



最新劳动法律学习培训用书 / 林燕玲 万群定 / 主编

ZUIXIN LAODONG FALV XUEXI PEIXUN YONGSHU

赠知识竞赛试题及答案

劳动争议调解仲裁法

培训辅导读本

中国劳动关系学院 郭宇强 / 编著

人民日报出版社



最新劳动法律学习培训用书 / 林燕玲 万群定 主编

劳动争议调解仲裁法 培训辅导读本

中国劳动关系学院 郭宇强 编著

人民日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议调解仲裁法培训辅导读本 / 林燕玲, 万群定主编.

—北京: 人民日报出版社, 2008.2

最新劳动法律学习培训用书

ISBN 978-7-80208-627-2

I. 劳… II. ①林…②万… III. 劳动争议 - 劳动法 - 基本知识

- 中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 013096 号

书 名: 劳动争议调解仲裁法培训辅导读本

主 编: 林燕玲 万群定

作 者: 郭宇强

责任编辑: 钟秋菊

封面设计: 博宏彩业

出版发行: 人民日报出版社

社 址: 北京金台西路 2 号

邮政编码: 100733

发行热线: (010) 65369527 65369529

编辑热线: (010) 65369525

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市燕郊汇源印刷有限公司

开 本: 850 毫米×1168 毫米 1/32

总 字 数: 500 千字

总 印 张: 31

印 数: 2000 套

印 次: 2008 年 2 月第 1 版 2008 年 2 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-80208-627-2

定 价: 70.00 元 (全五册)

版权所有 翻印必究

《最新劳动法律学习培训用书》

编 委 会

主 编

- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、
北京市劳动保障学会理事
- 万群定 中国工会学研究会副会长，四川省总工会干部学校
校长、高级讲师

编委会成员（按姓氏笔画排列）

- 万群定 中国工会学研究会副会长，四川省总工会干部学校
校长、高级讲师
- 么书心 北京市总工会法律部
- 韦西林 吉林省长春市总工会干部学校副教授
- 刘丽红 中国劳动关系学院党委常委、党政办公室主任、讲师
- 林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、
北京市劳动保障学会理事
- 姜风雷 北京市总工会干部学院工会研究所助理研究员
- 郭宇强 中国劳动关系学院劳动关系系讲师、博士
- 董连松 上海市总工会干部管理学院教授
- 戴文宪 铁道部党校科研所副所长、教授

序 言

2007年1月7日，胡锦涛总书记在“2008’经济全球化与工会”国际论坛上发表了“可持续发展、体面劳动和工会的作用”为主题的重要讲话。胡总书记指出，让广大劳动者实现体面劳动，是以人为本的要求，是时代精神的体现，也是尊重和保障人权的重要内容。

近年来，全国人大在加强经济领域立法的同时，着力加快了社会领域的立法。特别是2007年6月全国人大常委会审议通过了《劳动合同法》，8月审议通过了《就业促进法》，12月又审议通过了《劳动争议调解仲裁法》。这三部法律既是改善民生、建设和谐社会的重要法律保障，又是贯彻落实科学发展观的重要举措。它们体现了我们的党和国家坚持以人为本、关注民生的要求，对于构建和发展和谐稳定的劳动关系，促进就业再就业，依法调解仲裁劳动争议，维护劳动者合法权益，促进社会和谐，具有重大的现实意义。

这三部法律所涉及的劳动合同、就业促进及劳动争议处理等制度，都是我国劳动法律制度的重要组成部分。《劳动合同法》进一步明确了劳动合同的法律地位，规范了劳动合同双方当事人权利和义务，为劳动者和用人单位提供了强有力的法律保障，有利于广大劳动者实现体面劳动，共享经济社会发展成果，有利于用人单位实现可持续发展。就业是民生之本，促进就业是安国之策。《就业促进法》把我们党和国家促进就业的一系列方针政策法制化，强化了政府促进和支持就业的责任，规范了人力资源市场秩序，有利于创造和维

