

学习培训用书

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法 释义

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会 / 编著

主 编

王建平

(北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会 主任)

姜俊禄

(中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会 主任)

副主编

苏文蔚

(北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会 秘书长)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

D922.591/16

2008

中华人民共和国 劳动争议调解仲裁法释义

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会/编著

主 编：王建平 姜俊禄

副主编：苏文蔚

撰稿人：姜俊禄 王建平 吴颖萍

苏文蔚 王 杰 金晓莲

周万玲 路 珉 邢 颖

亓培冰 李盛荣

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

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/北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会编著. —北京: 中国法制出版社, 2008. 1

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0337 - 5

I. 中… II. 北… 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 (2007) 第 203878 号

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法释义

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO LAODONG ZHENGYI TIAOJIE ZHONGCAIFA SHIYI

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/ 11.5 字数/ 224 千

版次/2008 年 1 月第 1 版

2008 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0337 - 5

定价: 25.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66010678

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

序

连续出台有关劳动立法配套的法律、法规，是全面落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的重大举措，是保障民生问题的重要法律，也是完善劳动保障法律体系的重要内容。这是2007年10月中共中央宣传部、劳动和社会保障部、司法部、全国普及法律常识办公室联合下发的《劳动法普法宣传教育工作的通知》开篇的一段话。2007年6月29日《中华人民共和国劳动合同法》在第十届全国人大常委会第二十八次会议上获得审议通过，2007年8月30日《中华人民共和国就业促进法》经第十届全国人大常委会第二十九次会议审议通过，2007年12月29日《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》由第十届全国人大常委会第三十一次会议审议通过；同时，另一部重要的法律《中华人民共和国社会保险法》也在第十届全国人大常委会紧张审议过程中。在短短的半年时间里，这样集中地讨论通过涉及同一领域的立法群，在中华人民共和国的立法史上是少有的，这充分地反映出劳动立法在我国经济建设和社会发展中的特殊作用。

劳动法在我国是一个新兴的法律学科，是在改革开放后起步较晚、发展较快、立法较系统、理论体系在完善的部门法之一，近年来初步建立起以法律、行政法规、行政规章、地方立法为载负形式，以劳动就业、劳动合同、工资报酬、社会保险、

劳动保护、劳动监察、集体协商、劳动争议处理等为核心内容的立法序列，2007年是劳动立法工作成果集中展现的一年，也是被公认的“劳动法年”。

继《就业促进法》和《劳动合同法》之后颁布《劳动争议调解仲裁法》，无疑从程序处理方面进一步完善了劳动立法体系，加上很快就要出台的《社会保险法》，将为广大劳动者和其他就业人员搭建起全面法律保护的构架，同时也为国家构建和发展和谐社会及和谐的劳动关系打下了良好的法律基础。宣传和推广这些劳动法律、法规是全国公、检、法、司、政和律师等法律工作者义不容辞的责任。在《劳动合同法》颁布时，北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会的大部分委员，其中也有部分律师同时是中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会的负责人或委员，利用他们参加国务院法制办“劳动合同立法研究课题”的研究成果，完成了《中华人民共和国劳动合同法释义》一书。同时，他们由几位骨干律师带领，在2006年至2007年又领授了北京市法学会的《劳动争议立法研究》科研课题，并已经完成了研究成果，报送专家审议。结合参与《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的起草修改工作，又完成了这本《劳动争议调解仲裁法释义》的写作，在研究和宣传劳动法方面他们作出了自己特殊的贡献。

考虑到《劳动争议调解仲裁法》是劳动法体系中重要的程序法，涉及更多的执法过程中的程序和规则问题，在本书的编写过程中，他们邀请了北京市人民法院系统具有丰富审判经验、在第一线承担审判和调研工作的法官参与了部分编写工作。他们的合作，使这本释义更增添了可读性和实用性。这一做法在

律师和法官就共同关心的法律问题携手合作、交流切磋方面开创了一个很好的范例，值得称赞。

我们看到，在不断扩大和发展的律师队伍中，涌现出一批除注重实务操作、努力为客户提供优质法律服务外，还积极探索法理研究、社会实践的优秀律师，他们年青、思想活跃、勇于探索，并且富有提炼思想精华、总结经验教训、将意愿付诸实现的能力和胆量。中国的律师界需要这样一批人，甚至可以说需要这样一代人。

