

高端
释法

权威读本

全国人大常委会法制工作委员会行政法室 / 编著

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 解读

主 编

张世诚

(全国人大常委会法制工作委员会行政法室副主任)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

权威读本

全国人大常委会法制工作委员会行政法室 / 编著

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 解读

主 编
张世诚

副主编
黄 薇

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解读/全国人大常委会法制工作委员会行政法室著. —北京: 中国法制出版社, 2008. 1

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0335 - 1

I. 中… II. 全… III. 劳动争议 - 劳动法 - 法律解释 - 中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 202587 号

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法解读

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG ZHENGYI TIAOJIE ZHONGCAIFA JIEDU

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/9.5 字数/215 千

版次/2008 年 1 月第 1 版

2008 年 1 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0335 - 1

定价: 20.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66032584

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

第二十条	【仲裁员】	(67)
第二十一条	【劳动争议仲裁案件的管辖】	(70)
第二十二条	【劳动争议仲裁案件的当事人】	(74)
第二十三条	【有利害关系的第三人】	(77)
第二十四条	【委托代理人参加仲裁活动】	(79)
第二十五条	【法定代理人、指定代理人或近亲属 参加仲裁的情形】	(83)
(1) 第二十六条	【仲裁公开原则及例外】	(87)
(1) 第二节	申请和受理	(90)
(4) 第二十七条	【仲裁时效】	(90)
(9) 第二十八条	【申请仲裁的形式】	(95)
(41) 第二十九条	【仲裁的受理】	(98)
(12) 第三十条	【被申请人答辩书】	(103)
(0) 第三节	开庭和裁决	(106)
(45) 第三十一条	【仲裁庭】	(106)
(26) 第三十二条	【通知仲裁庭的组成情况】	(109)
(95) 第三十三条	【回避】	(111)
(53) 第三十四条	【仲裁员承担责任的情形】	(115)
(35) 第三十五条	【开庭通知及延期】	(118)
(88) 第三十六条	【申请人、被申请人无故不到庭或中 途退庭】	(121)
(14) 第三十七条	【鉴定】	(123)
(84) 第三十八条	【质证和辩论】	(125)
(46) 第三十九条	【举证】	(128)
第四十条	【开庭笔录】	(133)
(84) 第四十一条	【申请仲裁后自行和解】	(135)
(62) 第四十二条	【先行调解】	(137)
(38) 第四十三条	【仲裁案件审理期限】	(140)
(23) 第四十四条	【可以裁决先予执行的案件】	(144)
(72) 第四十五条	【作出裁决意见】	(146)
(00) 第四十六条	【裁决书】	(149)

第四十七条	【一裁终局的案件】	(151)
第四十八条	【劳动者不服一裁终局案件的裁决 提起诉讼的期限】	(155)
第四十九条	【用人单位不服一裁终局案件的裁决 可诉请撤销的条件】	(157)
第五十条	【其他不服仲裁裁决提起诉讼的期限】	(160)
第五十一条	【生效调解书、裁决书的执行】	(162)
第四章	附 则	(165)
第五十二条	【人事争议处理的法律适用】	(165)
第五十三条	【劳动争议仲裁不收费】	(167)
第五十四条	【实施日期】	(170)
附录:		
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法		(172)
	(2007年12月29日)	
关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(草案)》 的说明		(182)
	(2007年8月26日)	
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		(186)
	(2007年10月24日)	
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		(189)
	(2007年12月23日)	
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		(192)
	(2007年12月28日)	
中华人民共和国劳动法		(194)
	(1994年7月5日)	
中华人民共和国劳动合同法		(208)
	(2007年6月29日)	

中华人民共和国就业促进法 (226)
(2007年8月30日)

中华人民共和国民事诉讼法 (237)
(2007年10月28日)

劳动保障监察条例 (283)
(2004年11月1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 (291)
(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) (295)
(2006年8月14日)

后记 (299)

(175) (2007年12月)

《(草案) (2007年8月26日)

(180) (2007年10月24日)

(180) (2007年12月23日)

(192) (2007年12月28日)

(194) (1991年7月2日)

(208) (2007年6月29日)

解 读

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。

● 条文主旨

本条是关于本法立法目的的规定。

● 立法背景

近几年来，随着工业化、城镇化和经济结构调整进程的加快，企业制度改革不断深化，企业形式和劳动关系日趋多样化，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，争议案件日趋复杂，争议内容日益多样化，调处难度加大；同时，劳动争议处理周期长，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。

根据十届全国人大常委会立法计划，全国人大常委会法制工作委员会从2005年开始起草劳动争议调解仲裁法（草案），2007年4月将劳动争议调解仲裁法（草案征求意见稿）印发有关单位、地方征求意见，并多次召开座谈会听取一些全国人大代表、专家和国务院有关部门、地方的意见。经过对各方面的意见进行认真研究，形成了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法（草案）》，于2007年8月提请十届全国人大常委会第二十九次会议进行审议。初审后，立法机关认真听取各方面的意见，对草案进行了研究修改。经过2007年10月和12月两次审议，最后通过了劳动争议调解仲裁法。可以说，劳动争议调解仲裁法是我国科学立法、民主立法的又一重要成果。劳动争议调解仲裁法共有四章，54条，对劳动争议处理的基本法律制度作出了明确规定。

