

中华人民共和国法律释义丛书

全国人民代表大会常务委员会
法制工作委员会编

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法释义

信春鹰 主编

D922.5Q1/92



法律出版社
LAW PRESS CHINA

D922. 591/22

2008

中华人民共和国法律释义丛书
全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会 编

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法释义

主 编:信春鹰(全国人大常委会法制工作
委员会副主任)

副主编:李 援(全国人大常委会法制工作
委员会行政法室主任)

张世诚(全国人大常委会法制工作
委员会行政法室副主任)

法律出版社

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释义 / 全国人大
常委会法制工作委员会编. —北京:法律出版社,2008.2
(中华人民共和国法律释义丛书)
ISBN 978-7-5036-8138-7

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(2008)第 007253 号

©法律出版社·中国

责任编辑/李群

装帧设计/乔智炜

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/北京中科印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/850×1168毫米 1/32

印张/10 字数/170千

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 978-7-5036-8138-7

定价:20.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

出版前言

《中华人民共和国法律释义丛书》是由全国人大常委会法制工作委员会组织编辑的一套系列丛书。

该套丛书由一系列法律释义组成。邀请有关专家、学者和部分参与立法的同志编著。该丛书坚持以准确地反映立法宗旨和法律条款内容为最基本要求，在每部法律释义中努力做到观点的权威性和内容解释的准确性。

我们相信，该套丛书的陆续出版，将会给广大读者进一步学好法律提供有益的帮助。

前 言

为了配合劳动争议调解仲裁法的学习、宣传,帮助企业、事业单位、劳动调解组织、劳动仲裁机构和广大劳动者准确理解立法原意和各项规定,保证劳动争议调解仲裁法的贯彻实施,全国人大常委会法制工作委员会行政法室参与本法立法工作的同志编写了这本书,供大家学习参考。参加本书编写的有:李援、张世诚、童卫东、黄薇、刘海涛、郑全红、齐冰、黄海华、张晓莹、曹阳、李辉、张涛等。本书力求准确、详尽、通俗地解释条文的内容。但因时间和水平所限,不妥之处敬请读者批评指正。

目 录

第一部分 释 义

第一章 总则	(1)
第一条 【立法目的】	(1)
第二条 【适用范围】	(4)
第三条 【劳动争议处理的原则】	(9)
第四条 【劳动争议当事人的协商和解】	(14)
第五条 【劳动争议处理的基本程序】	(16)
第六条 【举证责任】	(22)
第七条 【劳动争议处理的代表人制度】	(25)
第八条 【劳动争议处理的协调劳动关系 三方机制】	(28)
第九条 【劳动监察】	(32)
第二章 调解	(35)
第十条 【调解组织】	(35)
第十一条 【担任调解员的条件】	(42)
第十二条 【调解申请】	(44)
第十三条 【调解方式】	(45)
第十四条 【调解协议】	(47)
第十五条 【申请仲裁】	(51)

第十六条 【支付令】	(53)
第三章 仲裁	(60)
第一节 一般规定	(60)
第十七条 【劳动争议仲裁委员会设立】	(60)
第十八条 【制定仲裁规则及指导劳动争议 仲裁工作】	(64)
第十九条 【劳动争议仲裁委员会组成及 职责】	(68)
第二十条 【仲裁员资格条件】	(76)
第二十一条 【仲裁管辖】	(80)
第二十二条 【仲裁案件当事人】	(84)
第二十三条 【仲裁案件第三人】	(88)
第二十四条 【委托代理】	(90)
第二十五条 【法定代理和指定代理】	(94)
第二十六条 【仲裁公开】	(98)
第二节 申请和受理	(102)
第二十七条 【仲裁时效】	(102)
第二十八条 【仲裁申请】	(108)
第二十九条 【仲裁申请的受理和不予受理】	(111)
第三十条 【仲裁申请送达与仲裁答辩书 的提供】	(117)
第三节 开庭和裁决	(120)
第三十一条 【仲裁庭组成】	(120)
第三十二条 【书面通知仲裁庭组成情况】	(123)
第三十三条 【仲裁员回避】	(125)
第三十四条 【仲裁员的法律责任】	(130)
第三十五条 【开庭通知与延期开庭】	(133)