我受命题写本书的序言部分，当我翻阅此书稿时，见到了很有意思的一件事，与其他法律的释义、导读、解读等编写体例不同的是，这本《劳动争议调解仲裁法释义》与先前出版的《劳动合同法释义》在体例上除条文主旨、条文释义外，都增加了应用提示这一部分，这充分体现了法律实务工作人员的风格，不仅仅试图从理论上和词句中解读法律的基本涵义，而且特别注意法律的应用和推广，更方便读者在阅读和学习这本书的同时，掌握实用的知识和方法，这些特点值得赞赏和肯定。在此我也希望，本书的作者们再接再厉，努力参与后续的立法、司法、研究、实践、推广、宣传等工作，以他们丰富的法律知识和高水平的法律服务能力，把工作完成得更圆满、更出色、更成功，为中国律师赢得更多的荣誉。

中华全国律师协会 会长

于予

二〇〇八年一月二日

作者简介

姜俊禄 律师

中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会主任、中国社会法学会研究会副会长、北京市劳动和社会保障法学会会长、北京市劳动争议仲裁委员会和人事争议仲裁委员会仲裁员、国际劳动法和社会保障法协会（日内瓦）会员、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员、北京市人事争议仲裁委员会仲裁员

王建平 律师

中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、中国社会法学会研究会理事、北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会主任、北京市律师协会业务指导委员会委员、北京市人大立法咨询专家、北京市法学会理事、北京市劳动和社会保障法学常务理事、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员

吴颖萍 律师

中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、中国社会法学会研究会理事、北京市人大立法咨询专员、北京市律师协会劳动法专业委员会副主任、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员

苏文蔚 律师

中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、中国社会法学会研究会理事、北京市劳动和社会保障法学常务理事、北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会秘书长、北京市人大立法咨

询专家、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员

王 杰 律师

中华全国律师协会劳动和社会保障法专业委员会秘书长，北京市劳动和社会保障法学会常务理事，北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员

金晓莲 律师

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动法学和社会保障法学会理事、北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员

周万玲 律师

中国劳动法学会理事、中国劳动争议处理专业委员会常务理事、北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员、北京市劳动和社会保障法学会理事

路 珺 律师

北京市律师协会劳动和社会保障法专业委员会委员，北京市劳动和社会保障法学会会员

邢 颖

北京市高级人民法院民事审判庭审判员，中国劳动法学会理事，北京市劳动和社会保障法学会理事

亓培冰

北京市高级人民法院民一庭法官、调研督导组组长、审判长，北京市劳动和社会保障法学会理事

李盛荣

北京市海淀区人民法院民一庭法官、审判长，北京市劳动和社会保障法学会理事

目 录

序	(1)
第一章 总 则	(1)
第一条 【立法目的】	(1)
第二条 【劳动争议调解仲裁法的适用范围】	(8)
第三条 【解决劳动争议应依据的原则】	(14)
第四条 【劳动争议的协商解决】	(18)
第五条 【劳动争议的调解、仲裁和诉讼】	(23)
第六条 【劳动争议的举证责任】	(26)
第七条 【集体劳动争议】	(30)
第八条 【协调劳动关系的三方机制】	(36)
第九条 【用人单位违法行为的行政处理】	(41)
第二章 调 解	(51)
第十条 【劳动争议调解组织】	(51)
第十一条 【劳动争议调解组织调解员】	(65)
第十二条 【劳动争议调解申请】	(72)
第十三条 【调解劳动争议方法】	(76)
第十四条 【调解协议书及其履行】	(78)
第十五条 【不履行调解协议的仲裁申请】	(85)

第十六条	【调解协议履行中的支付令】	·····	(89)
第三章	仲 裁	·····	(96)
第一节	一般规定	·····	(96)
第十七条	【劳动争议仲裁委员会的设立】	·····	(96)
第十八条	【仲裁规则的制定和对劳动争议仲裁 工作的指导】	·····	(99)
第十九条	【劳动争议仲裁委员会的组成和职 责】	·····	(100)
第二十条	【劳动争议仲裁委员会仲裁员的任职 条件】	·····	(102)
第二十一条	【劳动争议仲裁管辖】	·····	(106)
第二十二条	【劳动争议仲裁案件的当事人】	·····	(113)
第二十三条	【劳动争议案件的第三人】	·····	(120)
第二十四条	【劳动争议案件的委托代理人】	·····	(126)
第二十五条	【劳动争议案件的法定代理人 and 指 定代理人】	·····	(130)
第二十六条	【劳动争议仲裁公开审理】	·····	(135)
第二节	申请和受理	·····	(141)
第二十七条	【劳动争议仲裁时效】	·····	(141)
第二十八条	【仲裁申请和应载明的事项】	·····	(148)
第二十九条	【仲裁申请的受理】	·····	(156)
第三十条	【仲裁申请的送达和答辩】	·····	(160)
第三节	开庭和裁决	·····	(162)
第三十一条	【劳动争议仲裁庭】	·····	(162)
第三十二条	【劳动争议仲裁庭的组庭通知】	·····	(168)

