

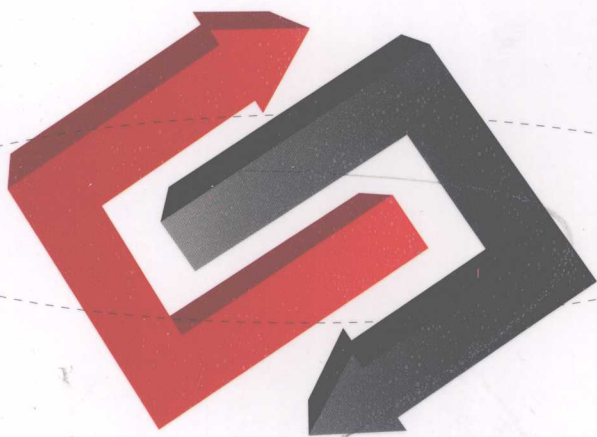
劳动争议调解仲裁法理解与适用指导丛书

2

# 劳动争议调解 仲裁法

主编·黄松有 黎建飞

## 条文讲解与案例分析



揭示立法背景·详解条文含义·明析真实案例·链接相关规定

人民法院出版社

劳动争议调解仲裁法理解与适用指导丛书②

# 劳动争议调解仲裁法条文 讲解与案例分析

**主    编** 黄松有（最高人民法院副院长）  
黎建飞（中国人民大学法学院教授、  
博士生导师）

**参编人员** 赵启峰 杨  飞 周  望  
姜  华 苏庆华 侯海军  
周贤日 杨明媚 郭创锐  
钟远珊 周德洋 赵莹莹

**参编单位** 劳动和社会保障部机关服务局  
书刊发行中心

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议调解仲裁法条文讲解与案例分析/黄松有,黎建飞主编.  
—北京:人民法院出版社,2008.3  
(劳动争议调解仲裁法理解与适用指导丛书)  
ISBN 978-7-80217-640-9

I. 劳… II. ①黄…②黎… III. ①劳动争议-劳动法-法律解释-中国②劳动争议-案例分析-中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 019289 号

劳动争议调解仲裁法条文讲解与案例分析

主编 黄松有 黎建飞

---

责任编辑 林志农 张承兵 张维炜 张钧艳 孟晋  
李晶 周晓真 李金迪 张琰

出版发行 人民法院出版社

地址 北京市东城区东交民巷 27 号(100745)

电话 (010)85250563(责任编辑) 85250516(出版部)  
85250558 85250559(发行部)

网址 <http://courtpress.chinacourt.org>

E-mail [courtpress@sohu.com](mailto:courtpress@sohu.com)

印刷 三河市国英印务有限公司

经销 新华书店

---

开本 636×965 毫米 1/16

字数 342 千字

印张 24

版次 2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月第 1 次印刷

书号 ISBN 978-7-80217-640-9

定价 52.00 元

---

版权所有 侵权必究

# 《劳动争议调解仲裁法理解与适用 指导丛书》编委会

总 策 划 刘旭刚 王运声 刘德权

主 编 黄松有 黎建飞

副 主 编 刘德权 靳 民

执行副主编 林志农 肖胜方

编委会成员 (按姓氏笔画排序)

王运声 刘旭刚 刘德权 张淑萍

张承兵 张钧艳 张维炜 李兆余

杨 飞 杨明媚 沈 莹 肖胜方

苏庆华 林志农 周 望 周贤日

周德洋 孟 晋 侯海军 姜 华

赵启峰 赵莹莹 钟远珊 郭创锐

盖 铭 黄松有 黎建飞



## 出版说明

广受关注的《劳动争议调解仲裁法》已于2007年12月29日经十届全国人大常委会第31次会议通过，并将于2008年5月1日起施行。《劳动争议调解仲裁法》是继《劳动合同法》、《就业促进法》之后，十届全国人大常委会2007年通过的第三部关于劳动方面的法律。作为社会主义市场经济条件下促进和保障劳动关系和谐稳定的一部重要的程序性法律，《劳动争议调解仲裁法》在总结实际工作经验的基础上，改进了劳动争议处理方式和程序，加强了劳动争议调解工作，完善了劳动争议仲裁制度。

