



劳动法律培训用书

LAO DONG ZHENG YI TIAO JIE ZHONG CAI FA

ZHUAN TI JIANG ZUO

劳动争议调解仲裁法

专题讲座

——原理·制度·案例

主编 ● 姜颖

中国劳动关系学院法学系主任、教授

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



劳动法律培训用书

LAO DONG ZHENG YI TIAO JIE ZHONG CAI FA
ZHUAN TI JIANG ZUO

劳动争议调解仲裁法

专题讲座

——原理·制度·案例

主编●姜颖

其他撰稿人：

- 第一讲 李冰彬、彭 鹏（中国劳动关系学院法学系助理研究员、助教）
- 第二讲 尚春霞（中国劳动关系学院法学系讲师、博士）
- 第三讲 李文涛（中国劳动关系学院法学系讲师、博士生）
- 第四讲 尚春霞、高战胜（中国劳动关系学院法学系讲师、博士）
- 第五讲 肖 竹（中国劳动关系学院法学系助教、博士）
- 第六讲 宋艳慧（中国劳动关系学院法学系讲师）
- 第七讲 高战胜（中国劳动关系学院法学系讲师、博士）
- 第八讲 王守俊（中国劳动关系学院法学系讲师）
- 第九讲 沈建峰（中国劳动关系学院法学系讲师、博士生）
- 第十讲 张冬梅（中国劳动关系学院法学系讲师）
- 第十一讲 郑其斌（中国劳动关系学院法学系讲师、博士）

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议调解仲裁法专题讲座: 原理·制度·案例/
姜颖编. —北京: 中国法制出版社, 2008. 1

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0364 - 1

I. 劳… II. 姜… III. 劳动争议 - 劳动法 -
研究 - 中国 IV. D922. 591. 4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 014436 号

劳动争议调解仲裁法专题讲座

LAODONG ZHENGYI DIAOJIE ZHONGCAIFA ZHUANTI JIANGZUO

主编/姜 颖

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2008 年 2 月第 1 版

印张/ 8. 25 字数/ 173 千

2008 年 2 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0364 - 1

定价: 19. 00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66010493

邮购部电话: 66033288

作者简介

姜颖 女，现任中国劳动关系学院法学系主任、教授，中国劳动关系学院劳动法与工会法研究所所长。兼任中国劳动法学研究会理事，北京市劳动和社会保障法学会常务理事，中国法学会社会法学会理事，中国劳动学会理事，中国工人历史与现状研究会常务理事，兼职律师。

主要研究领域为劳动法和社会保障法、工会法。受立法机关的邀请，参与了《工会法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》等劳动法律法规的立法起草和论证工作。曾主持和参与多项国家和省部级关于劳动法和工会法的课题研究。

主要科研成果：出版有《劳动合同法论》、《劳动争议处理教程》、《劳动法学》等多部教材和著作，发表了《我国劳动立法与劳动者权益保障》、《论工会在劳动合同制度中的作用》等学术论文五十余篇，科研成果字数达一百万字。多篇论文被转载并获奖，《劳动争议处理教程》被评为北京市高等院校二十一世纪精品教材。曾多次前往欧洲、亚洲等国家讲学和访问。

前 言

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已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于2007年12月29日通过,并将于2008年5月1日起施行。该法总结了我国二十年来劳动争议处理的实践,对现行劳动争议处理制度进行了重大改革。这是一部与广大劳动者切身利益密切相关的法律。它将和劳动合同法、就业促进法两部法律衔接配套,旨在形成比较完备的劳动法律制度,以发展和谐稳定的劳动关系,并重在维护劳动者的权益。

近年来,随着我国市场经济体制的建立和发展,劳动关系发生了深刻的变化,企业形式和劳动关系日趋多样化和复杂化,劳动用工制度发生深刻变革,劳动争议案件数量大幅度上升。统计显示,1995-2006年的12年中,劳动争议案件数量增加13.5倍。2005年全国各级劳动争议仲裁委员会共立案受理劳动争议案件31.4万件,涉及劳动者74.4万人。其中,集体劳动争议案件1.9万件,共涉及劳动者41万人。与2004年相比,劳动争议案件立案受理数增加5.3万件,增幅为20.5%。这是自2000年以来的6年里除2003年(22.7%)以外案件增幅最快的一年,受理案件量是2000年的2.3倍,是1995年的9.5倍。由于劳动争议的内容日趋复杂化,导致案件争议的处理难度也日益增大。根据《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》的规定,我国劳动争议处理实行“一调一裁两审”制度。随着劳动争议案件数量的增加和复杂程度的加剧,劳动争议处理体制在实践中暴露出来的问题已经比较明显。主要表现为:劳动争议调解未能发挥有效作用;时效过短影响当事人权