第三十三条	【仲裁员的回避】	(174)
第三十四条	【仲裁员违法行为的处理】	(179)
第三十五条	【仲裁庭开庭】	(184)
第三十六条	【当事人拒不到庭或中途退庭的 处理】	(190)
第三十七条	【专门性问题的鉴定】	(195)
第三十八条	【当事人质证和辩论】	(199)
第三十九条	【庭审证据的查证】	(204)
第四十条	【庭审笔录】	(210)
第四十一条	【当事人自行和解】	(211)
第四十二条	【仲裁庭先行调解】	(215)
第四十三条	【仲裁庭审理期限和部分先行裁决】	(220)
第四十四条	【仲裁裁决先予执行】	(224)
第四十五条	【裁决的多数原则】	(229)
第四十六条	【裁决书内容】	(234)
第四十七条	【终局裁决】	(241)
第四十八条	【劳动者对仲裁裁决不服的起诉】	(248)
第四十九条	【用人单位申请撤销仲裁裁决】	(250)
第五十条	【当事人对仲裁裁决不服提起诉讼的 时效】	(258)
第五十一条	【生效调解书、裁决书的履行】	(260)
第四章 附 则		(263)
第五十二条	【事业单位聘用制人员劳动争议 的处理】	(263)
第五十三条	【劳动争议仲裁费用】	(266)

第五十四条 【劳动争议调解仲裁法的施行日期】 … (271)

附录

- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 …… (274)
(2007年12月29日)
- 中华人民共和国劳动合同法 …… (284)
(2007年6月29日)
- 中华人民共和国劳动法 …… (303)
(1994年7月5日)
- 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 …… (317)
(1993年7月6日)
- 劳动保障监察条例 …… (324)
(2004年11月1日)
- 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 …… (332)
(2001年4月16日)
- 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) …… (336)
(2006年8月14日)
- 劳动争议仲裁委员会办案规则 …… (340)
(1993年10月18日)
- 劳动争议仲裁委员会组织规则 …… (349)
(1993年11月5日)

第一章 总 则

要点：本章规定《劳动争议调解仲裁法》以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为立法宗旨，以合法、公正、及时、着重调解为基本原则，明确了本法的适用范围、劳动争议举证责任，指导当事人正确适用本法。同时本章还对三方机制、集体争议等做出规定。

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。

【条文主旨】

本条是关于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》立法宗旨的规定。

【条文释义】

一、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》立法的宗旨

建立新形势下的劳动争议调解仲裁制度，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，是《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》立法的宗旨。

1. 公正及时解决劳动争议。即：依据事实和法律，公道正确解决劳动争议，按照法定的时间和程序及时解决劳动争议。这里的公正解决是指当事人在适用法律上一律平等，处理劳动

争议，既不偏向用人单位，也不无原则地倒向劳动者。

2. 保护当事人合法权益。劳动争议的当事人一方是用人单位，一方是劳动者，通过公正及时解决他们之间的劳动争议，保护当事人依法享有的劳动权利和应得的劳动利益。包括：保护用人单位依法管理劳动的权利；保护劳动者依《劳动法》第3条的规定，享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

3. 促进劳动关系和谐稳定。劳动关系是一种重要的社会关系，劳动关系的和谐稳定是社会和谐稳定的重要内容。劳动争议是劳动关系双方当事人（劳动者和与之建立劳动关系的用人单位）之间，因劳动权利义务问题发生的纠纷。劳动争议涉及的劳动权利义务问题涉及到当事人的切身利益，处理得不妥当、不及时，就会影响劳动关系的和谐稳定。本条规定“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。”明确了促进劳动关系和谐稳定是制定《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的目的。

二、新中国成立以来历次劳动争议立法，因经济形势、劳动关系状况不同，对于立法宗旨有不同表述

1. 建国初期。

经中央人民政府批准，1949年以法令、条例形式公布了《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》、《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》、《劳动争议解决程序的暂行规定》等三个规范性文件。1950年6月16日劳动部公布