我国于1987年恢复了劳动争议仲裁制度，随着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，我国形成了“一调一裁两审”的劳动争议处理程序，即发生劳动争议先调解、再仲裁、再经两次审判的程序。这一程序制度对解决劳动争议发挥了重要作用。

随着我国经济社会的发展，经济结构和就业方式的变化，劳动争议处理面临许多新情况和新问题：（1）近年来全国劳动争议案件数量持续大幅上升，争议案件日趋复杂，争议内容日益多样化，调处难度加大；（2）劳动仲裁机构和人员非专业化的弱点日益显现，劳动仲裁规则层级低而且因地制宜，缺乏公信力；（3）劳动争议处理周期长，劳动者维权成本高。劳动关系中出现的这些矛盾和问题，迫切需要通过有效途径及时、高效与快捷地解决。

针对这些问题，《劳动争议调解仲裁法》主要从以下几个方面进行了完善：（1）对调解予以强化，把着重调解作为劳动争议处理的一项原则，整合了现在社会上已经成立的各种劳动调解组织来参与解决劳动争议。（2）将仲裁时效延长为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殊规定。（3）缩短了仲裁的期限。（4）规定了一裁终局的制度，使部分案件一裁就终局，不必再走完劳动争议处理的全部程序。（5）明



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。

《劳动争议调解仲裁法》是我国劳动保障法律体系的重要组成部分。制定这部专门的劳动争议处理法律，为解决当前劳动争议处理程序周期长、效率低、劳动者维权成本高的问题，建立及时、有效、快捷的劳动争议处理机制提供了制度保障。这部法律的颁布施行，对完善劳动争议调解仲裁制度，公正、及时地解决劳动争议，维护劳动争议当事人特别是劳动者的合法权益，都将起到十分重要的作用，有利于发展和谐稳定的劳动关系，促进社会主义和谐社会建设。

为确保这部法律在实践中得到准确理解和贯彻落实，我们组织最高人民法院、劳动和社会保障部、中国人民大学等单位的专家和学者共同编写了《劳动争议调解仲裁法理解与适用指导丛书》（共四种），具体为：（1）《劳动争议调解仲裁法简明实用问答 221 问》；（2）《劳动争议调解仲裁法条文讲解与案例分析》；（3）《劳动争议调解仲裁实务操作指南》；（4）《劳动争议调解仲裁法律规范精编》。

《劳动争议调解仲裁法条文讲解与案例分析》是本丛书的一种，本书在编排体例上，以法律条文顺序为线索，对全部法条逐一讲解，并划分为：**条文要旨**——言简意赅地概括出本条的主要意旨。**立法背景**——将法律起草、调研过程中收集到的重点、难点问题，及统计的相关数据作以介绍并简要评析，帮助读者准确把握立法初衷。**条文讲解**——阐述本条规定的学理运用，并对实践过程中法律适用的疑难问题予以解释。**相关法条链接**——将与之相对应的《劳动法》及相关部门规章、规定的法条归纳总结，便于比较、适用。**案例分析**——选取典型案例并配以简要分析。本书内容详实、解读深入，是社会各界学习、运用《劳动争议调解仲裁法》的经典读本。

除主编、副主编及参编人员之外，参加本书编校工作的还有李晶、周晓真、李金迪、张琰、曹旭东、张保亮、王颖、石培培、徐育华、张闰婷、杨建国等，本书编写疏漏之处，竭诚希望广大读者朋友批评指正！

人民法院出版社普法读物编辑中心

2008年3月



## 前 言

《劳动争议调解仲裁法》是我国劳动法制领域的第一部程序法，也可以说是我国第一部劳动权利救济的专门法。

与权利本身相比，权利的救济同等重要，甚至更加重要。因为需要法律界定的权利，其本身就不是一项天生无行使障碍的权利，排除妨碍、权利救济也就成为权利得以实现的必要条件。正如马克思在《马克思恩格斯全集》第一卷中的形象描述：程序和法律的联系如此密切，就像植物的外形和植物的联系，动物的外形和血肉的联系一样。程序与法律应当具有同样的精神。因为程序不只是法律的生命形式，也是法律内在生命的表现。这种联系反映在劳动法上，就如法国法学家勒内·达维在其主编的《法律的结构与分类》中所表述的：劳动法还包括除司法程序外的劳动纠纷的解决，这种解决依民事诉讼法进行。

