

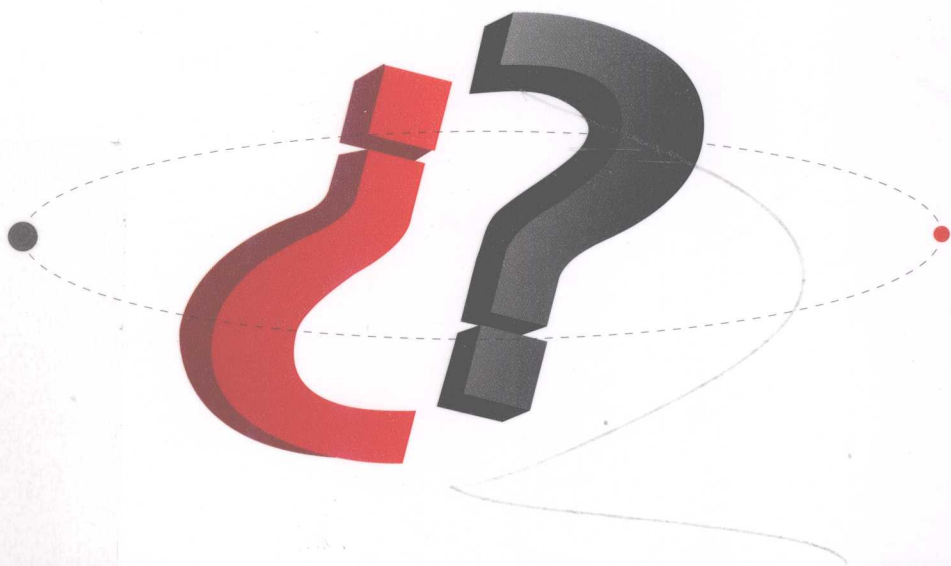
劳动争议调解仲裁法理解与适用指导丛书

1

劳动争议调解 仲裁法

主编·黄松有 黎建飞

简明实用问答221问



根据现实需要精心设问·依据法律规定全新解答·语言通俗易懂·回答简明扼要

人民法院出版社

中国劳动和社会保障法律全书（第2版）

●

劳动争议调解 仲裁法

（2008年12月1日起施行）

简明实用问答22/问



中国劳动和社会保障法律全书（第2版）劳动争议调解仲裁法问答22/问

中国劳动和社会保障法律全书

劳动争议调解仲裁法理解与适用指导丛书①

劳动争议调解仲裁法简明 实用问答 221 问

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 周德洋 赵莹莹 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

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简明实用问答 221 问/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 978-7-80217-639-3

I. 劳… II. ①黄…②黎… III. 劳动争议-劳动法-中国-
问答 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 019288 号

劳动争议调解仲裁法简明实用问答 221 问

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

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 287 千字

印 张 20.625

版 次 2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-80217-639-3

定 价 45.00 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简明实用问答 221 问》是本丛书的一种，本书以劳动争议调解仲裁的相关法律、法规为依据，以通俗易懂的语言，简明问答的形式，直观呈现劳动争议、《劳动争议调解仲裁法》的有关知识、劳动争议处理机制、劳动争议调解、劳动争议仲裁调解等五方面内容。全书围绕《劳动争议调解仲裁法》的 54 个条文，设计 221 个问答，全面细致地解读了《劳动争议调解仲裁法》的法律条文。本书内容全面、解答权威、准确实用、语言简洁平实，既可作为广大劳动者与用人单位解决劳动争议的指导用书，也可作为各级劳动争议调解组织、劳动争议仲裁委员会、劳动和社会保障等相关部门开展日常工作，向群众宣传普及《劳动争议调解仲裁法》的工作用书。

除本书主编、副主编及参编人员之外，参加本书编校工作的有李晶、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作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

第一章 劳动争议

一、劳动争议知识概要	(1)
1. 什么是劳动争议?	(1)
2. 劳动争议具有哪些法律特征?	(2)
3. 劳动争议有哪些种类?	(4)
4. 劳动争议和一般民事纠纷有什么区别?	(5)
5. 劳动争议和人事争议有什么区别?	(7)
6. 如何确定劳动争议的主体?	(11)
7. 参加劳动争议的劳动者一方人数众多时 可否推举代表?	(13)
8. 劳动争议中的当事人有哪些权利和义务?	(14)
9. 劳动争议处理的范围有哪些?	(15)
10. 什么是劳动争议处理制度?	(17)
11. 劳动争议是否会引发刑事诉讼?	(18)
二、适用《劳动争议调解仲裁法》的劳动争议	(19)
(一) 因确认劳动关系发生的争议	(19)
12. 如何正确理解劳动法意义上的“劳动”?	(19)
13. 如何确认劳动关系的存在?	(21)
14. 劳动关系与劳务关系有什么区别?	(22)
(二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同 发生的争议	(23)
15. 订立劳动合同应当遵守哪些法律规定?	(23)