· 护公平就业环境。《劳动争议调解仲裁法》改进了我国劳动争议处理的方式和程序，有助于公正、及时地解决劳动争议，加强了调解组织的作用，完善了劳动争议的仲裁制度，从法律程序上加强了劳动关系双方当事人合法权益的保护，保证了劳动法、劳动合同法等法律的有效实施。

· 法律的生命力在于实施。这三部法律的公布施行，是我国经济社会生活中的一件大事，不仅对于规范和构建和谐劳动关系具有直接的现实意义，而且对于中国经济和社会的可持续发展具有长远的历史意义。切实加强对这三部法律的学习、宣传和培训工作，是维护宪法和法律权威的一项重要基础性工作，也是我们掌握法律内容及其精神实质的重要途径。因此，贯彻实施好这三部法律，是包括各级政府工会、劳动行政等部门以及广大劳动者在内的全社会的共同责任。

新年伊始，万象更新，让我们紧密地团结在以胡锦涛总书记为核心的党中央周围，同心同德，共同奋进，奏鸣可持续发展和体面劳动的时代强音。

中国劳动关系学院劳动关系系教授 林燕玲

2008年1月

目 录

第一讲 《劳动争议调解仲裁法》的立法背景	(1)
一、我国劳动争议处理制度的历史沿革	(1)
二、制定《劳动争议调解仲裁法》的必要性	(4)
三、《劳动争议调解仲裁法》的立法过程	(10)
四、制定《劳动争议调解仲裁法》的意义	(15)
第二讲 总则	(18)
一、《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨	(18)
二、《劳动争议调解仲裁法》的适用范围	(21)
三、劳动争议的处理原则	(34)
四、劳动争议的和解	(36)
五、劳动争议处理程序	(37)
六、当事人的举证责任	(38)
七、集体争议	(39)
八、协调劳动关系的三方机制	(40)
九、劳动行政部门对部分劳动争议的处理	(41)
第三讲 调解	(43)
一、调解组织	(43)
二、调解员的资格条件	(46)
三、劳动争议调解的申请方式	(47)

四、劳动争议的调解方式	(48)
五、劳动争议调解的终结	(49)
六、劳动争议调解协议书的执行	(50)
第四讲 仲裁的一般规定	(53)
一、劳动争议仲裁的含义	(53)
二、劳动争议仲裁委员会的设立与组成	(54)
三、劳动争议仲裁员的任职资格	(59)
四、劳动争议仲裁委员会管辖权限	(60)
五、劳动争议仲裁的参加人	(62)
六、劳动争议仲裁公开原则	(71)
第五讲 仲裁的申请和受理	(72)
一、劳动争议仲裁的申请	(72)
二、劳动争议仲裁的申请时效	(73)
三、劳动争议仲裁申请形式与内容	(78)
四、仲裁申请的审查与受理	(80)
五、仲裁审理前的准备	(81)
第六讲 仲裁的开庭和裁决	(83)
一、劳动争议仲裁庭制度	(83)
二、劳动争议仲裁的回避制度	(84)
三、劳动争议仲裁的开庭	(87)
四、仲裁和解与仲裁调解	(94)
五、仲裁的期限与裁决	(96)
六、部分案件一裁终局制	(100)
七、仲裁调解书与裁决书的法律效力	(103)
八、其他规定	(104)

第七讲 劳动争议诉讼	(106)
一、劳动争议诉讼的概念	(106)
二、劳动争议的受案范围与管辖	(107)
三、劳动争议诉讼当事人	(110)
四、劳动争议诉讼证据	(110)
五、劳动争议案件引起诉讼的情形	(112)
六、劳动争议案件的诉讼程序	(113)
七、劳动争议案件的执行	(122)
第八讲 劳动争议案例精选	(125)
案例一 仲裁机构不予受理的劳动争议， 人民法院能否受理	(125)
案例二 未签劳动合同不能成为 拒付补偿金的理由	(126)
案例三 厂规不合法处分依法被撤销	(127)
案例四 用人单位不得解除怀孕 女职工的劳动合同	(129)
第九讲 劳动争议调解仲裁文书样本	(131)
一、调解协议书	(131)
二、劳动争议仲裁申诉申请书	(132)
三、授权委托书	(134)
四、劳动争议委员会指定代理人通知书	(135)
五、劳动争议仲裁申诉登记表	(137)
六、劳动争议委员会立案审批表	(139)
七、劳动争议委员会受理案件通知书	(141)
八、劳动争议委员会应诉通知书	(143)

