

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

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. —北京: 中国法制出版社, 2008. 1

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0346 - 7

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 001271 号

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG ZHENGYI TIAOJIE ZHONGCAIFA

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

版次/2008 年 1 月第 1 版

印张/3.75 字数/94 千

2008 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0346 - 7

定价: 8.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66070042

邮购部电话: 66033288

我国的立法体系

全国人民代表大会	修改宪法，制定、修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。
全国人民代表大会常务委员会	制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改；解释法律。
国务院	根据宪法和法律，制定行政法规。
省、自治区、直辖市人民代表大会及其常务委员会	根据本行政区域的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前提下，制定地方性法规。
较大的市的人民代表大会及其常务委员会	根据本市的具体情况和实际需要，在不同宪法、法律、行政法规和本省、自治区的地方性法规相抵触的前提下，制定地方性法规，报批准后施行。
经济特区所在地的省、市的人民代表大会及其常务委员会	根据全国人民代表大会的授权决定，制定法规，在经济特区范围内实施。
民族自治地方的人民代表大会	依照当地民族的政治、经济和文化的特点，制定自治条例和单行条例，报批准后生效。 依照当地民族的特点，对法律和行政法规的规定作出变通的规定，但不得违背法律或者行政法规的基本原则，不得对宪法和民族区域自治法的规定以及其他有关法律、行政法规专门就民族自治地方所作的规定作出变通规定。
国务院各部、委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构	根据法律和国务院的行政法规、决定、命令，在本部门的权限范围内，制定部门规章。
省、自治区、直辖市和较大的市的人民政府	根据法律、行政法规和本省、自治区、直辖市的地方性法规，制定地方政府规章。
中央军事委员会	根据宪法和法律制定军事法规，在武装力量内部实施。

- 注：1. 较大的市是指省、自治区的人民政府所在地的市，经济特区所在地的市和经国务院批准的较大的市。
2. 法的效力等级：宪法 > 法律 > 行政法规 > 地方性法规、部门规章、地方政府规章；地方性法规 > 本级和下级地方政府的规章；部门规章 = 地方政府规章。（>表示效力高于，=表示效力相等）
3. 司法解释：司法解释是最高人民法院对审判工作中具体应用法律问题 and 最高人民检察院对检察工作中具体应用法律问题所作的具有法律效力的解释，司法解释与被解释的有关法律规定一并作为人民法院或人民检察院处理案件的依据。

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某些概念、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。为方便读者，我们编辑了这套“实用版”法律图书，具有以下四方面鲜明特点：

1. **出版权威。**中国法制出版社是国务院法制办公室所属的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。**法律条文利用了我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. **条文解读专业、权威。**本书中的解读都是从全国人大常委会法制工作委员会、国务院法制办公室等对条文的权威解读中精选、提炼而来，并用◆标示出来，简单明了、通俗易懂、方便学习。

4. **附录实用。**书末收录经提炼的劳动争议相关文本、劳动争议处理流程图等，帮助您大大提高处理法律纠纷的效率。

2008年1月

劳动争议调解仲裁法律要点提示

法律要点	法 条	页 码
适用范围	《劳动争议调解仲裁法》 第 2 条	第 2 页
劳动争议仲裁案件的管辖	《劳动争议调解仲裁法》 第 21 条	第 16 页
劳动争议仲裁时效	《劳动争议调解仲裁法》 第 27 条	第 22 页
劳动争议举证责任	《劳动争议调解仲裁法》 第 6 条	第 6 页
一裁终局的劳动争议案件	《劳动争议调解仲裁法》 第 47 条	第 36 页
劳动者不服一裁终局案件的 裁决提起诉讼的期限	《劳动争议调解仲裁法》 第 48 条	第 38 页
用人单位不服一裁终局案 件的裁决可诉请撤销的条 件	《劳动争议调解仲裁法》 第 49 条	第 38 页
其他不服仲裁裁决提起诉 讼的期限	《劳动争议调解仲裁法》 第 50 条	第 40 页
生效调解书、裁决书的执 行	《劳动争议调解仲裁法》 第 51 条	第 40 页
拖欠劳动报酬等争议的行政 救济	《劳动争议调解仲裁法》 第 9 条	第 8 页
可以裁决先予执行的劳动 争议案件	《劳动争议调解仲裁法》 第 44 条	第 35 页
劳动争议仲裁不收费	《劳动争议调解仲裁法》 第 53 条	第 41 页

