

# 中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法

## 释义

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》立法小组组织编写

# 中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 释 义

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》立法小组组织编写

## 主 编

- 李 援 全国人大常委会法工委行政法室主任  
李 建 国务院法制办政法劳动保障法制司司长  
闫宝卿 劳动和社会保障部法制司司长  
邱小平 劳动和社会保障部劳动工资司司长

中国劳动社会保障出版社

## 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/《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》立法小组组织编写. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2008

ISBN 978-7-5045-6951-6

I. 中... II. 中... 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 015401 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880毫米×1230毫米 32开本 8.25印张 196千字

2008年3月第1版 2008年3月第1次印刷

定价:20.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址:<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

## 本书编委会

主 编：李 援 李 建 闫宝卿 邱小平

副主编：张世诚 芮立新 党晓捷 董 平

编写组成员：

童卫东 郑全红 曹 阳 沈水生

吕鸿雁 杨毅新 许杏斌 郭晓宪

应三玉 欧阳琼 韩启照 李鹏举

刘文华

# 目 录

第一章 总则	( 1 )
第二章 调解	( 34 )
第三章 仲裁	( 54 )
第一节 一般规定	( 54 )
第二节 申请和受理	( 86 )
第三节 开庭和裁决	( 96 )
第四章 附则	(143)

## 附 录

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(152)
中华人民共和国民事诉讼法	(163)
中华人民共和国仲裁法	(215)
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	(228)

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） ..... (233)

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 ..... (237)

最高人民法院关于人民法院民事调解工作若干

问题的规定 ..... (240)

劳动争议仲裁委员会办案规则 ..... (244)

劳动争议仲裁委员会组织规则 ..... (254)

# 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《劳动争议调解仲裁法》立法宗旨和立法目的的规定。

### 一、立法背景简介

1987年，国务院颁布了《国营企业劳动争议处理暂行规定》，我国恢复了劳动争议处理制度。1993年，国务院颁布实施了《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，将劳动争议处理制度的适用范围扩大到所有企业，并规定国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间，个体工商户与帮工、学徒之间发生的劳动争议参照执行。1994年颁布的《中华人民共和国劳动法》设专章进一步规定了劳动争议处理制度，并对仲裁申请时效等具体内容作了修改。

按照现行的法律规定，我国劳动争议处理体制的核心内容是“一调一裁两审”，即劳动者和用人单位之间发生劳动争议未能自主协商解决的，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。人民法院审理劳动争议案件实行两审终审。在“一调一裁两审”体制中，劳动争议仲裁是核心环节。

劳动争议处理制度自恢复以来，在处理劳动争议案件、推动经济体制改革、维护社会稳定方面发挥了至关重要的作用。但是，随着社会和经济发展，现阶段我国劳动争议案件的整体发展态势呈现出案件数量逐年增加、处理难度日趋加剧、社会影响面不断扩大的特点。现行劳动争议处理体制在实践中暴露出来的问题已经比较明显，主要表现为：

#### （一）处理能力不足

无论是企业劳动争议调解委员会，还是劳动争议仲裁委员会，或者人民法院，普遍存在人手不够、能力不足问题。其中，企业劳动争议调解委员会的组建率不升反降；劳动争议仲裁委员会由于欠缺明确的法律定位，机构、人员和经费得不到保障；人民法院由于没有独立的劳动争议案件审判机构和稳定的办案人员，审判力量不足。

#### （二）处理周期过长

按照现行法律规定，处理一起劳动争议案件，如果走完“一裁两审”全部程序，需要1年左右的时间，其中仲裁环节2个多月，法院一审环节6个多月，二审环节3个多月。劳动争议处理时限过长已成为社会各方反映的突出问题。

#### （三）受案范围不统一

劳动争议受案范围总体过窄，一些本应按照劳动争议处理的案件没有纳入；受案边界不清，包括与人事争议处理、行政争议处理、民事争议处理以及劳动保障监察之间的关系，都有待进一步明确；地区之间受案范围不统一，仲裁与诉讼程序受案范围错位等。

#### （四）时效规定不合理



由于现行时效过短，当事人往往稍有疏忽，就丧失了通过仲裁和诉讼手段保护自己权益的渠道，导致一些当事人，特别是劳动者在法律制度外采用非正常手段寻求救济，造成社会不稳定隐患。

综合以上原因，国家立法机关及有关职能部门认识到，现行的劳动争议处理制度不尽完善，难以适应现实需要，已影响到我国和谐劳动关系的建设。为了完善劳动争议处理制度，全国人大常委会确定制定《劳动争议调解仲裁法》。

## 二、立法宗旨

本法充分体现了维护当事人尤其是广大劳动者合法权益的立法宗旨，充分体现了对劳动者在劳动领域应当享有的基本权利的确认为、维护和保障，以促进劳动关系和谐稳定的立法目的。