九、劳动争议委员会仲裁庭组成人员审批表	(145)
十、劳动争议委员会调查提纲	(147)
十一、调查笔录	(149)
十二、劳动争议仲裁委员会通知 (存根)	(151)
十三、劳动争议仲裁委员会通知	(152)
十四、劳动争议仲裁委员会调解笔录	(154)
十五、劳动争议仲裁委员会仲裁调解书	(156)
十六、劳动争议仲裁委员会仲裁裁决书	(158)
十七、劳动争议仲裁委员会庭审笔录	(160)
十八、劳动争议仲裁委员会撤诉申请书	(162)
十九、劳动争议仲裁委员会仲裁结案审批表	(164)
二十、劳动争议仲裁委员会仲裁决定	(166)
二十一、劳动争议仲裁委员会仲裁建议书	(167)
二十二、劳动争议仲裁委员会送达回执	(168)
附 录：相关法律和文件	(170)
中华人民共和国劳动法	(170)
中华人民共和国劳动合同法	(187)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(209)
关于《中华人民共和国劳动争议 调解仲裁法(草案)》的说明	(220)
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 (一)	(226)
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)	(231)
劳动和社会保障规章清理情况表	(235)
后 记	(243)

第一讲 《劳动争议调解仲裁法》 的立法背景

十届全国人大常委会第31次会议表决通过的《劳动争议调解仲裁法》是继《劳动合同法》、《就业促进法》之后的又一部完善劳动制度的重要法律。

本讲重点介绍了《劳动争议调解仲裁法》的立法背景，主要包括以下四个部分：一是我国劳动争议处理制度的历史沿革；二是制定《劳动争议调解仲裁法》的必要性；三是《劳动争议调解仲裁法》的立法过程；四是制定《劳动争议调解仲裁法》的意义。

一、我国劳动争议处理制度的历史沿革

在我国，劳动争议仲裁制度走过了建立、中止、恢复的历程，现在正处于发展时期。

（一）劳动争议仲裁制度的建立

1949年11月中华全国总工会为了及时地解决当时私营企业中存在的劳资争议，制定了《关于劳资关系暂行处理办

法》，其中第二十七条对劳动争议的协商、调解、仲裁和法院审判的处理程序作了规定。中央劳动部门也专门设立劳动争议调处司。1950年6月，劳动部发布了《劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》。同年10月，劳动部又发布了《关于劳动争议解决程序的规定》。该规定处理的劳动争议包括一切国营、公营、私营、公私合营及合作社经营的企业中因雇佣、解雇、工资、工时、生活待遇、奖罚、劳动保险、劳动保护，以及因执行劳动纪律、工作规则、劳动合同等发生的劳动争议。1954年劳动部就国家机关、人民团体、学校、卫生等非企业单位的劳动争议的解决发出指示，上述争议由单位和上级主管行政部门处理；无法解决时，可直接向人民法院起诉处理。这两项规章和有关规定的贯彻、落实，使我国的劳动争议处理制度初步建立，并在协调劳动关系中取得了可喜的成绩。据不完全统计，1950年至1954年全国31个城市的劳动争议处理机构共处理劳动争议20多万件，有力地保证了资本主义工商业的社会主义改造，推动了我国的经济建设。

（二）劳动争议仲裁制度的中止

由于理论指导上的错误，认为在资本主义工商业的改造完成后，资本家阶级消灭了，人们的根本利益是一致的，劳动争议的发展趋势是越来越少。而且随着国内形势的发展，劳动争议也确实大量减少，如1953年共受理劳动争议案件45588件，而1954年共受理28117件，下降率38.3%；1955年只受理17514件，下降率为37.7%。于是，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仲裁委