益保护;劳动争议处理周期过长,劳动者维权成本高以及仲裁与诉讼不衔接等问题的存在,影响了对劳动争议案件的公正及时处理。为了解决这些问题,有必要制定专门的劳动争议调解仲裁法,进一步完善劳动争议处理的程序制度,确保劳动争议案件得到公正及时地处理,保护当事人的合法权益,促进劳动关系和谐稳定。

经过两年多的研究和讨论,最终颁布的《劳动争议调解仲裁法》基本维持了“一调一裁两审”程序,但在很多方面对原有的制度进行了重大的修改,对涉及劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿、养老金、赔偿金等一些问题则实行一裁终局,并在保障双方当事人救济权利的前提下,使劳动者行使救济权利更方便。同时,在强化调解、整合仲裁机构、延长仲裁申请时效、劳动争议仲裁不收费、增加劳动行政部门的劳动监察权等方面做出了相应的规定。

《劳动争议调解仲裁法》是在坚持劳动法基本原则的前提下,根据社会经济发展要求,总结现行劳动争议处理制度经验,对劳动争议处理制度所作的进一步完善。针对当前我国劳动争议处理工作面临的紧迫任务和实践中的主要问题,《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议调解、仲裁制度作了进一步完善和规范,规定部分案件实行有条件的“一裁终局”;延长了申请劳动争议仲裁时效期间;缩短了劳动争议仲裁审理期限;更加合理地分配举证责任;规定劳动争议仲裁不收费;突出了劳动争议调解程序等。这些新的规定对于公正及时处理劳动争议,保护当事人,特别是劳动者的合法权益,促进劳动关系和谐稳定都起到了重要的作用。

2007年可以说是我国的劳动立法年,随着《劳动合同法》和《就业促进法》的颁布实施,劳动争议的数量必然会有一个大幅度地攀升,如果没有一套更加完善合理的争议处理程序,当事人的合法权益是很难得到有效及时维护的。《劳动争议调解仲裁法》的出台恰恰弥补了这一空缺,为法律的配套执行提供了良好的平台。《劳动争议调解仲裁法》是建立健全劳动争议调处机制的重要法

律。它的颁布实施,将进一步完善劳动争议调解仲裁制度,为当事人、特别是劳动者提供高效公正的法律救济,对发展和谐稳定的劳动关系具有重大意义。

法律的生命在于实施,而保障法律实施的重要一环就在普及法律知识,使更多的人知法、守法。尽管为了有利于宣传普及保障贯彻实施,《劳动争议调解仲裁法》颁布时已经预留了近半年准备的时间,但对于这部专业性较强的法律来讲,宣传普及的时间还是很紧迫的。中国法制出版社组织相关领域的专家学者编写的这本专题讲座,非常及时。本书的作者主要来自中国劳动关系学院法学系,长期从事劳动法的教学研究工作,且其中不少专家参与了《劳动争议调解仲裁法》的立法过程,熟知我国《劳动争议调解仲裁法》的立法背景和立法精神,保证了这本专题讲座的权威性。

目 录

理 论 篇

第一讲 我国劳动争议处理制度的发展.....	3
一、劳动争议概述.....	3
二、我国劳动争议处理制度的历史发展.....	8
第二讲 《劳动争议调解仲裁法》的立法背景、 立法过程和立法意义	12
一、立法背景	12
二、立法过程	16
三、立法宗旨和立法意义	17
第三讲 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围	19
一、《劳动争议调解仲裁法》的适用范围	19
二、《劳动争议调解仲裁法》适用范围的主要变化	28
三、劳动争议调解仲裁法受理范围主要变化的意义	28
第四讲 劳动争议处理的基本原则	30
一、劳动争议处理基本原则的特点及意义	30
二、劳动争议处理基本原则的内容	32
三、集体劳动争议处理的原则	35
四、解决劳动争议的三方协商机制	38

制 度 篇

第五讲 劳动争议处理体制	47
--------------------	----

一、《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争	
议处理体制	47
二、《劳动争议调解仲裁法》实施前的劳动争	
议处理体制存在的问题	49
三、《劳动争议调解仲裁法》对处理体制的修	
改及修改的意义	57
第六讲 劳动争议处理中的举证责任	75
一、举证责任的概念和性质	75
二、举证责任的分配规则	77
三、劳动争议处理中举证责任的特点	79
四、《劳动争议调解仲裁法》关于举证责任的规定	85
五、《劳动争议调解仲裁法》中举证责任规定的意义	87
第七讲 劳动争议协商制度	89
一、劳动争议协商的概念和特点	89
二、劳动争议协商的作用和意义	90
三、劳动争议协商的原则	92
四、劳动争议协商的参加者和协商结果	93
第八讲 劳动争议调解制度	95
一、劳动争议调解的概念	95
二、劳动争议调解的作用	97
三、劳动争议调解组织	98
四、劳动争议调解员	110
五、劳动争议调解程序	113
六、劳动争议调解效力	119
第九讲 劳动争议仲裁组织和当事人	127
一、劳动争议仲裁的概念及其作用	127
二、劳动争议仲裁组织	132
三、劳动争议仲裁参加人	142

