建设经历了以下几个发展阶段：

第一，1956 年对资本主义工商业社会主义改造完成前为建立阶段。建国初期，为了及时处理劳动争议，中华全国总工会于 1949 年 11 月制定了《关于劳动争议解决程序的暂行规定》，规定处理劳动争议的程序为协商、仲裁、人民法院审理。1950 年 6 月，劳动部发布《市劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》，同年 10 月又发布《关于劳动争议处理程序的规定》。这两个规章的颁布，标志着我国劳动争议处理制度初步建立，对及时处理资本主义工商业的社会主义改造过程中发生的劳动争议起了积极作用。

第二，1956 年至 1986 年劳动争议改由人民来信、来访方式处理。1956 年，随着对生产资料私有制的社会主义改造基本完成，企业所有制结构和劳动关系形式趋于单一，加之受当时“左”的思想影响，各级处理劳动争议的机构相继撤销，人民法院不再审理劳动争议案件。劳动争议案件改由人民来信、来访机构处理。

第三，1987 年至 1993 年为恢复阶段。改革开放后，我国劳

动关系发生了深刻变化，劳动争议处理工作愈益受到重视。1986年7月国务院制定《国营企业劳动争议处理暂行规定》，标志着中断了三十年的我国劳动争议处理制度得到了恢复。暂行规定主要规定了劳动争议处理的范围，包括因履行劳动合同发生的争议和因开除、除名、辞退违纪职工发生的争议和处理劳动争议的程序，即调解、仲裁和诉讼。暂行规定的颁布实施，对于保护劳动者和国有企业的合法权益，协调劳动关系，维护企业正常生产秩序和社会稳定，起了积极作用。

第四，1993年8月至今为发展完善阶段。1993年7月国务院制定《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，之后，劳动部又相继制定了《劳动争议仲裁委员会组织规则》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》和《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》。特别是1994年7月5日颁布1995年1月1日实施的《中华人民共和国劳动法》，对劳动争议处理制度作了专章规定，标志着我国劳动争议处理的法律体系和法律制度已基本建立。《劳动法》第十章为我国劳动争议处理所确立的法制原则，是科学、完整、正确的，根据这些原则制定实施办法，将有利于完善我国劳动争议处理法律体系和法律制度。2007年12月十届全国人大常委会通过的《劳动争议调解仲裁法》，进一步发展、完善了劳动争议处理制度。

相比起现行劳动争议处理制度，《劳动争议调解仲裁法》主要在以下方面作了改进：

一是整合劳动争议调解资源，强化调解。该法在加强企业劳动争议调解委员会的基础上，增加了两类参与劳动争议调解的组织，即依法设立的基层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。依法设立的基层人民调解组织，是指根据国务院《人民调解委员会组织条例》的规定，村民委员会

和居民委员会下设的调解民间纠纷的人民调解委员会。乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织，是指在乡镇、街道设立的区域性劳动争议调解组织，一般由工会代表、劳动行政部门的代表、用人单位代表等组成，主要指导企业劳动争议调解委员会工作和调解本区域内未建立企业劳动争议调解委员会的企业的劳动争议。

二是根据需求和实事求是原则设立仲裁机构。该法规定：“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。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。”

三是在维持现行劳动争议处理程序的基础上，对部分劳动争议案件实行有条件的“一裁终局”。现行劳动争议处理程序是：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》在基本维持这一程序的基础上，规定对部分劳动争议案件实行有条件的“一裁终局”。这部分劳动争议包括：因追索劳动报酬、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；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。对这些劳动争议，在仲裁作出裁决后，只要劳动者不提起诉讼和用人单位申请撤销仲裁裁决，仲裁裁决即发生法律效力。

四、劳动争议预防

劳动争议预防,是指有关组织和个人,依法对劳动关系当事人之间可能产生的矛盾采取超前防范措施,以有效防止劳动争议发生的活动。劳动争议预防有以下特点:一是超前防范性。针对可能引发劳动争议的矛盾和问题,通过多种形式主动协调,加强教育和规范,使矛盾不发生或将矛盾化解在萌芽状态。二是主体广泛性。劳动争议预防涉及诸多部门和人员,包括用人单位、劳动者、工会组织、劳动行政部门、企业代表组织、劳动争议处理机构,以及其他社会组织和人员。三是形式多样性。既有整体预防措施,又有具体预防手段,包括开展劳动法制宣传、进行劳动执法监督检查、建立集体合同制度、加强劳动合同管理、加强企业民主管理等。

劳动争议预防工作的作用主要有以下几个方面:

一是有利于保护劳动者合法权益。目前,我国劳动争议绝大多数因用人单位违反劳动法律法规、侵犯职工权益而引发,加强劳动争议预防,可教育和监督用人单位依法用工,从而使劳动者权益免受侵害。

二是有利于企业发展。劳动争议不仅涉及职工切身利益,而且与企业利益密切相关。一旦发生争议,势必影响企业的正常秩序。采取超前防范措施,可有效避免矛盾发生,促进企业生产发展。

三是有利于稳定劳动关系和社会秩序。劳动关系双方因存在利益差异,极易产生矛盾。一旦矛盾激化,势必影响社会稳定。采取积极预防措施,可最大限度减少摩擦,促进双方关系和谐,保持社会稳定。