了《劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》；1950年11月16日政务院批准，1950年11月26日劳动部又公布了《关于劳动争议解决程序的规定》。其中，《中华全国总工会关于劳资关系暂行处理办法》第1条：“为了贯彻‘发展生产、繁荣经济、公私兼顾、劳资两利’的经济政策与劳动政策，特制定本法。”该规定阐明了当时劳动争议立法的宗旨。由于劳动争议立法宗旨正确，劳动争议处理的法令、条例及时制定和认真执行，大量的劳动争议得到了妥善的处理，促进了资本主义工商业社会主义改造的顺利进行，对于恢复和发展国民经济起到了积极作用。

1956年，我国对私有制生产资料的社会主义改造基本完成，私营企业不再存在，虽然私营企业劳动争议随之匿迹，国营工厂与工人之间的劳动争议作为社会主义时期人民内部的基本矛盾还会长期存在，需要依法调整。但是，在极左思想的影响下，劳动争议处理规定停止执行，各地劳动行政机关原来设立的劳动争议处理机构相继撤销，劳动争议改由国家机关按人民来信来访处理，这种状况持续达30年之久。

2. 改革开放以来的劳动争议立法。

1979年党的11届3中全会以后，国家实行改革开放政策，出现中外合资经营企业，为保护劳动者和外商投资企业的合法权益，协调劳动关系，国务院1980年7月公布的《中外合资经营企业劳动管理规定》，1986年7月发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中，都有规定劳动争议处理的条款。

1987年7月31日，国务院发布《国营企业劳动争议处理暂行规定》，这是自1956年劳动争议处理规定停止执行以来，我国第一部劳动争议处理行政法规。从此，我国劳动争议处理重

新纳入法制轨道。《暂行规定》第1条规定，为妥善处理劳动争议，保护国营企业行政和职工的合法权益，维护正常的生产秩序和工作秩序，促进社会主义建设，制定本规定。上述规定明确当时劳动争议立法的宗旨是“保护国营企业行政和职工的合法权益，维护正常的生产秩序和工作秩序，促进社会主义建设”。

随着我国社会主义市场经济的发展，劳动关系变得多样化、复杂化，劳动矛盾增加，劳动争议呈上升趋势，《暂行规定》适用范围窄、对劳动争议仲裁委员会办案形式无明确规定等矛盾越来越突出，已经不能适应处理劳动争议的需要。

1993年6月11日国务院发布《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》。该条例第1条规定，为了妥善处理企业劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，促进改革开放的顺利发展，制定本条例。《条例》全面扩大了劳动争议处理的范围，第2条规定，本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：（一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（二）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（三）因履行劳动合同发生的争议；（四）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。第8条规定，调解委员会主任由企业工会代表担任；第14条规定，仲裁委员会处理劳动争议，实行仲裁员、仲裁庭制度。《条例》第6条规定，劳动争议处理的程序为：劳动争议发生后，当事人应当协商解决，不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲

裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》自1993年8月1日起施行，1987年7月31日国务院发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》同时废止。

1994年7月5日公布、自1995年1月1日起开始实施的《中华人民共和国劳动法》以基本法的形式对劳动争议处理的范围、原则、机构、程序、因签订和履行集体合同发生的劳动争议的处理作出了原则性规定。

综上所述，我国自1987年恢复劳动争议处理制度，至1993年《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》和1994年《劳动法》相继颁布实施，形成了“一调一裁两审”的劳动争议处理程序。

随着社会主义市场经济的发展，我国的经济结构和就业方式发生了深刻变化，劳动争议持续大幅上升，争议内容日益复杂，调处难度加大。原有的劳动争议处理法规、规章层级低，而且因地制宜，缺乏公信力的问题；劳动争议申请仲裁的时效短（60日），使劳动者一方承担了过多的法律风险（在有的地方，因超时效投诉无门的案件占不受理案件的80%以上）；劳动争议处理周期长、劳动争议当事人维权成本高的问题日益突出。

2007年12月29日全国人大常委会第三十一次会议审议通过的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》针对原劳动争议处理制度遇到的新情况、新问题，从强化调解的效力、完善劳动争议仲裁制度、加强司法救济、及时妥善处理劳动争议等几个方面对我国的劳动争议处理作出了规定。《中华人民共和国劳