仲裁作为解决纠纷的方式在世界范围内被广泛采用。“仲”表示地位居中，“裁”表示衡量、判断，“仲裁”意为居中公断。“Arbitration”，Both sides in the dispute have agreed to go to arbitration (= to have the disagreement solved by an outside person who has been chosen by both sides). 据此，仲裁对于争议的解决方式有别于诉讼、人民调解和行政介入。就劳动仲裁而言，更有其不同于其他仲裁而独立存在的价值和方式。

劳动仲裁作为独立的法律制度产生于19世纪，与工业革命后的工人运动高涨同步发展。此前，13世纪的欧洲有行会法庭解决店主与店员之间的纠纷，后来又将雇主与劳工的纠纷交由普通法院按照民事诉讼程序解决。直到1806年，法国里昂成立了裁判所，由雇主作为“法官”来裁决雇主与雇员之间的纠纷，后发展成由雇主和雇员共同组成的劳资纠纷调停所。在此基础上产生了德国的企业法院，负责审理雇主与雇员之间的个人和集体劳资纠纷，其组成人员是独立的市政官员和数量相等的雇主和雇员。1890年2月4日的立法是设立企业法院的依据，也被认为是德国建立独立的劳动司法体制的开端，由此导致了劳动司法程序与普通民事诉讼程序的分离。英国



的劳动咨询调解仲裁委员会（ACAS）成立于1974年9月，由雇主代表、工会和独立的劳资关系专家组成。ACAS宽泛的权限包括：为避免和解决纠纷提供调解、调停和仲裁服务，为产业、产业关系和其他相关事项提供建议。1993年《工会改革和劳动关系法》要求ACAS通过行使与解决工会争议有关的职能来促进劳资关系的改善后，ACAS的目标为：通过提供独立和中立的服务来防止和解决争议，建立和谐的劳资关系，促进社会经济的运行与效率。

我国的劳动仲裁制度有其不算太短的历史。新中国成立前的劳动争议处理制度主要是国民党政府统治时期的劳动争议仲裁制度。这一时期的劳动争议仲裁最典型的特征是仲裁终局性，只存在劳动争议仲裁制度，劳动争议不进行诉讼。1928年6月9日国民党政府公布了《劳动争议处理法》，随后又在1930年、1932年、1943年作了三次修正。该法最典型的特征是规定了强制劳动仲裁程序，即对公共事业领域发生的劳动争议，如水电、煤气、邮电、交通等，经调解无效的，无须经当事人申请，一律将争议交付仲裁委员会进行仲裁。如果行政官署认为争议影响重大的，也可以不经当事人申请，直接将争议交付仲裁委员会仲裁。仲裁委员会的仲裁裁决具有终局效力。

1931年11月公布的《中华苏维埃共和国劳动法》建立了苏维埃政府时期的劳动争议仲裁制度，确立了裁审并存，审涵盖裁的体制，即凡是违反劳动法以及一切关于劳动问题的法令、集体合同等规定的劳动争议案件，由人民法院的劳动法庭审理；对于一般的劳资纠纷的处理，则采取比较灵活的方式，既可以由人民法院审理判决，又可以由劳资双方组成的评判委员会以及设在劳动部的仲裁委员会解决。

1949年11月，中华全国总工会发布了《关于劳资关系暂行处理办法》，明确规定了劳动争议调解、仲裁与诉讼的关系，即在某一企业的劳资双方发生争议无法取得一致意见时，应由劳资双方请求该业工会与同业公会派出的代表会同双方当事人共同协商解决，如仍无法取得一致意见时，任何一方得请求当地人民政府劳动局调解。调解无效得由劳动局组织仲裁委员会仲裁。劳资双方的任何一方对劳动局仲裁不服时，得依司法程序向法院提出控诉，由法院判处。1950年6月，中央劳动部发布了《劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》，根据该规则，各地区由劳动部负责聘请总工会、工商行政部门、工商联的代表组成劳动争议仲裁委员会，担负起劳动争议案件的仲裁工作。由此，确立了我国劳动争议处理机制，对及时解决劳动争议起到了积极的作用。

