

劳动和社会保障部组织编写

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

讲 座

培训读本



中国劳动社会保障出版社

中国劳动和社会保障出版社

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

讲座

中国劳动和社会保障出版社



中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 讲 座

劳动和社会保障部组织编写

中国劳动社会保障出版社

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座/劳动和社会保障部组织编写. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2008

ISBN 978-7-5045-6950-9

I. 中… II. 劳… 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 015400 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

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

880毫米×1230毫米 32开本 7印张 166千字

2008年2月第1版 2008年3月第1次印刷

定价: 20.00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

《中华人民共和国劳动争议 调解仲裁法讲座》编委会

主 任 孙宝树

副主任 杨志明 袁彦鹏

编 委 闫宝卿 邱小平 芮立新 党晓捷
董 平

撰稿人 (按姓氏笔画排序)

王 瑞	王文珍	王振麒	王云亮
吕鸿雁	李鹏举	沈水生	应三玉
苏 玲	郭晓宪	高永贤	彭光华

贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》

促进劳动关系和谐稳定

(代序)

田成平

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已于2007年12月29日经全国人大常委会第三十一次会议审议通过，同时胡锦涛主席签署第八十号主席令予以公布，将于今年5月1日开始施行。今天，我们召开电视电话会议，主要任务就是推动各地深入学习贯彻《劳动争议调解仲裁法》，加快完善劳动争议处理制度，进一步提升劳动争议处理能力，促进劳动关系和谐稳定。刚才，志明同志宣读了《关于做好〈劳动争议调解仲裁法〉贯彻实施工作的通知》，各地要认真贯彻落实。下面，我再强调讲三个问题。

一、充分认识颁布施行《劳动争议调解仲裁法》的重要意义

《劳动争议调解仲裁法》是社会主义市场经济条件下调整劳动关系的一部重要法律。这部法律的颁布施行，对于公正及时地解决劳

本文为劳动和社会保障部部长田成平于2008年1月21日在贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》电视电话会议上的讲话。

动争议、保护劳动争议当事人的合法权益、促进劳动关系和谐稳定、构建社会主义和谐社会，都具有十分重要的意义。

(一) 颁布实施《劳动争议调解仲裁法》，是深入贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的内在要求。

科学发展观的第一要义是发展，核心是以人为本。构建社会主义和谐社会，要求我们必须发展的基础上正确处理各种社会矛盾，实现社会公平正义，努力形成全体人民各尽其能、各得其所而又和谐相处的局面。劳动关系是最重要、最基本的一种社会关系，是生产关系的重要组成部分。如果劳动关系不和谐，国民经济的健康发展就会受到影响，劳动者切身利益就得不到有效保障，社会和谐也就无从谈起。当前，我国的劳动关系总体保持和谐稳定，但劳动关系领域中的一些突出矛盾依然存在，一定程度上影响了经济社会的协调发展。《劳动争议调解仲裁法》通过完善劳动争议处理方式和程序，为公正及时地处理劳动关系方面的矛盾，维护劳动者和用人单位的合法权益提供了保障，有利于构建和发展和谐劳动关系，必将进一步促进社会公平正义的实现，完全符合深入贯彻落实科学发展观、推动和谐社会建设的本质要求。

(二) 颁布实施《劳动争议调解仲裁法》，是完善劳动保障法律体系的重要步骤。

改革开放以来，我国劳动保障法制建设取得了长足发展。1994年7月颁布的《劳动法》确立了包括劳动争议处理制度在内的劳动保障法律制度框架，为劳动保障事业的发展提供了基本法律依据。根据我国经济社会发展的新趋势，从保障和改善民生出发，全国人大提出了加强劳动和社会保障领域立法的新要求。经过努力，去年

劳动保障立法工作取得重大进展，先后颁布了《劳动合同法》《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》。这是我国劳动保障立法的重大成果，对于加快中国特色的劳动保障法律体系建设，推动劳动保障事业全面协调持续发展必将产生深远的影响。