### （一）公正、及时解决劳动争议

当前，公正、及时地解决劳动争议具有现实紧迫性，意义重大。一方面，随着经济体制改革的全面深化和经济结构调整力度进一步加大，社会利益多元分层，各种矛盾相互激荡，劳动关系呈现急剧变化的发展态势，劳动关系利益主体多元化，劳动者和用人单位之间的权利和利益纠纷不断增多。不仅国有企业下岗职工出“中心”，向失业保险并轨；企业破产改制过程中的劳动关系矛盾仍旧突出，解除劳动关系的经济补偿金、企业与职工的债权债务、拖欠工资、欠缴社会保险费等诸多方面的问题将进一步凸显出来；而且，由于就业压力增大，部分劳动者的弱势地位难以根本改变，一些企业特别是非国有企业劳动环境恶劣，超时加班、拖欠工资、工伤事故频发等损害职工权益的问题也非常突出，劳动争议具有突出的特殊性、多样性、复杂性。这充分说明，当前和今后一段时期我国劳动争议处理工作的任务将会更加繁重和艰巨。另一方面，随着经济和社会发展，现行劳动争议处理体制在实践中暴露出来的问题已经妨碍了劳动争议处理工作的发展，给当前我国劳动关系的调整工作

带来了不利影响，与及时、有效处理劳动争议的要求不相适应。因此，在构建社会主义和谐社会和加强劳动保障能力建设的新形势下，公正、及时解决劳动争议的工作任务就显得十分重要和紧迫。

## （二）保护当事人合法权益

劳动争议仲裁当事人，是指发生争议的劳动关系双方主体，即因劳动权利义务关系发生争议；以自己的名义向劳动争议仲裁机构提起仲裁程序，参加仲裁活动，并受劳动争议仲裁机构裁决约束的利害关系人。如果不是以自己的名义参加劳动争议仲裁活动，而是以他人的名义参加仲裁活动（如委托代理人等），或者虽然以自己的名义参加劳动争议仲裁活动，但不受劳动争议仲裁委员会裁决约束（如证人等），都不是劳动争议仲裁活动中的当事人。按照本法第二十二条的规定，在劳务派遣活动中，劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

合法权益，是指由法律授予或许可的权利或利益。劳动争议中当事人的合法权益，除当事人双方依法享有的实体法上的权益外，还包括双方依法享有的本法赋予的程序法上的权益。具体包括：当事人有提起仲裁申请、答辩、变更申诉或撤诉，要求劳动争议仲裁委员会公正调解和裁决的权利；有委托代理人参加仲裁活动的权利；有申请回避的权利；有提出主张、提供证据的权利；有自行和解的权利；有不服仲裁裁决依法向人民法院起诉的权利；有申请执行的权利等。

## （三）促进劳动关系和谐稳定

在社会主义市场经济条件下，劳动关系是最基本、最重要的社会关系，劳动关系的和谐与稳定对和谐社会的构建起着决定性作用。和谐稳定的劳动关系一般具有以下特征：企业凝聚力强，经营者和劳动者共谋发展的目标一致，在激烈的市场竞争面前，企业持

续发展；经营者尊重劳动者在企业中的知情权、参与权、民主管理权、监督权，劳动者立足岗位，做好本职工作，学好技术，完成各种生产任务；劳动者对企业认同感强，积极、自觉地投入企业生产经营；劳动者工资收入、福利待遇与企业效益同步增长；劳动者的劳动就业权利基本得到保证；企业劳动生产环境良好。

公正、及时解决劳动争议，保护当事人合法权益与促进劳动关系和谐稳定这三个方面，是一个辩证的统一体。其中，促进劳动关系和谐稳定是立法追求的最终目标，而公正、及时解决劳动争议，保护当事人合法权益则是创建和谐稳定劳动关系的必要手段，对经济发展和社会进步起着积极的促进作用。

**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】

本条是关于适用范围的规定。

#### 一、相关概念

(一) 中华人民共和国境内

中华人民共和国境内，是指我国主权范围内的全部领域。具体

包括：(1) 领陆，即国境线以内的陆地及其地下层，这是国家领土最基本、最重要的部分。(2) 领水，即属于国家领土的水域，主要包括内水、领海及其底层，其中，内水包括内河、内湖、内海以及同外国之间界水的一部分，通常以河流中心线或主航道中心线为界；领海包括某些海湾、海峡等。(3) 领空，即领陆、领水的上空。(4) 中国的船舶、飞机或者其他航空器。(5) 我国驻外使领馆。