条文解读

一、劳动争议的概念和特点

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，就劳动的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，而限于单纯的民事关系数。

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。

二、本法的立法目的

(一) 公正及时处理劳动争议。本法从性质上说是一部程序法，通过规定劳动争议调解、仲裁的具体程序制度，使劳动争议得到公正及时地处理。公正及时是处理劳动争议的一项基本原则。劳动争议处理机构应当公正执法、依法保障双方当事人的合法权益，对当事人在适用法律上一律平等，不得偏袒或者歧视任何一方；同时，在处理劳动争议时应注意及时处理，防止久拖不决。劳动争议案件具有特殊性，它关系到劳动者的就业、劳动报酬、劳动条件、社会保险等切身利益问题，如不及时予以处理，势必会影响劳动者及其家庭的生活，也不利于用人单位生产秩序的稳定，甚至影响社会稳定。所以劳动争议处理机构在处理劳动争议时，必须贯彻及时快速处理原则，以保护双方当事人的合法权益。

(二) 保护当事人的合法权益。劳动关系的双方当事人为劳动者和用人单位，劳动争议调解仲裁法作为处理劳动争议的专门法，既保护劳动者的合法权益，也包括用人单位的合法权益。关于劳动争议调解仲裁法的立法目的是“保护当事人合法权益”，还是“保护劳动者合法权益”，在立法过程中一直有争议：一种意见认为，劳动争议调解仲裁法属于劳动法律范畴。按照国际上劳动立法的通行规则，应当对劳动者一方予以倾斜性的保护。因为用人单位和劳动者显然在实际地位上不平等，用人单位通常处于强势，而劳动者一方通常处于弱势，劳动关系具有不平衡性，因此本法应当对劳动者予以倾斜性的保护，将立法目的确定为“保护劳动者的合法权益”；而另一种意见认为，这部法律虽然属于劳动法律序列，但其性质上是一种程序法，应当体现当事人在程序上平等的基本原则，否则与程序法的性质不符，因而建议将立法目的明确为“保护当事人的合法权益”。面对这两种不同意见，立法机关

经过认真研究认为：一方面，本法作为一部程序法，程序法的性质决定了必须要平等地保护双方当事人在程序上的合法权利，因此，将本法的立法目的定位在“保护当事人的合法权益”是适当的；另一方面，考虑到劳动争议的双方——用人单位和劳动者的实际地位不平等，应当对作为弱势一方的劳动者予以适当倾斜性的保护，在这方面可以在“一裁终局”、“对调解协议申请支付令”等一些具体的程序制度的设计上有所体现，但在立法目的上不宜单独规定“保护劳动者的合法权益”。

（三）促进劳动关系和谐稳定。劳动争议最根本的特点就在于其主体一方是劳动者，这一特点决定了劳动争议处理的重要性。劳动争议直接关系到劳动者基本生活的维持和工作权利的实现，也关系到其家庭的维持和稳定问题，因此，劳动争议是一个带有社会性的问题。必须解决现实中存在的突出问题：劳动争议处理时效短、周期长、维权成本高、用人单位恶意延长劳动争议处理期限等。通过公正及时地处理劳动争议，维护劳动者的合法权益，使他们能够分享社会发展成果，有利于构建和谐稳定的劳动关系。如果说劳动法、劳动合同法是从实体上维护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定的话，那么本法则从程序上维护劳动关系当事人的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定。

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。

● 条文主旨

本条是关于本法适用范围的规定。

● 立法背景

自1987年以来，我国劳动争议案件数量大幅度上升，劳动争议案件年增长率达27.3%。2005年劳动争议案件增长幅度为20.5%。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。除了案件的数量大幅度上升外，伴随着劳动关系的复杂化，劳动争议案件也日趋复杂化，争议内容涉及到劳动报酬、工作时间、休息休假、社会保险、福利待遇、培训及劳动保护等方面的内容，一些案件的双方当事人意见分歧严重，对立性比较强，调处难度加大。根据我国目前劳动争议的这一特点，劳动争议调解仲裁法立足于加强劳动争议解决的力度，扩大了《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》规定的劳动争议事项的范围，具体是：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第二条规定：“本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：（一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（二）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（三）因履行劳动合同发生的争议；（四）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。”劳动争议调解仲裁法在此基础上，将劳动争议事项扩大为六项，将因确认劳动关系发生的争议和因工作时间、休息休假、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议也纳入了劳动争议解决的范围，从而有利于依法公正解决劳动争