第三十六条 【视为撤回仲裁裁决和缺席裁决】	(136)
第三十七条 【鉴定】	(138)
第三十八条 【质证、辩论、陈述最后意见】	(140)
第三十九条 【证据及举证责任】	(144)
第四十条 【仲裁庭审笔录】	(149)
第四十一条 【当事人自行和解】	(151)
第四十二条 【仲裁庭调解】	(154)
第四十三条 【仲裁审理时限及先行裁决】	(157)
第四十四条 【先予执行】	(161)
第四十五条 【作出裁决】	(164)
第四十六条 【裁决书】	(167)
第四十七条 【终局裁决】	(169)
第四十八条 【劳动者提起诉讼】	(174)
第四十九条 【用人单位申请撤销终局裁决】	(175)
第五十条 【不服仲裁裁决提起诉讼】	(179)
第五十一条 【生效调解书、裁决书的执行】	(180)
第四章 附则	(184)
第五十二条 【事业单位劳动争议的处理】	(184)
第五十三条 【仲裁不收费】	(187)
第五十四条 【本法生效时间】	(190)

第二部分 附 录

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(193)
关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 （草案）》的说明	(205)
全国人大法律委员会关于《中华人民共和国劳	

劳动争议调解仲裁法(草案二次审议稿)》审议 结果的报告	(210)
全国人大常委会关于《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	(214)
全国人大常委会第三十一次会议分组审议《中 华人民共和国劳动争议调解仲裁法(草案三 次审议稿)》的意见	(216)
十届全国人大常委会第三十次会议分组审议劳动 争议调解仲裁法(草案二次审议稿)的意见	(219)
十届全国人大常委会第二十九次会议分组审议 劳动争议调解仲裁法(草案)的意见	(228)
各地和中央有关部门对劳动争议调解仲裁法草 案(征求意见稿)的意见	(238)
中央有关部门、单位和地方人大对劳动争议调 解仲裁法(草案)的意见	(249)
有关部门和专家对劳动关系争议处理立法的 意见	(263)
我国劳动争议处理的基本情况和主要问题	(272)
部分国家和地区的劳动争议处理制度简介	(279)
美国劳动争议处理制度的基本框架及其特点	(296)

第一部分 释 义

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。

【释义】 本条是关于本法立法目的的规定。

劳动争议,也称“劳动纠纷”、“劳资争议”,是指用人单位和劳动者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。劳动争议不同于民事争议,用人单位和劳动者双方存在管理和被管理关系,双方并不是处于平等主体的地位。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,但争议的内容不涉及劳动合同和其他执行劳动方面的法律、法规问

题,如劳动者一方因为与用人单位发生买卖合同方面的纠纷,属于民事争议,不是劳动争议。

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,公正及时地解决劳动争议,促进劳动关系和谐稳定。2007年8月劳动争议调解仲裁法(草案)提交十届全国人大常委会第二十九次会议审议,经过三次审议,全国人大常委会第三十一次会议审议通过了本法。根据本法第一条的规定,本法的立法目的有三层含义:

(一)公正及时地解决劳动争议

公正及时是解决劳动争议的一项基本原则。本法从性质上说是程序法,通过规范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的处理。因此,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,劳动争议在处理时应注意及时处理,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,必须要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,也保护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,因此劳动关系具有不平衡性,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”;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。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,劳动

者作为弱势一方,应当予以适当倾斜性的保护,在这方面可以在“对调解协议申请支付令”、“一裁终局”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只规定“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: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。

【释义】 本条是关于本法适用范围的规定。

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，涉及订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的全过程。对于这一过程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,是指根据《企业职工奖惩条例》的规定,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,未依照本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,或者用人单位违反本法规定不与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