

LAODONGZHENGYI TIAOJIE ZHONGCAIFA
YAODIAN JIEDA

劳动争议调解仲裁法 要点解答

111个问题全面解读劳动争议调解仲裁法

10篇相关规定配套解读劳动争议调解仲裁法律体系

——法律出版社法规中心全新呈献——

.5



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

LAODONGZHENGYI TIAOJIE ZHONGCAIFA
YAODIAN JIEDA

劳动争议调解仲裁法 要点解答



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议调解仲裁法要点解答 / 法律出版社法规中心编.

—北京:法律出版社,2008.1

ISBN 978 - 7 - 5036 - 8105 - 9

I. 劳… II. 劳… III. 劳动争议—劳动法—基本知识

—中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 205965 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/850×1168 毫米 1/32

印张/6.25 字数/108 千

版本/2008 年 2 月第 1 版

印次/2008 年 2 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 8105 - 9

定价:12.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

第一章 概述

1

劳动人事争议调解仲裁法

目

录

- 01 什么是劳动争议? (3)
- 02 劳动争议有哪些解决途径? 为什么要制定《劳动争议调解仲裁法》? (3)
- 03 《劳动争议调解仲裁法》适用于哪些劳动争议? (4)
- 04 《劳动争议调解仲裁法》是否适用于国家公务员?
..... (5)
- 05 解决劳动争议的基本原则是什么? (5)
- 06 什么是举证责任? 在劳动争议的解决过程中, 由
谁负举证责任? (5)
- 07 发生劳动争议的劳动者为多人的, 应怎样参加调
解、仲裁或者诉讼活动? (6)
- 08 劳动争议中的重大问题如何解决? (8)
- 09 用人单位有违反国家规定, 拖欠劳动报酬, 或者拖
欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等行为的, 应
如何处理? (8)

- 10 事业单位实行聘用制的人员与本单位发生劳动争议,可否适用《劳动争议调解仲裁法》? (8)
- 11 劳动争议仲裁是否收费? (8)

第二章 调解

- 12 发生劳动争议,当事人应到哪些组织申请调解? (11)
- 13 企业调解委员会应由哪些人员组成? (11)
- 14 企业劳动争议调解委员会应调解哪些劳动争议?
..... (12)
- 15 企业调解委员会的主要职责是什么? (12)
- 16 企业调解委员会调解劳动争议应当遵循哪些原则? (12)
- 17 如何选任劳动争议调解组织的调解员? (13)
- 18 当事人应以何种形式申请劳动争议调解? (13)
- 19 怎样书写劳动争议调解申请书? (13)
- 20 劳动争议调解是否有期限? 期限是多少? (14)
- 21 调解员应当如何调解劳动争议? (15)
- 22 劳动争议调解的基本程序如何? (15)
- 23 劳动争议经调解达成协议,应如何处理? 未达成协议应如何处理? (16)
- 24 劳动争议调解协议书的格式如何? (17)
- 25 劳动争议调解协议书的法律效力如何? (18)
- 26 劳动争议经调解达成协议一方不履行的,应该怎

样执行?	(18)
27 如何书写《支付令申请书》?	(19)

第三章 仲裁

第一节 劳动争议仲裁委员会与仲裁员

28 劳动争议仲裁委员会如何设立和组成?	(23)
29 劳动争议仲裁委员会应履行哪些职责?	(24)
30 仲裁员分为哪几种?	(24)
31 什么是首席仲裁员?	(24)
32 仲裁员应当符合哪些条件?	(25)
33 仲裁员的主要职责是什么?	(25)
34 申请仲裁员资格的程序如何?	(26)
35 仲裁员聘任的基本程序如何?	(27)

第二节 申请和受理

36 当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁有没有时 间限制?	(27)
37 什么是时效的中断和中止?	(28)
38 超过申诉时效的劳动争议如何处理?	(30)
39 劳动争议仲裁申请书应该载明哪些内容?	(30)
40 劳动争议仲裁申请书的格式如何?	(31)
41 劳动争议仲裁委员会如何管辖劳动争议?	(32)
42 劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件后需对哪	