（三）颁布实施《劳动争议调解仲裁法》，是完善劳动争议处理制度的重大举措。

劳动争议调解仲裁制度是解决劳动纠纷的一项基本制度。我国自1987年恢复劳动争议仲裁制度以来，先后通过颁布《企业劳动争议处理条例》和《劳动法》，明确了以协商、调解、仲裁、诉讼为主要环节的劳动争议处理制度，对解决劳动争议、维护争议双方当事人合法权益发挥了重要作用。但是，随着我国经济体制、社会结构、利益格局和人们思想观念不断发生深刻变化，以及工业化、市场化、城镇化、全球化进程不断加快，劳动关系日益多样化、复杂化，处理难度越来越大。在这种情况下，现行劳动争议处理组织机构体系不完善、争议处理能力不足、处理周期过长等突出问题逐步显现。《劳动争议调解仲裁法》根据我国劳动关系的发展变化以及经济社会发展的要求，总结改革开放以来的实践经验，充分体现人民群众和社会各界的意愿和要求，对劳动争议处理制度进行了完善，强化了劳动争议调解工作的职能作用，健全了劳动争议仲裁制度。这部法律的颁布施行，必将进一步提高我国的劳动争议处理能力，为公正及时地解决劳动纠纷，促进劳动关系和谐稳定提供重要的法律保障。

二、正确理解和把握《劳动争议调解仲裁法》的主要内容

《劳动争议调解仲裁法》在对现行劳动争议处理基本法律制度加以继承的基础上，针对当前和今后一个时期我国劳动关系的发展趋

势以及劳动争议处理的新特点,在劳动争议处理的适用范围、基本程序、组织机构以及劳动争议调解仲裁的时效和期限等方面作出了一系列新的法律规定。各级劳动保障部门和劳动争议调解、仲裁机构要加强学习研究,正确把握法律的精神实质和主要内容,并在工作中抓好贯彻落实。具体地讲,要侧重从以下四个方面来理解和把握这部法律的新规定:

(一) 扩大了法律调整的适用范围。

为建立统一的国家劳动争议处理制度,加强对劳动争议双方当事人特别是对劳动者的保护,《劳动争议调解仲裁法》对适用范围作出了与《劳动合同法》一致的规定,明确中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的劳动争议均适用本法。同时,将因确认劳动关系发生的争议,因订立、变更、解除和终止劳动合同发生的争议等都纳入了劳动争议处理渠道,相应扩大了劳动争议案件的受理范围。

(二) 完善了劳动争议处理的基本程序,强化了调解工作在劳动争议处理过程中的地位和作用。

目前,我国劳动争议案件增长较快、劳动争议处理能力相对不足。为了把争议最大限度地解决在基层,《劳动争议调解仲裁法》在维持“一调一裁两审”基本程序的同时,更加注重协商和调解。法律明确规定,发生劳动争议后,劳动者可以与用人单位协商达成和解协议,同时将调解作为劳动争议处理的重要程序,规定当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解。对于不愿调解、调解不成或者达成了调解协议不履行的,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

另有规定的以外，可以向人民法院提起诉讼。

坚持“预防为主、基层为主、调解为主”，是处理劳动争议的重要原则。为了充分发挥调解在基层劳动争议处理中的作用，《劳动争议调解仲裁法》不仅规定在仲裁程序中应当先行调解，而且单列一章专门规定了当事人申请仲裁之前的调解程序，明确发生劳动争议后，当事人可以向企业劳动争议调解委员会、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申请调解，并且完善了企业劳动争议调解委员会的组成，从而拓宽了劳动争议调解渠道。同时，为提高调解协议的效力，还明确规定调解达成的协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。对于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。

（三）明确了健全劳动争议仲裁组织机构的新要求。

为解决我国目前劳动争议仲裁机构不健全、不适应劳动争议多发实际需要的问题，推进劳动争议仲裁机构实体化建设，实现办案职能和行政职能相分离，《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，劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门、工会代表和企业方面代表组成。明确了仲裁委员会的具体职责，强调要在仲裁委员会下设办事机构，负责办理仲裁委员会的日常工作。同时，对仲裁员的任职条件也提出了新的更高的要求。

（四）完善了劳动争议仲裁制度。

针对劳动争议仲裁工作中当事人申请时效偏短、审理期限较长

等问题,《劳动争议调解仲裁法》对仲裁制度作出了一些新的规定。一是延长了申请仲裁时效。按照现行规定,劳动争议当事人应当自争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。在实践中,一些劳动者因为超过时效丧失了获得法律救济的机会。为了更好地保护劳动争议当事人特别是劳动者的合法权益,法律将申请仲裁的时效期间延长为一年。二是缩短了劳动争议仲裁审理时限。按照现行规定,仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出,如案情复杂确需延期的,经法定程序批准可适当延期,但延期不得超过三十日。为了进一步提高仲裁效率,法律缩短了仲裁审理时限,规定应当自受理仲裁案件之日起四十五日内结束,案情复杂需要延期的,经劳动争议仲裁委员会主任批准,可适当延期,但延期不得超过十五日。三是更加合理地分配了举证责任。法律规定,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。但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于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。四是规定对部分案件实行仲裁终局。为防止一些用人单位恶意诉讼以拖延仲裁审理时间,加大劳动者维权成本,法律规定对部分劳动争议案件实行有条件的“一裁终局”,在劳动者在法定期限内不向法院提起诉讼,或者用人单位向法院提起撤销仲裁裁决申请被驳回的情况下,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力。五是减轻了当事人的经济负担。免除了劳动争议仲裁收费,劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