16. 用人单位和农民工签订书面劳动合同
的主要内容有哪些? (27)
17. 劳动合同应当如何依法履行? (28)
18. 劳动合同应当如何依法变更? (30)
19. 劳动合同应当如何依法解除? (31)
20. 劳动合同应当如何依法终止? (35)
- (三) 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 (36)
21. 劳动者的社会保险权和社会福利权主要
体现在哪些方面? (36)
22. 劳动者的职业培训权主要体现在哪些方面? (37)
23. 劳动者享有的劳动安全卫生保护权
包括哪些内容? (38)
- (四) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议 (40)
24. 什么是除名? (40)
25. 什么是辞退? (41)
26. 什么是辞职? (43)
27. 什么是离职? (43)
28. 什么是开除? (44)
- (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 (46)
29. 如何确定劳动合同中的劳动报酬条款
的合法性? (46)
30. “工伤概不负责”的条款是否有效? (50)
31. 如何认定劳动合同中违约金条款的效力? (51)
32. 如何确定经济补偿金是否合法? (51)
- (六) 其他劳动争议 (53)
33. 强制职工缴纳风险抵押金、入股而引起的争议
是否属于劳动争议? (53)
34. 职工因违反用人单位劳动规章制度被罚款不交



- 而扣发工资以及因受开除以外的其他行政处分或待岗而影响工资、奖金发生的争议是否属于劳动争议? (54)

第二章 《劳动争议调解仲裁法》的有关知识

- 35.《劳动争议调解仲裁法》的立法宗旨是什么? (56)
- 36.《劳动争议调解仲裁法》的适用范围是什么? (58)
- 37.《劳动争议调解仲裁法》的基本原则是什么? (60)
- 38.《劳动争议调解仲裁法》出台的意义是什么? (61)
- 39.劳动争议调解仲裁法和劳动法是什么关系? (62)
- 40.劳动争议调解仲裁法和民法是什么关系? (63)
- 41.劳动争议调解仲裁法和社会保障法是什么关系? (64)
- 42.劳动争议调解仲裁法和民事诉讼法是什么关系? (65)
- 43.劳动争议调解仲裁法和仲裁法是什么关系? (66)

第三章 劳动争议处理机制

- 44.什么是劳动争议处理机制? (68)
- 45.什么是劳动争议协商? (69)
- 46.什么是劳动争议调解? (70)
- 47.什么是劳动争议仲裁? (71)
- 48.什么是劳动争议诉讼? (71)
- 49.什么是集体合同争议的协商? (72)
- 50.劳动争议的处理程序是如何进行的? (73)
- 51.什么是协调劳动关系的三方机制? (75)
- 52.工会在劳动争议解决机制中处于什么地位? (76)
- 53.工会在劳动争议解决机制中有哪些职责? (77)
- 54.劳动行政部门在劳动争议中有哪些职责? (78)
- 55.劳动者在什么情况下可向劳动行政部门投诉? (79)



56. 工伤认定与伤残评定有什么区别? (80)

第四章 劳动争议调解

(一) 一般规定 (82)

57. 劳动争议调解具有哪些必要性? (82)

58. 发生劳动争议,当事人可以向哪些组织申请调解? (83)

59. 劳动争议调解组织的调解员应当具备什么条件? (85)

60. 保险代理人与用人单位之间的纠纷可否进行
劳动争议调解? (86)

61. 出租汽车司机和出租汽车公司之间的纠纷
可否进行劳动争议调解? (87)

62. 对演艺人员的劳动纠纷可否进行劳动争议调解? (87)

(二) 企业劳动争议调解委员会 (88)

63. 企业劳动争议调解委员会是否是企业的
必设机构? (88)

64. 企业应在哪些方面支持调解委员会的工作? (89)

65. 企业劳动争议调解委员会由哪些人员组成? (90)

66. 企业劳动争议调解委员会的职责是什么? (91)

67. 企业劳动争议调解委员会和劳动争议仲裁
委员会有什么区别? (91)

68. 企业劳动争议调解是不是劳动争议处理的
必经程序? (93)

(三) 基层人民调解组织和乡镇、街道设立的具有 劳动争议调解职能的组织 (93)

69. 依法设立的基层人民调解组织可否对劳动
争议进行调解? (93)

70. 人民调解委员会是如何设立和组成的? (94)

71. 乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的
组织可否对劳动争议进行调解? (95)