## (二) 用人单位

“用人单位”是我国劳动法中的一个特定概念，与劳动者相对应，是指依法签订劳动合同，招用和管理劳动者，并按法律规定或合同约定向劳动者提供劳动条件、劳动保护和支付劳动报酬的劳动组织。依据有关法律规定，我国的用人单位主要指企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织；在一定情况下，还包括事业单位、国家机关、社会团体等组织。

企业，是指从事产品生产、流通或者服务性活动、实行独立经济核算的经济单位。根据国家统计局、国家工商总局《关于划分企业登记注册类型的规定》（国统字〔1998〕200号）的规定，以工商行政管理部门对企业登记注册的类型为依据，可将企业登记注册类型分为以下几种：内资企业、港澳台商投资企业和外商投资企业。其中内资企业包括国有企业、集体企业、股份合作企业、联营企业、有限责任公司、股份有限公司、私营企业和其他企业；港澳台商投资企业包括合资经营企业（港、澳、台资）、合作经营企业（港、澳、台资）、港澳台商独资经营企业、港澳台商投资股份有限公司；外商投资企业包括中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业、外商投资股份有限公司。

个体经济组织，即个体工商户。作为用人单位的个体经济组织，是指有雇工的个体工商户，须符合以下两个条件：一是以个体

工商户名义登记注册，二是招用劳动者并在其管理下劳动。

民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》第八条第一款的规定，具备以下条件才能申请登记民办非企业单位：（1）经业务主管单位审查同意；（2）有规范的名称、必要的组织机构；（3）有与其业务活动相适应的从业人员；（4）有与其业务活动相适应的合法财产；（5）有必要的场所。在我国，民办非企业单位主要有各类民办学校、医院、文艺团体、科研院所、体育场馆、职业培训中心、福利院、人才交流中心等。

事业单位，根据《事业单位登记管理暂行条例（修正）》（国务院令 第 411 号）和《事业单位登记管理暂行条例实施细则》（中央编办发 [2005] 15 号）的有关规定，是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的从事教育、科研、文化、卫生等活动的社会服务组织。事业单位应当具备法人条件。成立事业单位，必须具备下列条件：（1）经审批机关批准设立；（2）有规范的名称和组织机构（法人治理结构）；（3）有稳定的场所；（4）有与其业务范围相适应的从业人员、设备设施、经费来源和开办资金；（5）宗旨和业务范围符合事业单位性质和法律、政策规定；（6）能够独立承担民事责任。

国家机关，是指从事国家管理或者行使国家权力，以国家预算作为独立活动经费的中央和地方各级国家机关。

社会团体，根据《社会团体登记管理条例》（国务院令 第 250 号）的有关规定，是指中国公民自愿组成，为实现会员共同意愿，按照其章程开展活动的非营利性社会组织。成立社会团体，应当具备下列条件：（1）有 50 个以上的个人会员或者 30 个以上的单位会员，个人会员、单位会员混合组成的，会员总数不得少于 50 个；

(2) 有规范的名称和相应的组织机构；(3) 有固定的住所；(4) 有与其业务活动相适应的专职工作人员；(5) 有合法的资产和经费来源，全国性的社会团体有 10 万元以上活动资金，地方性的社会团体和跨行政区域的社会团体有 3 万元以上活动资金；(6) 有独立承担民事责任的能力。

### (三) 劳动者

劳动者，是指达到法定年龄（在我国年满十六周岁），具有劳动能力，能够依法签订劳动合同，独立给付劳动并获得劳动报酬的自然人。但不包括：国家公务员、事业单位中经批准参照《公务员法》进行管理的工作人员、社会团体中经批准参照《公务员法》进行管理的工作人员，以及农业劳动者、现役军人、家庭保姆等。

## 二、本法适用范围

### (一) 因确认劳动关系发生的争议

因确认劳动关系发生的争议，是用人单位与劳动者之间针对双方是否存在劳动关系而发生的争议。劳动者在与用人单位建立劳动关系时，应要求尽快签订书面劳动合同，并注意合同中是否有限制甚至侵犯自身合法权益的条款；若对方拒绝或拖延签订书面劳动合同，应尽量收集、保留能证明双方存在事实劳动关系的证据，如有对方落款的工资支付单、考勤表、有对方盖章的员工手册、出入证等。如果没有这些证据，可以寻找一些在法律上没有利害关系的人作证，如愿意出庭作证的客户、办公场所的物业人员和保安人员等，以帮助维权。