三、切实做好《劳动争议调解仲裁法》的贯彻实施工作

法律的生命在于实施。做好《劳动争议调解仲裁法》的贯彻实

施工作，既是各级劳动保障部门的重要职责，也是提高劳动争议处理能力、发展和谐稳定劳动关系的良好机遇。各级劳动保障部门要进一步增强责任感和紧迫感，把这项工作作为当前和今后一个时期的重要任务，统一思想认识，加强组织领导，认真履行职责，加强与有关部门的协调和配合，采取切实有力的措施，务求抓紧抓好，抓出成效。

（一）全面开展学习培训和宣传工作。

加强法律的学习、宣传和培训，是法律贯彻实施的一项重要基础工作。各级劳动保障部门要把切实抓好本系统干部职工和劳动争议调解、仲裁机构工作人员的学习培训，作为贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》的基础环节，领导同志要带头学习研究，每一位同志都要深刻理解制定颁布这部法律的重要意义，熟悉各项法律规定。特别要加强对劳动争议调解员、仲裁员的培训工作，通过举办专题培训班、研讨会等方式，认真宣讲这部法律，使大家全面领会和准确把握法律的精神实质，熟练掌握和运用法律条款，切实提高依法处理劳动争议的能力和水平。要大力加强舆论宣传工作，把《劳动争议调解仲裁法》纳入“五五普法”的重要内容，通过各种媒体和方式，广泛深入宣传劳动争议处理的法律知识，使广大劳动者和用人单位正确理解法律规定，增强依法维护自身合法权益的意识，引导鼓励劳动争议当事人通过法律渠道解决劳动纠纷，努力形成自觉学法、守法、用法的社会氛围，更好地维护社会稳定。

（二）加快完善劳动争议处理制度。

完善相关的配套法规和政策，健全劳动争议处理各项制度，是贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》的重要条件。做好这项工作，首

先要对现行相关法规、规章和规范性文件进行全面清理，妥善处理
好现行规定、制度与《劳动争议调解仲裁法》的衔接，凡与法律相
抵触的，要及时修改或者废止。在此基础上，重点针对法律关于劳
动争议仲裁程序的新规定，特别是针对受案范围、申请时效、裁决
程序、办案时限等方面的新变化，抓紧完善办案规则，规范办案程
序。要结合当地工作实际，进一步完善案件受理、立案、调解、审
理以及证据、监督和纠错等各项制度，不断提高劳动争议仲裁的效
率和公信力。

(三) 大力加强劳动争议仲裁机构实体化建设。

推进劳动争议仲裁机构实体化，是提高劳动争议处理效能的关键。
各地要以贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》为契机，认真总结
近年来的实践经验，进一步加大推进劳动争议仲裁机构实体化建设
工作的力度。要按照法律规定的统筹规划、合理布局和适应实际需
要的原则，进一步建立健全劳动争议仲裁委员会。要积极争取当地
党委、政府的重视和有关部门的支持，创造条件解决好劳动争议仲
裁委员会办事机构和人员编制问题，争取再用两年左右的时间，在
全国地级以上城市劳动争议仲裁委员会和劳动争议案件较多的县、
市、区劳动争议仲裁委员会，普遍建立相对独立于劳动保障行政部
门的、实体性的办事机构，合理配备办案人员并保持相对稳定，并
将所需经费纳入同级财政预算。

(四) 切实抓好劳动争议调解工作。

加强劳动争议调解工作，注重预防，调解为主，有利于把劳动
争议解决在基层、化解在萌芽状态，最大限度地降低争议当事人双
方的对抗性，这是世界各国解决劳动争议的共同理念，也是《劳动

《劳动争议调解仲裁法》确立的重要原则。各级劳动保障部门要积极会同工会和企业代表组织，进一步加强劳动争议调解体系建设，不断强化协商、调解在劳动争议处理中的作用。一是要继续指导和帮助企业依法建立健全劳动争议调解委员会，探索建立劳动关系双方自主协商解决劳动纠纷的机制，提高企业内部自主解决劳动争议的能力。二是要依托街道、乡镇和社区劳动保障工作平台，依法推动建立劳动争议调解组织，充分发挥基层人民调解组织的作用，逐步形成企业外部的劳动争议调解组织网络。三是要指导各类调解组织不断完善劳动争议调解程序和工作制度，逐步实现劳动争议调解工作的制度化、规范化，筑牢解决劳动纠纷的第一道防线。

