

最新劳动法律学习培训用书 / 林燕玲 万群定 主编

劳动争议调解仲裁法 及基本知识解答

本书编写组 编写

人民日报出版社

《最新劳动法律学习培训用书》

编委会

主 编

- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、北京市劳动保障学会理事
- 万群定 中国工会学研究会副会长，四川省总工会干部学校校长、高级讲师

编委会成员（按姓氏笔画排列）

- 万群定 中国工会学研究会副会长，四川省总工会干部学校校长、高级讲师
- 么书心 北京市总工会法律部
- 韦西林 吉林省长春市总工会干部学校副教授
- 刘丽红 中国劳动关系学院党委常委、党政办公室主任、讲师
- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、北京市劳动保障学会理事
- 姜风雷 北京市总工会干部学院工会研究所助理研究员
- 郭宇强 中国劳动关系学院劳动关系系讲师、博士
- 董连松 上海市总工会干部管理学院教授
- 戴文宪 铁道部党校科研所副所长、教授

序 言

2007年1月7日，胡锦涛总书记在“2008’经济全球化与工会”国际论坛上发表了“可持续发展、体面劳动和工会的作用”为主题的重要讲话。胡总书记指出，让广大劳动者实现体面劳动，是以人为本的要求，是时代精神的体现，也是尊重和保障人权的重要内容。

近年来，全国人大在加强经济领域立法的同时，着力加快了社会领域的立法。特别是2007年6月全国人大常委会审议通过了《劳动合同法》，8月审议通过了《就业促进法》，12月又审议通过了《劳动争议调解仲裁法》。这三部法律既是改善民生、建设和谐社会的重要法律保障，又是贯彻落实科学发展观的重要举措。它们体现了我们的党和国家坚持以人为本、关注民生的要求，对于构建和发展和谐稳定的劳动关系，促进就业再就业，依法调解仲裁劳动争议，维护劳动者合法权益，促进社会和谐，具有重大的现实意义。

这三部法律所涉及的劳动合同、就业促进及劳动争议处理等制度，都是我国劳动法律制度的重要组成部分。《劳动合同法》进一步明确了劳动合同的法律地位，规范了劳动合同双方当事人的权利和义务，为劳动者和用人单位提供了强有力的法律保障，有利于广大劳动者实现体面劳动，共享经济社会发展成果，有利于用人单位实现可持续发展。就业是民生之本，促进就业是安国之策。《就业促进法》把我们党和国家促进就业的一系列方针政策法制化，强化了政府促进和支持就业的责任，规范了人力资源市场秩序，有利于创造和维

护公平就业环境。《劳动争议调解仲裁法》改进了我国劳动争议处理的方式和程序，有助于公正、及时地解决劳动争议，加强了调解组织的作用，完善了劳动争议的仲裁制度，从法律程序上加强了劳动关系双方当事人合法权益的保护，保证了劳动法、劳动合同法等法律的有效实施。

法律的生命力在于实施。这三部法律的公布施行，是我国经济社会生活中的一件大事，不仅对于规范和构建和谐劳动关系具有直接的现实意义，而且对于中国经济和社会的可持续发展具有长远的历史意义。切实加强对这三部法律的学习、宣传和培训工作，是维护宪法和法律权威的一项重要基础性工作，也是我们掌握法律内容及其精神实质的重要途径。因此，贯彻实施好这三部法律，是包括各级政府工会、劳动行政等部门以及广大劳动者在内的全社会的共同责任。

新年伊始，万象更新，让我们紧密地团结在以胡锦涛总书记为核心的党中央周围，同心同德，共同奋进，奏鸣可持续发展和体面劳动的时代强音。

中国劳动关系学院劳动关系系教授 林燕玲

2008年1月

目 录

中华人民共和国主席令	(1)
------------------	-----

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(2)
------------------------	-----

第一章 总则	(2)
--------------	-----

第二章 调解	(3)
--------------	-----

第三章 仲裁	(4)
--------------	-----

第一节 一般规定	(4)
----------------	-----

第二节 申请和受理	(6)
-----------------	-----

第三节 开庭和裁决	(7)
-----------------	-----

第四章 附则	(11)
--------------	------

关于《中华人民共和国劳动争议调解 仲裁法(草案)》的说明	(13)
---------------------------------------	------

一、劳动争议处理的现状和问题	(13)
----------------------	------

二、关于劳动争议处理程序	(14)
--------------------	------

三、关于劳动争议处理的组织机构	(15)
-----------------------	------

四、关于劳动争议调解仲裁的时效、期限和效力	(16)
-----------------------------	------

五、关于劳动争议诉讼制度	(17)
--------------------	------

《劳动争议调解仲裁法》基本知识解答	(19)
-------------------------	------

1. 《劳动争议调解仲裁法》何时通过? 何时起施行?	(19)
-------------------------------------	------

2. 《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨是什么?	(19)
-------------------------------	------

3. 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围
包括哪些? (19)
4. 什么是劳动争议? (20)
5. 什么是集体劳动争议? (20)
6. 劳动争议调解仲裁的基本原则是什么? (20)
7. 劳动争议处理的基本程序有哪些? (21)
8. 发生劳动争议时, 劳动者可以寻求哪些组织
或者个人帮助参与协商? (22)
9. 发生劳动争议时, 当事人、用人单位如何承担
举证责任? (22)
10. 什么情况下劳动者可以推举代表参加调解、
仲裁或者诉讼活动? (23)
11. 出现劳动争议的重大问题, 政府(劳动行政
部门)可否介入处理? 怎样介入处理? (23)
12. 在哪些情况下劳动者可以向劳动行政部门
投诉, 并要求劳动行政部门依法处理? (23)
13. 发生劳动争议, 当事人可以到哪些调解组织
申请调解? (23)
14. 企业劳动争议调解委员会由哪些人员组成? (23)
15. 劳动争议调解组织的调解员应该具备
哪些条件和素质? (24)
16. 当事人如何参加调解委员会的劳动争议
调解活动? (24)
17. 当事人经调解达成协议的, 如何制作
调解协议书才能生效? (25)
18. 当事人没达成调解协议是否可以申请仲裁? (25)
19. 达成调解协议后, 如果一方当事人在协议
约定期限内不履行调解协议的, 另一方