### (二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

因劳动合同引发的劳动争议，包括订立、履行、变更、解除、终止劳动合同等过程中所发生的争议。

劳动合同的订立，是指用人单位与劳动者经过平等协商，就双方的权利和义务达成合意，并签订劳动合同予以确定的法律行为。

劳动合同的履行，是指劳动合同当事人双方履行劳动合同所规定的义务，实现合同内容的法律行为。劳动合同的变更，是指劳动关系双方当事人就已订立的劳动合同的部分条款达成修改、补充或者废止协定的法律行为，它是原劳动合同的派生和双方已有的劳动权利、义务关系的发展。劳动合同的解除，是指劳动合同订立后、尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的终止，是指劳动合同依法生效后，因出现法定情形而导致劳动合同的效力消灭，当事人之间的权利义务终止的法律行为。

### (三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议

因除名、辞退和辞职、离职发生的争议，是指事业单位中实行聘用制的人员与本单位因辞退、辞职等发生的争议。其属于本法调整范围。

### (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

工作时间，是劳动者在法定限度内为履行工作义务，在用人单位从事工作或者生产的时间。工作时间的长度由法律约定，或在法定标准之内由集体合同或劳动合同约定。工作时间分为标准工作时间和其他工作时间。标准工作时间，是指在正常情况下，国家法律规定一般职工从事工作或者劳动的时间。国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工作制度。其他工作时间，是指用人单位因自身特点不能实行标准工作时间的，经劳动行政部门批准，可以实行的其他工作时间。目前主要有在特殊情况下，对劳动者实行综合计算工时工作制，即以周、月、季、年为周期综合计算工作时间长度；或不定时工作制，即采取每日没有固定工作时数的工时形式等。

我国宪法规定，劳动者有休息、休假的权利，国家发展劳动者

休息和休养的设施。我国劳动法规规定的休息、休假时间包括公休日、法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、生育假、病假等。休息休假的法律规定既是实现劳动者休息休假权的重要保障，又是对劳动者进行劳动保护的一个方面。

社会保险，是国家依法建立的在劳动者暂时或永久丧失劳动能力时，为保证其基本生活需要，给予物质帮助的一种社会保障制度，包括养老、医疗、失业、工伤和生育保险等制度。用人单位应当依法参加社会保险并缴纳社会保险费。

福利待遇，是用人单位为了留住和激励员工，给付劳动者的各项非现金报酬，包括补充或商业保险、实物等形式。社会保险和福利都体现了劳动力再生产的一种客观需要，对保护职工身体健康、解除职工的后顾之忧、调动职工的生产积极性，发挥了重要的作用。

培训，是指对准备就业的人员和已经就业的职工，以培养或提高其职业技能为目的而进行的技术业务知识和实际操作技能教育和训练。在职业技能的获得越来越多地依赖职业培训的今天，公民没有职业培训权利，劳动就业权利就无法充分实现。

劳动安全卫生保护，是保护劳动者的生命安全和身体健康，是对享受劳动权利的主体切身利益最直接的保护。由于劳动总是在各种不同环境、不同条件下进行的，在生产中存在着各种不安全、不卫生的因素，如不采取防护措施，就会造成工伤事故和引起职业病，危害劳动者的安全和健康。如果劳动保护工作欠缺，导致的后果不仅是某些权益的损失，更会造成劳动者健康和生命的直接伤亡。对任何一个劳动者而言，生命是行使劳动权利的前提，没有生命，享受任何权利都是一句空话。目前我国已制定了大量的关于劳动安全保护方面的法规，包括安全技术法律制度、职业安全卫生行政管理制及劳动保护监督制度等。劳动法规定，用人单位必须建



立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家安全卫生规程和标准，为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事特种作业的人员进行专门培训，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

（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

劳动报酬，是劳动者按照自己提供的劳动数量和质量应该取得的工资收入。现阶段，我国工资形式包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下的保障工资等。我国《劳动法》对工资支付原则和支付方式有明确规定：工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬；工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。此外，国家劳动行政管理部门为保障劳动者劳动报酬权的实现也发布了一系列规章，如原劳动部发布的《工资支付暂行规定》以及《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》对工资支付的办法、禁止克扣或无故拖欠劳动者的工资、对工资支付的监督均作了较为详细的规定。

工伤医疗费，是职工因工负伤或患职业病治疗而花费的费用。主要包括：工伤职工治疗工伤或者职业病所需的挂号费、住院费、医疗费、药费、就医路费；工伤职工需要住院治疗的，按照当地因公出差伙食补助标准的 2/3 发给的住院伙食补助费；经批准转外地治疗的，所需的交通、食宿费用等。用人单位依法参加工伤保险的，工伤医疗费由工伤保险基金和单位按规定分别支付；用人单位没有依法参加工伤保险的，工伤医疗费由单位支付。值得注意的是，工伤职工治疗非工伤范围的疾病，其医疗费用不能通过工伤医疗费予以解决，而是应当按照医疗保险的规定执行。

经济补偿，是指用人单位根据国家规定或者劳动合同约定，在