（五）着力加强劳动争议处理队伍建设。

建立一支高素质、专业化的劳动争议处理队伍，是提高劳动争议处理效能的重要保证。《劳动争议调解仲裁法》根据劳动争议处理形势发展的需要，提高了对劳动争议调解员、仲裁员的任职资格条件，明确了对他们的素质要求。各级劳动保障部门要按照法律规定，指导劳动争议调解、仲裁机构进一步加强仲裁员、调解员队伍建设，在充实队伍和提高素质上下功夫。要把稳定现有的队伍摆在突出位置，并根据工作需要合理增配专兼职仲裁员和调解员，建立健全资格准入制度，将符合法律规定条件的人员吸收到劳动争议处理队伍中来。要大力开展培训工作，研究制定培训规划，有针对性地确定培训目标、培训内容和培训方式，不断提高仲裁员、调解员的业务素质。要加强管理，通过有效的激励和约束机制，努力建立一支品德高尚、作风过硬、工作高效的劳动争议处理队伍。有条件的地区可以探索试行仲裁员职级制度，为逐步实现仲裁员职业化积累经验。

国会(六)注意研究解决法律实施中遇到的新情况、新问题。

当前,我国正处在劳动争议多发期,劳动争议案件呈现持续快速增长的态势。随着《劳动合同法》的贯彻实施,劳动关系方面可能出现一些新情况、新问题,特别是由于一些用人单位对某些条款的误读甚至有意规避,加上《劳动争议调解仲裁法》对受案范围、申请时效等作出了新规定,劳动争议有可能进一步增多,劳动争议处理工作形势更加严峻。各级劳动保障部门要进一步增强政治敏锐性,密切关注劳动关系的新动向,增强工作的预见性,采取有力措施,有针对性地解决出现的新情况、新问题。要指导劳动争议仲裁委员会和有关调解组织积极应对面临的挑战,通过加强能力建设,充分挖掘工作潜力,努力多办案、办好案,切实维护劳动争议双方当事人特别是劳动者的合法权益,促进劳动关系和谐稳定。

同志们,做好《劳动争议调解仲裁法》的贯彻实施工作,责任重大,意义深远。我们要抓住机遇,开拓进取,扎实工作,为构建和发展和谐稳定的劳动关系、促进社会主义和谐社会建设作出更大贡献。

目 录

第一讲 概述	(1)
一、《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨	(1)
二、《劳动争议调解仲裁法》的适用范围	(6)
三、解决劳动争议的基本原则	(17)
四、劳动争议处理方式	(19)
五、劳动争议当事人的举证责任	(21)
六、劳动争议参加人	(23)
七、劳动保障执法监察	(28)
八、协调劳动关系三方机制	(31)
九、事业单位聘用制工作人员劳动争议的处理	(32)
十、《劳动争议调解仲裁法》施行日期	(35)
第二讲 劳动争议调解	(36)
一、调解与劳动争议调解的概念	(36)
二、劳动争议基层调解	(38)
三、劳动争议仲裁调解	(43)
四、《劳动争议调解仲裁法》关于调解的规定的�主要特点	(44)
第三讲 劳动争议仲裁的一般规定	(47)
一、劳动争议仲裁组织机构及其职责	(48)

二、劳动争议仲裁员制度	(55)
三、劳动争议仲裁管辖	(60)
四、劳动争议仲裁案件参加人	(62)
五、劳动争议仲裁公开原则	(66)
第四讲 劳动争议仲裁申请和受理	(68)
一、劳动争议仲裁申请	(68)
二、劳动争议仲裁受理	(79)
第五讲 劳动争议仲裁开庭	(83)
一、劳动争议仲裁开庭概说	(83)
二、开庭的程序	(84)
三、开庭笔录	(99)
四、对开庭特殊情况的处理	(101)
第六讲 劳动争议仲裁裁决	(108)
一、劳动争议仲裁裁决的类型	(108)
二、仲裁裁决的作出	(115)
三、仲裁文书的效力与执行	(124)
附录一 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(128)
附录二 劳动和社会保障部关于做好《劳动争议调解仲裁法》 贯彻实施工作的通知	(140)
附录三 劳动和社会保障部关于印发《中华人民共和国劳动 争议调解仲裁法》宣传提纲的通知	(144)
附录四 中华人民共和国劳动法	(163)
附录五 中华人民共和国劳动合同法	(181)
附录六 劳动和社会保障部关于公布劳动和社会保障规章清理 结果的通知	(203)