第十讲 劳动争议仲裁的申请与受理	157
一、劳动争议仲裁管辖	157
二、劳动争议仲裁时效	161
三、劳动争议仲裁的申请	168
四、劳动争议仲裁的审查和受理	172
五、劳动争议仲裁的收费	175
第十一讲 劳动争议仲裁开庭和裁决	178
一、开庭准备	178
二、开庭审理	183
三、和解与调解	187
四、裁决的作出	189
五、仲裁裁决的效力	193
六、执行	200

实 践 篇

一、劳动争议适用范围案例	203
案例一：国有企业改制过程中的劳动争议	203
案例二：因解除劳动合同而引发的劳动争议	204
案例三：对恶意欠薪可以申请劳动仲裁	204
案例四：临时工应当同工同酬	205
案例五：因辞退引发的劳动争议	206
二、劳动争议处理体制案例	208
案例一：劳动争议仲裁与诉讼	208
案例二：劳动争议调解与仲裁	212
案例三：劳动监察与劳动争议处理	214
三、劳动争议处理中的举证责任案例	217

案例一：寻发展辞职被控违约案·····	217
案例二：怀孕职工休病假遭辞退案·····	218
案例三：被单位除名二十年要求补偿案·····	221
案例四：经济补偿金领取纠纷案·····	222
四、劳动争议调解案例·····	224
案例一：员工拍手掌被炒案·····	224
案例二：母亲为子讨公道——郑博工伤案·····	226
五、仲裁当事人案例·····	229
案例一：劳动者死亡后劳动争议仲裁当事人的确定·····	229
案例二：劳动仲裁中被申请人和第三人的确定·····	231
案例三：村民委员会和劳动者之间的劳动纠纷是 否属于劳动争议仲裁的受理范围·····	233
六、劳动争议仲裁申请和受理案例·····	235
案例一：劳动争议仲裁时效的起算·····	235
案例二：劳动争议仲裁管辖的确定·····	237
七、劳动争议仲裁开庭和裁决案例·····	240
案例一：仲裁员的回避与裁决·····	240
案例二：不服仲裁裁决怎么办·····	242
附： 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法·····	244

理 论 篇

第一讲 我国劳动争议处理制度的发展

一、劳动争议概述

(一) 劳动争议的概念及特点

劳动争议的概念有狭义和广义之分。狭义的劳动争议是指“用人单位和劳动者因实现劳动权利或履行劳动义务发生的纠纷”；广义的劳动争议是指“用人单位及其雇主组织和劳动者及工会因劳动关系所发生的纠纷”。

1. 劳动争议的主体是用人单位和劳动者。根据我国劳动法和相关政策的规定，目前受劳动法调整的用人单位是指：各类企业、个体经济组织、实行企业化管理的事业单位、与劳动者签订劳动合同的国家机关、事业单位和社会团体；劳动者是指与上述用人单位建立了劳动关系、达到法定就业年龄和具有劳动能力的公民。在广义的劳动争议概念中，劳动争议的主体比狭义的概念更宽一些，包括劳动者组织——工会和用人单位组织——雇主组织。在集体争议中，因签订或履行集体合同发生的争议，工会作为劳动者的代表可以成为争议的主体。而随着我国集体协商和集体合同制度的发展，特别是区域性和行业性集体协商的开展，雇主组织也可成为这类争议的一方主体。

2. 劳动争议的内容是因实现劳动权利和履行劳动义务，或因劳动关系发生的。狭义的劳动争议将争议的内容界定在劳动权利和劳动义务这一构成劳动法律关系的内容上，而劳动权利和义

务一般是通过劳动法律法规、劳动合同和集体合同加以确定的，因此，劳动争议通常表现为因执行劳动法律法规，履行劳动合同和集体合同发生的争议。广义劳动争议将劳动法律关系的内容扩大为劳动关系的内容，不仅包括狭义劳动争议，还包括没有法律规定或未签订劳动合同而发生的事实劳动关系引起的争议，以及在签订、修改集体合同中引起的争议。