- 些事项进行审核? (33)
- 43 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请的程序如何?
..... (33)
- 44 劳动争议仲裁案件中,如何确定双方当事人? (34)
- 45 当事人可否委托代理人参加仲裁? 代理人如何参
加仲裁活动? (34)
- 46 如何书写授权委托书? (35)

第三节 开庭和裁决

- 47 劳动争议仲裁是否公开进行? (36)
- 48 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件时,如何
组成仲裁庭? (36)
- 49 什么是独任仲裁? (37)
- 50 哪些情形下仲裁员应该回避? (37)
- 51 仲裁员有违法情形时,应如何承担法律责任? (38)
- 52 劳动争议仲裁委员会在裁决劳动争议案件时,应
做好哪些准备? (38)
- 53 劳动争议仲裁庭开庭程序如何? (38)
- 54 在仲裁过程中,申请人或被申请人拒不到庭或未
经同意中途退场的,应如何处理? (40)
- 55 仲裁开庭过程中,有专门性问题需要鉴定时,应如
何处理? (40)
- 56 什么是质证? 当事人在仲裁过程中是否可以进行
质证和辩论? (40)

- 57 在仲裁过程中,对于证据有哪些具体规定? (41)
- 58 仲裁开庭笔录有什么要求? (41)
- 59 当事人在申请劳动争议仲裁后,是否可以和解或撤回仲裁申请? (41)
- 60 什么是当事人自行和解? 和解后仲裁庭如何结案? (42)
- 61 仲裁庭作出裁决前,是否需要进行调解? (42)
- 62 调解达成协议如何处理? 达不成协议如何处理? (42)
- 63 如何制作劳动争议仲裁调解书? (43)
- 64 仲裁庭裁决劳动争议案件,是否有时间限制? (44)
- 65 仲裁庭是否可以裁定先予执行? 先予执行有哪些条件? (45)
- 66 在裁决过程中,如何尊重仲裁员的意见? (45)
- 67 仲裁裁决书应当载明哪些内容? (45)
- 68 仲裁裁决的效力如何? 哪些劳动争议裁决属于终局裁决? (46)
- 69 终局裁决的仲裁裁决可否撤销? 如何撤销? (46)
- 70 当事人对发生法律效力的调解书、仲裁书不履行的,另一方当事人应如何救济? (47)
- 71 仲裁文书的送达有哪几种方式? (47)
- 72 仲裁裁决书送达后,发现裁决书有笔误性错误应如何处理? (49)
- 73 人民法院可否直接受理不经仲裁委员会裁决的劳动争议案件? (49)

- 74 当事人不服劳动争议仲裁委员会不予受理仲裁的决定,向人民法院起诉的,应如何处理? (49)
- 75 哪些情况下人民法院可以裁定不予执行劳动争议仲裁裁决书、调解书? (50)
- 76 哪些情况下可以认定申请仲裁期间的中止和中断? (51)

第四章 劳动实体法基本问题总览

- 77 劳动者享有哪些基本权利? (55)
- 78 工会的性质是什么? 在企业中有什么作用? (56)
- 79 公平就业从政策上主要体现在哪些方面? (57)
- 80 劳动关系从什么时候起成立? (58)
- 81 建立劳动关系是否必须签订劳动合同? (58)
- 82 劳动合同应该包括哪些内容? (59)
- 83 什么是劳动合同的期限? 劳动合同的期限有哪几种? (60)
- 84 《劳动法》和《劳动合同法》分别对试用期问题作了什么规定? (61)
- 85 劳动合同中约定“服务期”是否合法? 劳动者违反服务期约定有什么后果? (62)
- 86 哪些情况下劳动合同无效或部分无效? (62)
- 87 什么是劳动合同的变更? 变更劳动合同应符合哪些要求? (63)