员会。《关于劳动争议解决程序的规定》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。

（三）劳动争议仲裁制度的恢复和发展

随着我国经济体制改革和劳动制度改革的发展，中断了30年的劳动争议仲裁制度于1986年得以恢复。1986年4月，中共中央、国务院在《关于认真执行改革劳动制度几个规定的通知》中，要求各地区要十分注意做好劳动争议的处理工作。同年7月，国务院在《关于发布改革劳动制度四个暂行规定的通知》中进一步提出，要加强劳动人事部门的组织建设，相应地建立劳动争议仲裁机构。根据上述精神，1987年7月31日，国务院发布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》（以下简称《暂行规定》）。同年10月，在党的十三大报告中，又正式提出要“建立劳动仲裁制度”。

经过六年的实践，证明劳动争议仲裁制度的恢复和发展，为推进我国劳动法制建设，保证劳动、工资、保险三项制度改革，推动企业思想工作，保护劳动关系双方的合法权益，促进社会治安的综合治理和劳动关系的良好发展发挥了积极作用。1993年8月1日《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《企业劳动争议处理条例》）的颁布实施，标志着我国劳动争议处理制度进入了一个新的发展时期，也表明我国劳动法制建设迈出了新的步伐。1994年颁布的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）对劳动争议处理制度作了专章的规定。《劳动法》和有关配套法规均打破了原来的劳动争议处理制度中的所有制界限。随着《劳动法》的

实施，劳动争议仲裁委员会的受案范围进一步扩大。1995年，劳动部根据《劳动法》的有关规定，在《关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知》中又将因认定无效劳动合同发生的争议等六类争议纳入劳动争议受案范围。以后，最高人民法院分别于2001年和2006年作出《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》，劳动争议处理的受案范围进一步拓宽。

劳动争议调解仲裁制度自1986年恢复以来，在调整我国劳动关系方面发挥了重要、积极的作用，尤其是《条例》的施行，使劳动仲裁制度有所完善，但同时也暴露出了一些问题。例如：劳动仲裁法规的立法规格不高，不完善；劳动争议仲裁组织机构不健全；劳动争议仲裁的程序制度不完善，等等。

二、制定《劳动争议调解仲裁法》的必要性

劳动争议仲裁制度在调处劳动争议、维护当事人合法权益、化解社会矛盾方面发挥着重要作用。随着我国经济社会发展与劳动关系的复杂化，劳动争议处理中面临着许多新情况和新问题。

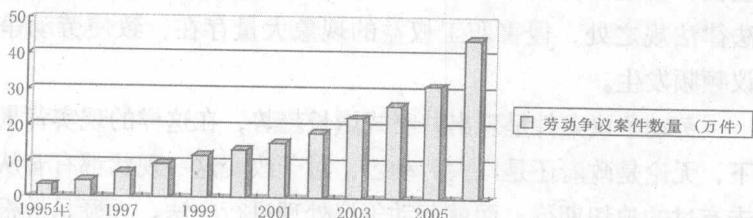
（一）劳动争议多发期的到来

劳动争议处理制度恢复20年来，劳动争议调解得到了快速发展，而且其重要性也伴随着劳动争议案件的高发态势而不断地凸显。据中华全国总工会统计，从1987至2006年，全国各级劳动争议调解组织共受理劳动争议288.6万件。劳动争议案件数量之大、增长之快，是市场经济条件下我国劳动关系的现状。