《劳动争议调解仲裁法》与你

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，1993年企业劳动争议处理条例和1994年劳动法的相继颁布实施，形成了以协商、调解、仲裁、诉讼为主要环节的劳动争议处理制度。随着市场经济的发展和劳动关系的变化，劳动关系也发生了深刻的变化，劳动争议处理制度面临着一些新的挑战。

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。我国具有通过调解解决纠纷的优良传统，劳动争议双方通过调解解决纠纷，不需要进入正式程序，息事宁人。

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。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十五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来解决劳动争议。结果在实践中，发现时效太短不利于保护劳动者权益。本法这次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一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。当你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	(1)
(2007 年 12 月 29 日)	
中华人民共和国劳动法	(42)
(1994 年 7 月 5 日)	
中华人民共和国劳动合同法	(55)
(2007 年 6 月 29 日)	
中华人民共和国民事诉讼法 (节录)	(73)
(2007 年 10 月 28 日)	
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	(101)
(2001 年 4 月 16 日)	
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)	(104)
(2006 年 8 月 14 日)	
 实用附录:	
劳动争议处理流程图	(107)
劳动争议调解申请书 (参考文本)	(108)
劳动争议仲裁申请书 (参考文本)	(109)
劳动争议起诉状 (参考文本)	(110)

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八十号
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。

◆ **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，用人单位和劳动者双方之间在一定程度上存在管理和被管理关系，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。

，◆ 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，涉及到订立、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。

这一类劳动争议是由于解除和终止劳动关系而引发的争议。所谓除名，根据《企业职工奖惩条例》的规定，是指职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过十五天，或者一年以内累计旷工时间超过三十天的，企业有权予以除名。所谓辞退，是指用人单位依照法律规定的条件和程序，解除与其工作人员的工作关系。所谓辞职，是指劳动者根据本人的意愿，辞去所担任的职务，解除与所在单位的工作关系的行为。离职是指劳动者根据本人意愿，自动解除与所在单位的劳动关系的行为。因除名、辞退和辞职、离职发生的争议涉及解除和终止劳动关系，适用劳动争议调解仲裁法。

（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。

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。

◆ 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。即使进入仲裁和诉讼程序后，劳动争议仲裁委员会和人民法院在处理劳动争议时，仍要进行调解，调解不成的，再做出裁决和判决；二是调解必须遵循自愿原则，在双方当事人自愿的基础上进行，不能勉强和强制，否则即使达成协议或者作出调解书也不能发生法律效力。

第四条 【协商】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。

◆ 劳动争议的协商是指发生争议的劳动者与用人单位通过自行协商，或者劳动者请工会或者其他第三方共同与用人单位进行协商，从而使当事人的矛盾得以化解，自愿就争议事项达成协议，使劳动争议及时得到解决的一种活动。

根据本条的规定，这里的“第三方”可以是本单位的人员，也可以是本单位以外的，双方都信任的人员。

协商和解成功后，当事人双方应当签订和解协议。这里应当指出的是，和解这一程序，完全是建立在双方自愿的基础上，任何一方，或者第三方都不得强迫另一方当事人进行协商。如果当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，另一方当事人仍然可以向劳动争议调解组织申请调解，或者向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

第五条 【调解、仲裁、诉讼】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。

◆ 劳动争议的调解是指在劳动争议调解组织的主持下，在双方当事人自愿的基础上，通过宣传法律、法规、规章和政策，劝导当事人化解矛盾，自愿就争议事项达成协议，使劳动争议及时得到解决的一种活动。