- 当事人可以怎么办? (26)
20. 劳动争议仲裁委员会设立的原则是什么? (26)
21. 劳动争议仲裁委员会由哪些人员组成? (26)
22. 劳动争议仲裁委员会依法履行哪些职责? (26)
23. 劳动争议仲裁委员会仲裁员应该具备的条件有哪些? (27)
24. 《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议仲裁委员会受案区域管辖范围是怎么规定的? (27)
25. 涉及劳务派遣的劳动争议如何确认仲裁案件的双方当事人? (27)
26. 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人, 怎么参加劳动争议仲裁活动? (27)
27. 当事人可以委托代理人参加仲裁活动吗? (28)
28. 劳动者在丧失或者部分丧失民事行为能力情况下, 如何确定其代理人? (28)
29. 劳动争议仲裁公开进行, 但在哪些情况下可以不公开进行? (28)
30. 劳动争议申请仲裁的时效期有多长? (28)
31. 在一些特殊情况下, 劳动争议申请仲裁的时效期如何计算? (28)
32. 申请人申请仲裁提交书面仲裁申请应该注意哪些事项? (29)
33. 《劳动争议调解仲裁法》对劳动争议仲裁委员会受理案件有哪些规定? (29)
34. 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行什么制度? (30)
35. 仲裁员在什么情形下, 应当回避? (30)
36. 什么情况下劳动争议仲裁委员会应当

- 被解聘? (30)
37. 当事人干扰调解仲裁活动怎么处理? (31)
38. 仲裁庭在什么时候将开庭日期、地点
书面通知双方当事人? (31)
39. 申请人收到书面通知, 无正当理由拒不到庭
或者未经仲裁庭同意中途退庭的有什么后果? ... (31)
40. 被申请人收到书面通知, 无正当理由拒不到庭
或者未经仲裁庭同意中途退庭的有什么后果? (31)
41. 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的,
由谁来确定鉴定机构? (31)
42. 仲裁庭如何认定和掌握证据? (32)
43. 仲裁庭是否应当将开庭情况记入笔录?
笔录需要哪些人的签名或者盖章? (32)
44. 当事人申请劳动争议仲裁后, 可以自行和解
撤回仲裁申请吗? (32)
45. 劳动争议案件在进入仲裁阶段时, 仲裁庭
在什么情况下做出调解或者裁决? (32)
46. 仲裁庭裁决劳动争议案件的期限是多久? (33)
47. 哪些情况下仲裁庭可以裁决先予执行
当事人的申请? (33)
48. 仲裁庭根据什么原则形成仲裁裁决? (33)
49. 劳动争议仲裁裁决书的基本内容和一般
要求是什么? (34)
50. 仲裁调解书和仲裁裁决书有什么不同? (34)
51. 什么是“一裁终局”? (34)
52. 劳动争议调解仲裁法规定的哪些案件采用
“一裁终局制”? (35)
53. 如果劳动者对终局裁决不服怎么办? (35)

- 54. 什么情况下用人单位可以向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销终局裁决? (35)
 - 55. 当事人对除终局裁决外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服, 可以怎么办? (36)
 - 56. 如果一方当事人不依照发生法律效力的调解书、裁决书规定按时履行的, 另一方当事人可以怎么办? (36)
 - 57. 国家机关、事业单位、社会团体内的劳动争议怎么办? (36)
 - 58. 劳动争议仲裁是否收费? 劳动争议仲裁委员会的经费来源是什么? (37)
 - 59. 未签订劳动合同的劳动者与用人单位发生劳动争议是否受理? (38)
- 附 录: 劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法贯彻实施座谈会 (39)**

中华人民共和国主席令

(第八十号)

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已由十届全国人大常委会第三十一次会议于2007年12月29日通过，现予公布，自2008年5月1日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

2007年12月30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)

第一章 总 则

第一条 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。

第二条 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。

第三条 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。

第四条 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。

第五条 发生劳动争议，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；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。

第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。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；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第七条 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，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。

第八条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

第九条 用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

第二章 调 解

第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- (一) 企业劳动争议调解委员会；
- (二) 依法设立的基层人民调解组织；
- (三) 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由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代

表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条 劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十二条 当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条 调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

第十五条 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条 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。

第三章 仲 裁

第一节 一般规定

第十七条 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。

第十八条 国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。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。

第十九条 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：

- (一) 聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- (二) 受理劳动争议案件；
- (三) 讨论重大或者疑难的劳动争议案件；
- (四) 对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

- (一) 曾任审判员的；
- (二) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；
- (三) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；
- (四) 律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动

合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

第二十三条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十四条 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

第二十五条 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第二十六条 劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

第二节 申请和受理

第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中

止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

第二十八条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

第二十九条 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十条 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

第三节 开庭和裁决

第三十一条 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实

行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

第三十二条 劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十三条 仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

- (一) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；
- (二) 与本案有利害关系的；
- (三) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；
- (四) 私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。

第三十四条 仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形，或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。

第三十五条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。

第三十六条 申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

第三十七条 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。