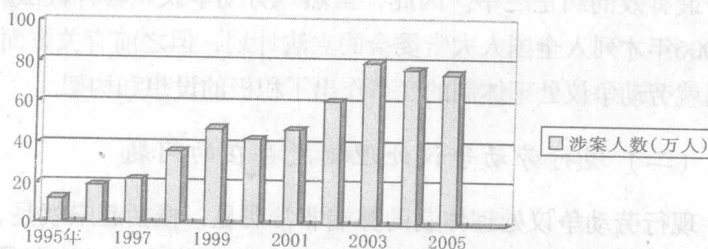
1995年《劳动法》实施之初，全国各级劳动争议仲裁委

第一讲 《劳动争议调解仲裁法》的立法背景

员会共立案受理劳动争议案件3.3万件，涉及劳动者12.3万人；到2003年，全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的争议案件已经达到22.6万件，涉及劳动者80万人（其中集体劳动争议案件1.1万件），8年间劳动争议案件数量上涨了6.85倍。来自劳动和社会保障部的统计显示，自1987年恢复劳动争议处理制度的20年来，劳动争议仲裁案件年均增长率达27.3%，2006年全国仲裁机构受理审结劳动争议仲裁案件为44.7万件。1995-2006年的12年中，劳动争议案件数量增加了13.5倍；集体劳动争议也大幅度增长，12年中集体劳动争议案件数量增加了5.4倍。除数量增加之外，劳动争议还呈现出集体劳动争议规模不断扩大、非公有制企业劳动争议案件增幅较大、处理难度加大等特点。据有关部门预计，随着劳动合同法和就业促进法的实施，劳动者维权意识将会明显增强，劳动争议案件的数量还会增加。



图表 1 1995年~2006年我国劳动争议案件数量



图表 2 1995年~2005年我国劳动争议案件涉案人数

劳动争议多发并且持续上升有三个因素：

(1) 当事人特别是劳动者依法维护自身权益意识增强。这是其中最重要的因素。比如，1995年《劳动法》实施后，由于各地对《劳动法》进行了深入而广泛的宣传，使劳动关系双方在学习《劳动法》的基础上，对享有权利的认识程度有了较大提高，依法维护自身权益的意识明显增强。

(2) 经济利益成为劳动关系双方最关注的问题。市场经济体制改革之初，劳动关系双方对经济利益的重视程度显然高于对民主政治权利的重视程度。因劳动报酬、保险福利等利益纠纷引起的劳动争议逐年上升，这反映出劳动者对经济权利的敏感和重视。

(3) 一些企业经营者法制观念淡薄，侵害职工权益的问题仍较为突出。一些企业经营者素质不高，片面理解企业自主权，管理方法简单粗暴，制定的厂规厂纪也多有违背国家法律法规之处，侵害职工权益的现象大量存在，致使劳动争议频频发生。

劳动争议案件呈现出井喷式增长趋势，在这样的现实背景下，无论是政府还是广大劳动者，对于改变这一现状都有着从未有过的迫切期待。而就劳动争议处理进行立法，无疑是最根本、最有效的纠正之举。因此，虽然《劳动争议调解仲裁法》在2006年才列入全国人大常委会的立法计划，但之前有关方面早已就劳动争议处理体制的变革作出了积极的设想和构架。

(二) 现行劳动争议处理制度存在的问题。

现行劳动争议处理体制的弊端非常明显，概括起来就是，周期长、效率低、劳动者维权成本高。许多劳动者，特别是

农民工，都深深感到拖不起时间、打不起官司，合法权益难以得到有效的维护。这说明现行劳动争议处理制度存在一些问题亟待解决。

1. 周期长、效率低、成本高是现行劳动争议处理制度的最大弊端

近十年来，我国劳动争议案件直线上升，这是劳动关系不和谐的表现。过去我们采取的劳动争议处理的程序，强调“一调一裁两审”，并将此定为必经程序。许多劳动者因程序繁琐，花费不起时间与经济成本，往往选择放弃维权。所以过去的劳动争议处理方式，确实存在着许多问题，不利于维权，亟待规范。2005年全国人大常委会在劳动法执法检查中发现，周期长、效率低、成本高，已成为劳动争议处理体制中最突出的问题。

(1) 周期长。由于劳动争议处理程序的繁琐导致的一个直接结果就是劳动争议处理周期长，导致当事人的维权成本增高。2007年“两会”期间，一位全国政协委员在提案中指出，一个工伤案件，从工伤认定、仲裁、一审、二审到最后执行等法定程序，约需1074天完成。有关专家测算，按照现行法律规定的时限推算，如果一起劳动争议案件走完“一裁两审”全部程序，时间可长达一年甚至更长。工伤案件时间则更长。因为仅申请工伤认定就可能花2年4个月到3年11个月的时间，再走完全部程序，总共要3年9个月，如果一些环节上有延长，会到6年7个月。一些企业正是利用这一点恶意诉讼，试图拖垮职工。事实上，一些工伤案件处理时间达到了七八年，有的工伤职工甚至到生命垂危之时，官司还未结束，没拿到工伤赔偿。