◆ 劳动仲裁是指劳动争议仲裁机构对劳动争议当事人争议的事项，根据劳动方面的法律、法规、规章和政策等的规定，依法作出裁决，从而解决劳动争议的一项劳动法律制度。劳动仲裁不同于我国《仲裁法》规定的一般经济纠纷的仲裁，其不同点主要在于：（1）申请程序不同。一般经济纠纷的仲裁，要求双方当事人在事先或事后达成仲裁协议，然后才能据此向仲裁机构提出仲裁申请；而劳动争议的仲裁，则不要求当事人事先或事后达成仲裁协议，只要当事人一方提出申请，有关的仲裁机构即可受理。（2）裁决的效力不同。仲裁法规定一般经济纠纷的仲裁，“实行一裁终局制度”，即仲裁裁决作出后，当事人就同一纠纷再申请仲裁或者向人民法院起诉的，仲裁委员会或者人民法院不予受理；而劳动争议仲裁，当事人对裁决不服的，除劳动争议调解仲裁法规定的几类特殊劳动争议外，可以向人民法院起诉。由此可见，劳动争议的裁决一般不是终局的，法律规定劳动仲裁这一程序，主要是考虑到这类纠纷的处理专业性较强，由一些熟悉这方面业务的人员来处理效果比较好，有利于快速、高效地解决纠纷，同时也在一定程度上减轻了法院的诉讼压力，节约了审判资源。

第六条 【举证责任】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。

◆ 举证责任，又称证明责任，是指当事人对自己提出的主张，有提出证据并加以证明的责任。如果当事人未能尽到上述责任，则有可能承担对其不利的法律后果。举证责任的基本含义包括以下三层：第一，当事人对自己提出的主张，应当提出证据；第二，当事人对自己提供的证据，应当予以证明，以表明自己所提供的证据能够证明其主张；第三，若当事人对自己的主张不能提供证据或提供证据后不能证明自己的主张，将可能导致对自己不利的法律后果。

◆ 根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

第七条 【推举代表参加调解、仲裁或诉讼】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。

◆ 关于代表人的推选，本条规定十名以上的劳动者可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。当事人必须推举他们之中的人作代表，而不能选当事人之外的人。需要注意的是，关于劳动者推举出的代表人行为的效力，劳动争议调解仲裁法没有明确规定。根据民事诉讼法原理，推举代表人是当事人的意思表示，因此代表人一旦产生，其参加调解、仲裁、诉讼的行为对其所代表的当事人发生效力。但是在某些方面，代表人的行为对其所代表的当事人是无效的，可以参照《民事诉讼法》第54条、第55条的规定执行。

第八条 【三方机制】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。

◆ 处理劳动争议的三方协商机制中的“三方”是指以下三方：

1. 政府代表。我国工会法和劳动法中都明确规定三方协商机制中的政府代表是劳动行政部门。因此，处理劳动争议的三方协商机制中的政府代表理应由政府劳动行政部门担任。

2. 职工代表。由于三方机制协商劳动关系方面的重大问题，往往超出了具体企业的范围。在这种情况下，代表职工参加三方协商机制的通常是全国总工会和各级地方总工会。

3. 企业组织代表。目前，在中央层面，主要是由中国企业联合会或者全国工商业联合会作为企业方代表。

第九条 【拖欠劳动报酬等争议的行政救济】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。

◆ 这里应当指出的是，劳动争议调解组织、劳动争议仲裁委员会在受理劳动争议案件时，如果发现案件属于上述用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，可以建议劳动者直接向劳动监察部门进行投诉，由劳动监察部门进行处理，以节省劳动者维权的时间和成本，使劳动者能在一个相对短的时间内拿到被拖欠的劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，从而解决其个人和家庭的生计等问题。但是如果劳动者对上述案件不愿意向劳动行政部门进行投诉，仍坚持走调解、仲裁等劳动争议处理程序的，劳动争议调解组织、劳动争议仲裁委员会应当依法予以受理，不能推诿。

◆ [条文参见：《劳动合同法》第73、74条]