劳动争议具有以下特点：

1. 劳动争议主体具有特定性。劳动争议是用人单位与劳动者发生的争议，而且两者之间必须存在劳动关系，因此劳动争议的当事人只能由具有劳动关系的用人单位和劳动者构成。除此之外，其他主体之间即使因劳动问题发生的纠纷也不属于劳动争议，如企业与企业之间、职工与职工之间、企业或职工与政府之间等。应当注意的是，伴随着集体协商和集体合同制度的深入发展，因签订和履行集体合同的争议将逐渐增多，工会以及雇主组织作为劳动者的代表和雇主的代表，也可以成为劳动争议的当事人。而随着我国劳动法适用范围的逐步扩大，劳动争议的主体范围也将随之扩展。

2. 劳动争议主体关系具有双重特性。用人单位与劳动者之间的劳动关系一般是通过签订劳动合同或合意建立的，在这一过程中，双方法律地位平等，体现出类似民事法律关系中双方主体地位平等的特点。一旦用人单位与劳动者建立了劳动关系，劳动者即成为用人单位的一员，双方存在着管理与被管理的隶属关系，而这又体现出类似于行政法律关系中双方地位不对等的特点。因此，劳动争议主体双方兼有平等关系和不平等关系的双重特性。

3. 劳动争议的内容涉及劳动权利义务和利益。劳动争议的内容是用人单位与劳动者在劳动关系的运行过程中，双方因劳动权利义务的享有、履行，或在签订集体合同中利益达不成一致而

发生的。具体包括：因确认劳动关系发生的争议；因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；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；法律、法规规定的其他劳动争议。这里法律法规规定应当处理的其他争议就包括因签订、履行集体合同发生的争议，也包括随着今后的发展逐步纳入到劳动争议处理范围内涉及劳动权利义务及相关利益的争议。

4. 劳动争议与生产和劳动者的生活密切相关。劳动争议产生于生产活动之中，如果不能及时解决，势必影响企业正常的生产秩序。而且，劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性，劳动者进入用人单位工作通过劳动获得劳动报酬，是劳动者用以谋生的基本手段。因此，劳动争议不仅关系到劳动者的切身利益，也关系到劳动者家庭的日常生活，如不能及时、妥善解决，往往容易激化，甚至出现怠工、罢工、游行示威等突发事件，进而严重影响正常的生产和社会的稳定。

（二）劳动争议的种类

按照不同的划分标准，劳动争议可以分为以下种类：

1. 按照劳动争议涉及的人数，可分为个别争议和集体争议。个别争议的主体通常是指劳动者个人与用人单位。争议的内容仅涉及个人的权利与义务，并由劳动者个人提请处理。集体争议则发生于多个劳动者或工会与用人单位之间，争议的内容涉及多个劳动者或工会。集体争议一般包括两类：一类是十人以上的劳动者因相同原因而引起，并有共同请求的争议，由劳动者推选代表参与调解、仲裁或者诉讼活动，如同一企业中的多名职工因工资问题与企业发生的纠纷；另一类是因签订、履行集体合同发生的争议，如企业工会要求与企业签订集体合同，而企业予以拒绝，或在签订时协商不成，或企业拒绝履行集体合同。第二类争议则

由工会出面解决。两类争议的解决程序、解决依据和影响都有所不同。

2. 按照劳动争议的性质,可分为权利争议和利益争议。权利争议是指当事人的权利义务已由劳动法律、法规,或劳动合同、集体合同予以确定,当事人就执行法律、法规,或履行劳动合同、集体合同而发生的争议。因此,权利争议也叫实现既定权利争议,也有的国家称之为法律争议。利益争议则是指当事人主张的权利义务没有通过法律、法规,或劳动合同、集体合同事先确定,而是当事人在集体谈判中就新的权利提出要求却难以达成一致时而发生的争议。可见,利益争议也可称为因实现将来权利发生的争议,有的国家也称事实争议或经济争议。这种分类已被实行集体谈判和集体合同制度的国家所普遍采用。

3. 按照劳动争议发生的地域范围,可分为用人单位或企业劳动争议、区域劳动争议和行业劳动争议。用人单位劳动争议是指发生在同一用人单位中的劳动争议,通常这类争议数量多,波及范围和影响面相对较小,解决起来也相对容易。而区域和行业劳动争议则发生在一定区域和行业内部,数量虽少于用人单位劳动争议,但一旦发生,极可能引发较大规模的怠工或罢工事件,其影响面相当广,处理难度也较大。因此,劳动争议应尽可能控制在企业一级,尽量避免大范围的区域性或行业性劳动争议的发生,这也是近年来世界各国在处理劳动争议中所持的一个基本原则。

4. 劳动争议的其它种类。按照劳动争议产生的原因可分为:因确认劳动关系发生的争议;因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;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;法律、法规规定的其他劳动争议等等。按照用人单位