随着社会主义改造的完成，企业的所有制形式趋于单一，劳动





争议大幅度减少。在当时极左思想的影响之下，废止了劳动争议仲裁制度。中央劳动部于1955年7月以后便陆续撤销了劳动争议处理机构，包括劳动部的劳动争议调处司，各地劳动局设立的调解处、科，以及在城市设立的劳动争议仲裁委员会。《关于劳动争议解决程序的规定》、《劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》等规章也自行停止实行。人民法院也不再受理劳动争议案件。此后劳动争议处理制度按照归口交办的原则，由信访部门承担起来。

1978年，我国的经济进入了快速发展时期，所有制形式也日趋多样化，国有企业、集体所有制企业、外资企业等都进入了快速发展期，劳动争议处理制度也进入了恢复和发展时期。1986年7月，国务院公布的《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》中都对劳动争议的处理作出了规定，即劳动争议发生之后，当事人协商不成的，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁不服的，可以向当地人民法院起诉。

1993年国务院颁布了《劳动争议处理条例》，这一条例对劳动争议仲裁制度做了比较全面而系统的规定。随后，劳动部颁布了一系列配套法规，包括《劳动争议仲裁委员会组织规则》、《劳动争议仲裁委员会办案规则》、《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》等。1994年7月5日颁布的《劳动法》也对劳动仲裁作出了相应的规定，标志着我国劳动争议处理制度在实体法中得到了体现。

随着我国社会经济的快速发展，劳动关系呈现复杂、多样的变化态势，现行劳动争议处理制度存在处理劳动争议耗时长、力量不足、申请仲裁时效过短等问题，已经不能适应形势发展的需要。为完善现行劳动争议处理制度，2007年12月29日全国人大常委会审议通过了《劳动争议调解仲裁法》。针对当前中国劳动争议处理工作面临的紧迫任务和实践中的主要问题，劳动争议调解仲裁法对劳动争议调解、仲裁制度作了进一步完善和规范：（1）规定部分案件实行有条件的“一裁终局”。（2）延长了申请劳动争议仲裁的时效期间。（3）缩短了劳动争议仲裁的审理期限。（4）更加合理地分配了举证责任。（5）减轻了当事人的经济负担。（6）突出了劳动争议的调解程序。《劳动争议调解仲裁法》是建立健全劳动争议调处机制、体制的重要法律。它的颁布实施，将进一步完善劳动争议调解仲裁制度，为当事人、特别是劳动者提供高效、公正的法律救济，对发展和谐稳定的劳动关系具有重大意义。

健全的程序能够更有效地保障实体权利的实现，我们期待着！

黎建飞

2008年3月



# 目 录

<b>第一章 总 则</b> .....	(1)
第一条 .....	(1)
第二条 .....	(8)
第三条 .....	(26)
第四条 .....	(33)
第五条 .....	(37)
第六条 .....	(43)
第七条 .....	(48)
第八条 .....	(52)
第九条 .....	(57)
<b>第二章 调 解</b> .....	(71)
第十条 .....	(71)
第十一条 .....	(88)
第十二条 .....	(94)
第十三条 .....	(101)
第十四条 .....	(110)
第十五条 .....	(121)
第十六条 .....	(126)
<b>第三章 仲 裁</b> .....	(135)
第一节 一般规定 .....	(135)
第十七条 .....	(135)
第十八条 .....	(139)