议，保护当事人的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定。

● 条文解读

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。根据劳动合同法的规定，用人单位应当自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当同时订立书面劳动合同，并建立职工名册备查，这是第一个环节——订立劳动合同。劳动合同的履行，是指劳动合同在依法订立生效后，双方当事人按照劳动合同约定的条款，完成劳动合同规定的义务，实现劳动合同规定的权利的活动，这是第二个环节。变更劳动合同，是指用人单位和劳动者双方对依法订立的劳动合同的条款所作的修改和增减，这是在履行劳动合同中发生的一种特殊情况，不是每一个劳动者都会遇到的。劳动合同的解除和终止是整个劳动用工过程中

的最后一个环节。劳动合同的解除是指用人单位和劳动者双方在合同期满前，提前终止劳动合同的法律效力，解除双方的权利义务关系的行为。劳动合同的终止，是指劳动合同规定的劳动合同履行期限届满，或者因为双方或者一方当事人出现法定的情形而使劳动合同无法履行，因而双方的劳动合同权利义务关系结束的情形。在上述整个劳动用工过程中发生的劳动争议的处理，都可以适用劳动争议调解仲裁法。

(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。

这一项规定的内容涉及劳动者与用人单位因金钱给付问题而发生的劳动争议。这里主要谈一下“经济补偿”和“赔偿金”。

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。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、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，是指根据劳动合同法的规定，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。用人单位应当向劳动者支付的赔偿金，包括：用人单位违反劳动合同法规定与劳动者约定试用期的，如违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金；用人单位未依照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬，或者低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，或者安排加班不支付加班费，以及解除、终止劳动合同，未依照劳动合同法规定向劳动者支付经济补偿的，在劳动行政部门责令限期支付后，逾期仍不支付的，用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金；用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当按照劳动合同法规定的解除终止劳动合同的经济补偿标准的二倍支付赔偿金；用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，或者用人单位违反劳动合同法规定不与劳

劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资等等。

劳动者向用人单位支付的赔偿金，包括劳动者违反劳动合同法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同约定的保密义务或者竞业限制给用人单位造成损失所应当承担的赔偿金。

（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。

● 相关规定

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第2条。

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。

● 条文主旨

本条是关于解决劳动争议应当遵循的原则方面的规定。

● 条文解读

一、解决劳动争议必须根据事实、从实际出发

所谓事实，就是发生的事情，即各种事态的客观存在。人们可以将发生和存在的一切现象和状态（包括精神的或物质的）都称为事实。罗素曾指出“事实的意义就是某件存在的事物，不管有没有人认为它存在还是不存在”。但是牵涉到利益纠纷的时候，尽管是对于同一存在的事实，当事人的认识或者说主张也可能并不一致。那么认清事实，就成为处理和解决各种争议案件的前提

和基础。为了解决劳动争议，我们要坚持马克思主义的认识论和方法论，坚持实事求是，一切从具体实际出发，注重证据，注重调查研究，还客观事实以本来面目，并以客观事实作为分清当事人是非曲直和裁判的依据。

二、解决劳动争议必须以依法保护当事人的合法权益为归宿

由于劳动关系双方的利益存在差异，劳动争议的发生不可避免，而经济体制和劳动制度的改革更使双方的利益矛盾凸显，导致劳动争议大幅度增加。劳动争议处理制度为双方当事人开通了权利救济渠道，使争议能够依照法律途径解决。劳动争议处理机构通过依法受理和审理劳动争议案件，对当事人的合法权益予以维护，对违法或不适当的行为予以纠正，从而起到保护劳动者和用人单位双方的作用。在解决劳动争议的过程中应当时刻牢记，调解、仲裁乃至诉讼程序的归宿和落脚点都是为了依法保护当事人的合法权益。作为一部程序法，如何真正体现出对当事人合法权益的保护呢？可以体现在以下两个方面：第一，遵循劳动争议调解仲裁法规定的程序，能够公正、及时地解决当事人之间的劳动争议，使当事人的合法权益得到尊重和维护，这是作为一部程序法应有的工具价值；第二，遵循劳动争议调解仲裁法规定的程序，合法、公正地对待当事人，体现出应有的尊重和人文关怀，给当事人一种可以信任法律的感觉，即使没能尽如当事人之意也能让其信服地缓和矛盾，这是劳动争议调解仲裁法自身应当具备的程序法价值。因此，解决劳动争议的过程中对当事人合法权益的维护也是两个方面的：既要维护当事人在实体法上的实体权利，又要充分尊重当事人在程序法上的程序权利。

三、解决劳动争议应当遵循合法、公正、及时的原则

所谓“合法”，是指劳动争议处理机构在调解、仲裁过程中坚持以事实为根据，以法律为准绳，依法处理劳动争议案件。也就是说，调解、仲裁的程序、方法和内容都不得违反法律，不得损害国家、集体和他人的权益。需要注意的是，这里“合法”一词