(四) 劳动争议调解程序	(96)
72. 劳动争议调解与劳动争议仲裁调解有什么区别?	(96)
73. 劳动争议调解委员会调解劳动争议应当遵循 哪些基本原则?	(97)
74. 劳动争议调解委员会成员在什么情形下 应当回避?	(98)
75. 哪些人属于劳动争议调解的当事人?	(99)
76. 劳动争议调解委员会与劳动争议仲裁委员会 的受案范围是否相同?	(100)
77. 劳动争议调解委员会调解劳动争议的程序 是什么?	(100)
78. 劳动争议当事人申请调解应具备哪些条件?	(102)
79. 申请人向劳动争议调解委员会提出申请后 可否撤回申请?	(103)
80. 劳动争议调解委员会如何审查调解申请?	(103)
81. 劳动争议调解委员会调解劳动争议有无 时间限制?	(104)
82. 如果达不成劳动争议调解协议书的怎么办?	(104)
83. 达成劳动争议调解协议书后, 一方当事人 不履行时怎么办?	(105)
84. 劳动者可否依据调解协议书向人民法院 申请支付令?	(106)
85. 什么是人民法院的支付令?	(107)
(五) 劳动争议调解协议书	(108)
86. 劳动争议调解协议书在什么条件下生效?	(108)
87. 劳动争议调解协议书与劳动争议和解协议书 有什么区别?	(109)
88. 劳动争议调解协议书和劳动争议仲裁书 有什么区别?	(110)



第五章 劳动争议仲裁

- 一、一般规定 (111)
- (一) 综合 (111)
89. 如何理解劳动争议仲裁? (111)
90. 《仲裁法》规定的仲裁与劳动争议仲裁
 有什么区别? (112)
91. 什么是人事争议仲裁? (114)
92. 劳动争议仲裁和劳动争议调解有什么区别? (115)
93. 劳动争议仲裁和民事诉讼有什么区别? (116)
94. 劳动争议仲裁和行政诉讼有什么区别? (119)
95. 如何理解劳动争议仲裁前置? (121)
96. 国内船员劳务合同纠纷案件是否适用
 仲裁前置程序? (121)
97. 怎样理解农民工凭欠条直接起诉? (122)
98. 劳动争议仲裁的适用范围是什么? (123)
99. 试用期发生的劳动争议是否适用劳动争议仲裁? (124)
100. 劳动争议仲裁应当遵循哪些基本原则? (125)
101. 如何理解劳动争议仲裁的特有原则——
 三方原则? (126)
102. 劳动争议仲裁的程序是如何进行的? (127)
- (二) 劳动争议仲裁机构 (130)
103. 劳动争议仲裁机构包括哪些种类? (130)
104. 劳动争议仲裁委员会如何设置? (133)
105. 劳动行政部门在劳动争议仲裁中承担什么职责? (133)
106. 劳动争议仲裁委员会依法要履行哪些职责? (134)
- (三) 劳动仲裁员 (135)
107. 满足哪些条件才能成为劳动仲裁员? (135)
108. 劳动仲裁员如何适用回避制度? (137)



109. 劳动争议仲裁员什么情况下应承担法律责任?	(139)
(四) 劳动争议仲裁管辖	(140)
110. 如何确定劳动争议仲裁管辖?	(140)
111. 如何确定涉外劳动争议仲裁管辖?	(142)
(五) 劳动争议仲裁参加人	(143)
112. 如何确定劳动争议仲裁参加人?	(143)
113. 用人单位分立或者合并的, 如何确定劳动争议 仲裁的被申请人?	(145)
114. 因破产、被工商部门吊销营业执照或者自行解散的 企业拖欠职工工资引发的劳动争议如何确定 仲裁被申请人?	(146)
115. 代理在劳动争议仲裁中如何适用?	(148)
二、申请和受理	(149)
(一) 劳动争议仲裁的申请	(149)
116. 劳动争议发生后怎样申请仲裁?	(149)
117. 哪些情况下可以依法向劳动争议仲裁委员会 申请仲裁?	(150)
118. 如何计算申请劳动争议仲裁的时效期间?	(151)
119. 职工伤残纠纷处理程序有哪些特别规定?	(152)
120. 申请劳动争议仲裁的时效期间在什么 情况下中断? 如何中断?	(152)
121. 在什么情况下申请劳动争议仲裁的时效 发生中止? 如何中止?	(154)
122. 因拖欠劳动报酬而发生的劳动争议, 是否受 仲裁时效限制?	(155)
123. 当事人超过仲裁时效申请劳动争议仲裁的 应如何处理?	(156)
124. 劳动争议仲裁时效完成包括哪些情形?	(158)
125. 怎样理解“知道或者应当知道其权利 被侵害之日”?	(158)