第十九条 .....	(141)
第二十条 .....	(146)
第二十一条 .....	(152)
第二十二条 .....	(160)
第二十三条 .....	(164)
第二十四条 .....	(169)
(1) 第二十五条 .....	(176)
(1) 第二十六条 .....	(179)
(1) 第二节 申请和受理 .....	(182)
(18) 第二十七条 .....	(182)
(22) 第二十八条 .....	(196)
(27) 第二十九条 .....	(203)
(28) 第三十条 .....	(209)
(28) 第三节 开庭和裁决 .....	(212)
(28) 第三十一条 .....	(212)
(28) 第三十二条 .....	(223)
(31) 第三十三条 .....	(225)
(31) 第三十四条 .....	(233)
(38) 第三十五条 .....	(237)
(40) 第三十六条 .....	(240)
(40) 第三十七条 .....	(244)
(40) 第三十八条 .....	(248)
(41) 第三十九条 .....	(252)
(45) 第四十条 .....	(257)
(48) 第四十一条 .....	(260)
(48) 第四十二条 .....	(263)
(48) 第四十三条 .....	(268)
(48) 第四十四条 .....	(274)



第四十五条 .....	(279)
第四十六条 .....	(281)
第四十七条 .....	(282)
第四十八条 .....	(288)
第四十九条 .....	(293)
第五十条 .....	(309)
第五十一条 .....	(316)
<b>第四章 附 则</b> .....	(323)
第五十二条 .....	(323)
第五十三条 .....	(329)
第五十四条 .....	(331)
 <b>附：</b>	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (2007年12月29日) .....	(332)
中华人民共和国劳动法 (1994年7月5日) .....	(341)
中华人民共和国劳动合同法 (2007年6月29日) .....	(354)



## 第一章 总 则



### 核心条文

**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。



### 条文要旨

本条是关于《劳动争议调解仲裁法》立法宗旨或立法目的的规定。



### 立法背景

#### 一、新形势催生《劳动争议调解仲裁法》

我国《劳动法》自1995年1月1日实施以来，各级人大、政府及其劳动保障等部门、法院、工会和妇联等组织认真履行职责，做了大量工作，与社会主义市场经济体制相适应的劳动保障法律制度基本确立了起来。其中的劳动争议处理制度，主要是由法律、行政法规及规章和司法解释所规定：《劳动法》第10章“劳动争议”的内容确立了我国劳动争议处理制度的基本框架；《民事诉讼法》是劳动争议诉讼适用的程序法；国务院1993年7月6日颁布的《企业劳动争议处理条例》（国务院令117号）则是关于我国劳动争议处理制度的行政法规；最高人民法院于2001年4月16日公布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（法释〔2001〕14号）是关于劳动争议处理的重要司法解释。

目前我国正处在社会转型期，劳动争议逐年快速增长（相关数据参见表1）。法谚曰：“无救济则无权利”，因此建立完善的劳动争议处理制度对维护劳动者合法权益至关重要。自《劳动法》实施以来，截至2003年，全国建立企业劳动争议调解委员会19.5万个，区域性、



行业性劳动争议调解组织 8500 个；建立省、市、县三级劳动争议仲裁委员会 3138 个，10 年共立案受理劳动争议案件 132 万件，涉及劳动者 443 万人，结案率达到 90%；在 2004 年处理的各类劳动争议案件中，有 69.3% 通过仲裁程序解决，其中，劳动者胜诉或部分胜诉的占 80% 以上。1995 年 1 月至 2005 年 7 月，各级人民法院审理劳动争议一审案件 85.6 万件。在经济体制转型、劳动纠纷多发时期，劳动争议处理工作对保护劳动者合法权益、维护社会稳定，发挥了重要作用。<sup>①</sup>