- 88 在劳动合同的履行中,双方各有哪些最主要的义务?违反这些义务应如何救济? (64)
- 89 什么是劳动合同的解除?劳动合同的解除分为哪几种情况? (65)
- 90 什么是劳动合同的协商解除?协商解除是否需要支付经济补偿? (65)
- 91 什么是劳动合同的法定解除?法定解除分为哪几种情况? (66)
- 92 劳动者单方面提出解除劳动合同有哪些条件?劳动者有权单方面提出解除劳动合同的法定情形有哪些? (66)
- 93 用人单位可单方面提出解除劳动合同的情形有哪些? (67)
- 94 什么是经济性裁员?企业较大规模裁员有哪些限制条件? (68)
- 95 在哪些情况下用人单位不能够解除劳动合同? (70)
- 96 什么是劳动合同的终止?在哪些情况下劳动合同终止? (71)
- 97 哪些情况下,劳动合同解除或终止时,用人单位要向劳动者支付经济补偿? (71)
- 98 经济补偿的标准如何确定? (72)
- 99 劳动者工作时间和休息休假方面的基本制度有哪些? (73)
- 100 法定节假日有哪些?法定节假日如何放假? (74)

- 101 用人单位休息日安排劳动者工作的应如何补偿?
..... (75)
- 102 用人单位安排劳动者加班的,应如何支付加班
费? 加班费如何计算? (75)
- 103 职工带薪年休假的假期如何确定? (76)
- 104 哪些情况下职工不享受带薪年休假? (76)
- 105 如何理解用人单位的及时、足额支付劳动报酬
义务? (76)
- 106 劳动者在试用期间的工资如何确定? (77)
- 107 劳动者依法享有哪些社会保险待遇? 社会保
险费由谁缴纳? (77)
- 108 用人单位在劳动安全保障方面有哪些基本义务? (78)
- 109 劳动者在安全生产方面有哪些基本义务和权利? (79)
- 110 用人单位在要求劳动者保守秘密和竞业限制等
方面有哪些权利? (80)
- 111 用人单位的哪些行为可能构成犯罪? 应如何处
理? (80)

附录:劳动争议调解仲裁相关法规

- 1 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法(2007. 12. 29)
..... (85)
- 2 劳动争议仲裁委员会办案规则(1993. 10. 18) (98)
- 3 劳动争议仲裁委员会组织规则(1993. 11. 5) (110)

4	企业劳动争议调解委员会组织及工作规则(1993.11.5)	(116)
5	中华人民共和国劳动法(1994.7.5)	(122)
6	中华人民共和国劳动合同法(2007.6.29)	(144)
7	职工带薪年休假条例(2007.12.14)	(170)
8	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(2001.4.16)	(173)
9	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)(2006.8.14)	(179)
10	最高人民法院关于审理涉及人民调解协议的民事案件的若干规定(2002.9.16)	(184)

第一章

概述

第一章

概述



01 什么是劳动争议？

答：劳动争议，就是我们常说的劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人（即用人单位与劳动者）之间因劳动权利和义务而发生的纠纷。

劳动争议的主体是特定的，劳动争议的双方当事人，一方是用人单位，另一方是职工，争议的内容是与实现劳动权利和履行劳动义务有关的事项。



02 劳动争议有哪些解决途径？为什么要制定《劳动争议调解仲裁法》？

答：我国目前劳动争议的解决方式主要包括和解、调解、仲裁和诉讼四种：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。

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,除法律另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

在上述四种途径中,和解和调解都不是必经程序,但仲裁是诉讼的法定必经程序。只有对仲裁裁决不服,才可以向人民法院提起诉讼。可见,劳动争议仲裁在劳动争议的解决中有着举足轻重的地位。

制定《劳动争议调解仲裁法》,就是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。



03 《劳动争议调解仲裁法》适用于哪些劳动争议?

答:《劳动争议调解仲裁法》适用于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:

- (1)因确认劳动关系发生的争议;
- (2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (4)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;
- (5)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;
- (6)法律、法规规定的其他劳动争议。



04 《劳动争议调解仲裁法》是否适用于国家公务员？

答：劳动争议调解仲裁法只适用于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，不适用于国家公务员。公务员适用《人事争议处理规定》。



05 解决劳动争议的基本原则是什么？

答：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。



06 什么是举证责任？在劳动争议的解决过程中，由谁负举证责任？

答：举证责任，是指承担举证责任的当事人必须对自己的主张举出主要的事实根据，以证明其确实存在，否则将承担败诉后果。

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。

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的劳动争议的，由用人单位负举证责任。即因用人单位作出不利于劳动者的决定而发生争议的劳动诉讼，由用人单位负举证责任。