表 1 我国历年各级劳动争议仲裁委员会立案受理劳动争议案件情况<sup>②</sup>

年份	全年各级劳动争议仲裁委员会立案受理劳动争议案件						
	总数 (件)	同比 增长	涉及劳 动者 (人)	结案率	集体劳动争议案件		
					数量 (件)	同比 增长	涉及劳 动者 (人)
2006	31.7 万		68 万	91.6%	1.4 万		35 万
2005	31.4 万	20.5%	74 万	92.3%	1.9 万		41 万
2004	26 万	15.2%	76 万	93.2%	1.9 万	72.7%	
2003	22.6 万	22.8%	80 万	92%	1.1 万		
2002	18.4 万	19.1%	61 万	91.0%	1.1 万	12%	
2001	15.5 万	14.4%	46.7 万	92%	9847	19.4%	28.7 万
2000	13.5 万	12.5%	42.3 万	92.3%	8247	-8.8%	25.9 万
1999	12 万	28.3%	47.4 万	97.7%	9043	33.6%	31.9 万
1998	9.4 万	30.9%	35.9 万	98.5%	6767	64.7%	25.1 万
1997	7.2 万	48.6%	22.1 万	98.9%			
1996	48121	45%		97.1%			
1995	33030	73.0%	122512	95.1%	2588		77340
1994	19098	54.5%		94%			
1993	12358	51.6%	34794	92.2%	684	24.8%	19468
1992	8150			96.8%			

① 参见何鲁丽：《全国人大常委会执法检查组关于检查〈中华人民共和国劳动法〉实施情况的报告——2005 年 12 月 28 日在第十届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议上》，载《中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会公报》2006 年第 1 期。

② 数据来源：各年度劳动和社会保障事业发展统计公报，载劳动和社会保障部网站。由于公报统计数字的缺失，表中有部分空白。另据《2006 年度劳动和社会保障事业发展统计公报》：全年各级劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件 44.7 万件，比上年增长 9.9%，其中案前调解 13 万件。



但是,我国的劳动争议处理还存在许多问题,概括来说就是劳动争议处理周期长、效率低、维权成本高。各地普遍反映,目前实行的“一调一裁两审”制度,如果全部程序都进行完需要1年以上。有些用人单位利用劳动争议处理程序来恶意拖延,使得劳动争议不能得到及时解决,直接影响了劳动者合法权益的保护,造成社会矛盾的激化,有的还引发了一些群体纠纷、集体上访事件。这些问题的存在,与当前市场主体多元化、用工形式多样化、劳动关系复杂化的新形势有关,与个别地方政府和部门对贯彻实施《劳动法》认识不到位、工作不适应有关,也与法律法规不完善密切相关。现行的劳动争议处理法律法规滞后于当前社会经济发展的实践,亟需从立法上予以完善。

## 二、《劳动争议调解仲裁法》简要立法进程

为了进一步贯彻实施《劳动法》,切实维护劳动者合法权益,全国人大常委会执法检查组于2005年12月28日在第十届全国人民代表大会常务委员会第19次会议上提出完善劳动争议处理制度的建议:要加大劳动争议处理工作力度,建立区域性、行业性劳动争议调解组织,探索在非公有制企业开展调解工作的新途径和新形式,完善劳动争议处理机制,缩短争议处理时间。为此,要抓紧制定有关法律,加快劳动法制建设。要根据劳动用工和社会保险制度发展的需要,加快制定劳动合同法、社会保险法、劳动争议处理法、就业促进法等法律,修改完善劳动法,完善相关法律法规,以适应在新形势下更好地保护劳动者合法权益的要求。

随着构建社会主义和谐社会这项事业的推进,我国立法机关加快了劳动和社会保障立法的步伐,《劳动争议调解仲裁法》很快被列入立法计划。2006年12月15日第十届全国人民代表大会常务委员会第54次委员长会议通过了《全国人大常委会2007年立法计划》,提出要加快构建社会主义和谐社会方面的立法,并明确将《劳动争议调解仲裁法》列入2007年8月常委会第二十九次会议中委员长会议提请初次审议的法律名单。

《劳动争议调解仲裁法(草案)》经过2007年8月26日第十届全国人民代表大会常务委员会常委会第29次会议初次审议,10月26日第十届全国人民代表大会常务委员会常委会第30次会议二审,12月23日第十届全国人民代表大会常务委员会常委会第31次会议



三审。2007年12月29日，第十届全国人民代表大会常务委员会常委会第31次会议表决通过了《劳动争议调解仲裁法》。中华人民共和国主席胡锦涛于同日以中华人民共和国第80号主席令公布了该法，自2008年5月1日起施行。

本条在一审稿中表述为：“为了公正及时处理劳动争议，促进劳动关系和谐稳定，保护当事人合法权益，制定本法。”二审稿改为：“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。”将“促进劳动关系和谐稳定”放在最后。三审稿和表决通过时对此条无修改。



### 条文讲解

本条规定的立法宗旨可以分为以下三层意思：

#### 一、公正、及时解决劳动争议

劳动争议，又称劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人因劳动问题引起的纠纷。从世界各国的劳动立法看，劳动法中的劳动争议一般是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务引起的争议。具体是指劳动者与用人单位之间，在劳动法的范围内，因适用国家法律法规和订立、履行、变更、终止劳动合同以及其他与劳动关系直接相联系的问题而引起的纠纷。劳动争议这一概念包括下述要点：

第一，劳动争议的当事人一方为劳动者或其团体，另一方为用人单位或其团体。劳动争议是发生在劳动关系双方当事人或其团体之间的纠纷。

第二，劳动争议的内容涉及劳动权利和劳动义务。劳动权利和劳动义务依据劳动法、集体合同和劳动合同而确定，因而劳动争议在一定意义上是因遵守劳动法或订立、履行、变更和终止集体合同和劳动合同所发生的争议。劳动权利和劳动义务的内容包括就业、工时、工资、劳动保护、保险福利、职业培训、民主管理、奖励惩罚等各个方面。凡是以劳动权利义务之外权利与义务为标的的争议，不属于劳动争议。

第三，劳动争议的形式表现为当事人双方提出不同主张或要求的意思表示，即当事人双方对劳动权利和劳动义务的确定或实现各持己见，既包括当事人一方反驳另一方的主张或者拒绝另一方要求，也包括当事人向国家机关、劳动争议处理机构和有关团体提出给予





保护和处理争议的请求。

调解仲裁法的宗旨是为了解决劳动争议。在劳动关系双方当事人之间,一方面具有共同的利益和合作的基础,但另一方面又具有利益的差别性和冲突的必然性。在现代社会中,劳动争议一般表现为非对抗性矛盾,但是它非常容易激化,若处理不当或者不及时,就会转化为对抗性矛盾,给经济和社会造成破坏性后果。对于已成为对抗性矛盾的劳动争议,实践表明,只要采取有效的措施,也可以促使其向非对抗性矛盾转化,并最终得到解决。调解仲裁法的目的就是为解决这一矛盾提供制度框架和程序。

调解仲裁法作为解决劳动争议的工具,必须在制度设计上做到公正和及时,这也是调解仲裁法的基本原则。只有公正,才能彻底解决争议;只有及时,才能够给予权益受到侵害的当事人以有效的救济。“迟来的正义为非正义”这句著名的法律格言说明了争议处理及时的重要性。劳动争议处理的目的是为了维护社会公正,为了达到这个目的,不仅劳动争议处理的实体结论必须是公正的,劳动争议处理的程序也必须是公正的。而程序公正的一个重要方面就是必须及时作出裁决并将这个裁决告知当事人。以诉讼为例,案件久拖不决势必会增加当事人的诉讼成本,往往会给当事人造成难以估量的损失和伤害,使诉讼当事人饱受诉讼之苦,因而任何姗姗来迟的正义都可能构成非正义。因此,如果劳动争议处理机构过迟作出裁决,或者过迟告知当事人处理结果都是不公正的,因此也是非正义的。这就要求劳动争议处理法在制度设计上必须贯彻公正和及时的原则。

## 二、保护当事人合法权益

要公正与及时解决劳动争议和促进劳动关系的和谐与稳定,就要依法保护劳动关系双方当事人的合法权益,通过明确双方的权利义务来构建规范、和谐、稳定的劳动关系。需要注意的是,《劳动法》和《劳动合同法》在第1条中都突出了“保护劳动者的合法权益”的立法宗旨,而《劳动争议调解仲裁法》并没有这一表述,而是表述为“保护当事人合法权益”,这意味着劳动关系双方当事人——劳动者和用人单位的合法权益在劳动争议处理程序中都应得到平等的保护,这与《仲裁法》和《民事诉讼法》中保护当事人的合法权益的立法宗旨是一致的。当然,劳动法强调保护劳动者的合法