

仲裁实务与案例评析丛书

劳动争议

仲裁实务与案例评析

江泓王 华◎编著



人民法院出版社

仲裁实务与案例评析丛书

11-11-11
J44 v

劳动争议仲裁实务与 案 例 评 析

丛书主编 刘景一

编 著 江 泓 王 华

人民法院出版社

◇ 总 序 ◇

有人类社会，就免不了由于地缘、文化、政治、经济等差异而在不同的集团或个人之间发生利益冲突和争议，为使社会不致因无序而危及自身的存在和发展，自人类社会产生之初，就创制了各种解决冲突和争议的方法。其中包括有强制约束力的，如原始社会的神明裁判，以及后来逐步发展起来的司法诉讼；也包括无强制约束力的，如当事人自行协商，他人调解或斡旋等。而仲裁则是其中较为独特的方式。

仲裁制度的历史可以大体分为三个阶段：即奴隶社会的雏型期、十四世纪的成型期和二十世纪的定型期。在雏型期，仲裁纯属民间性的，国家既不监督，也不协助，裁决不具有强制约束力。在成型期，国家立法和司法开始介入仲裁，裁决逐步有了强制约束力，但监督的力度明显大于协助的力度。在定型期，一个鲜明的特点就是司法监督的力度日趋减弱，司法协助的力度日趋增强，裁决有了完全的强制约束力。

纵观仲裁制度的发展史，民间性一直是其



主导方面。民间性使仲裁者较之法官具有程度更高的独立性和中立性，也使当事人有较大的自主权，以及程序灵活，时间快捷等优势。虽然民间性并不意味着仲裁可以摆脱国家的监督，但这种监督不是干预，监督要适度，并且在监督的同时又要给予协助，以此使仲裁裁决具有强制约束力。发展到当今的仲裁制度，正由于裁决者独立性强，当事人自主权大，裁决可以强制执行，因而越来越受到人们的青睐。

我国当今的仲裁制度发展很不平衡。涉外仲裁制度发展较快也比较完善，两个专业的仲裁委员会已经成为著名的国际商事仲裁中心。而国内仲裁，改革开放之前可谓空白，改革开放之后，由于受计划经济体制的影响，虽然建立了仲裁制度，但那是异化了的，并非现代意义上的仲裁制度。直到《中华人民共和国仲裁法》出台，现代意义的仲裁制度才真正建立起来。

由于我国长期缺乏仲裁的传统，所以，虽然颁布实施了仲裁法，人们都仍习惯于去法院诉讼，对仲裁这种解决纠纷方式的优越性还认识不足，对仲裁的基本知识和基本作法更是知之甚少，因而严重地制约了仲裁制度的发展，也使仲裁委员会的人才潜力和专业潜力未能充分发挥出来。其结果，一方面是这部分宝贵资源的浪费，另一方面也加重了法院审理案件的负担。

要解决上述问题，最根本的办法就是让人们认识仲裁，了解仲裁。为此，我们成立了由从事仲裁实践工作的专家和从事仲裁法教学研究工作的学者组成的编委会和编写队伍，来编写这套《仲裁实务与案例评析丛书》。丛书特别注意实用性，比如，对不具备实用价值或实用价值较小的理论一般不讲，而在讲述必须的基本原理的同时，注重法律、法规和仲裁规则的援引，以便让读者遇到类似问题时，既能找到法理上的依据，又能找到法条上的依据。

丛书的体例及每本书的结构和内容由编委会集体讨论决定，以保证体例统一，结构科学，内容完善，进而保证丛书的权威性。如果这套丛书有助于人们认识仲裁，了解仲裁，使仲裁这种解决纠纷的方式能发挥出应有的作用，对读者朋友在参加仲裁时能真正有所帮助，那么，我们的目的也就达到了。

刘 景 一
2001 年 5 月

丛书编委会

主任 刘景一 中央民族大学法学院副教授，北京仲裁委员会仲裁员

副主任 冯 培 法学硕士，北京广盛律师事务所律师

委员 (以姓氏笔划为序)

龙翼飞 中国人民大学法学院教授、博士生导师，
中国国际经济贸易仲裁委员会仲裁员，北京
仲裁委员会仲裁员

孙佑海 法学博士、教授，中国国际经济贸易仲裁
委员会仲裁员，北京仲裁委员会仲裁员

孙洪翔 北京英岛律师事务所主任律师、北京仲裁
委员会仲裁员

刘 良 中国刑警学院法律系副教授，辽宁省法学
会常务理事

宋才发 中央民族大学法学院院长、博士生导师

罗宗毅 中共中央党校教务部副主任、副教授

崔洪夫 中央民族大学法学院教授，原北京市法学
会秘书长

HAB61102

◇ 前 言 ◇

现代社会的一个基本特征就是依法治理。法治的一个十分重要的方面就是对权利的保护。公民权利的保护有赖于以下几方面：一是立法机关制定相应的保护公民权利的法律法规；二是通过执法机关的严格执法确保公民权利的实现；三是公民法律意识的提高和依法寻求保护。

我们欣喜地看到，随着《中华人民共和国劳动法》和《企业劳动争议处理条例》的颁布，企业职工依法维权的意识有了很大提高，依法申诉处理劳动争议的事例也日益增多。但由于对相应法律规定了解得不多，往往造成超过申诉时效、申诉法律依据不足等情况，因而不能很好地保护自己的权利，因此亟需帮助他们了解劳动争议处理的法律规定。基于此，我们编写了这本《劳动争议仲裁实务与案例评析》。希望能使企业职工受益，并为提高公民法律意识，推进依法治国贡献绵薄之力。

作 者

2001年12月



◇ 目 录 ◇

第一章 劳动争议仲裁的基本概念	(1)
第一节 劳动争议仲裁的概念	(1)
一、劳动争议的概念.....	(1)
二、劳动争议仲裁的概念.....	(3)
第二节 劳动争议仲裁的受案范围	(5)
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.....	(5)
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.....	(7)
三、因履行劳动合同发生的争议.....	(9)
四、法律法规规定应当依照《企业劳动争议处理 条例》处理的其他劳动争议.....	(11)
第三节 劳动争议处理的原则	(12)
一、着重调解的原则.....	(13)
二、及时处理原则.....	(14)
三、以事实为依据，以法律为准绳的原则.....	(14)
四、当事人在适用法律上一律平等的原则.....	(15)
五、辩论原则.....	(15)
六、回避原则.....	(16)



第二章 劳动争议仲裁参加人	(17)
第一节 劳动争议仲裁参加人的概念和特征.....	(17)
一、劳动争议仲裁参加人的概念.....	(17)
二、劳动争议仲裁参加人的特征.....	(18)
第二节 劳动争议仲裁当事人.....	(20)
一、劳动争议仲裁当事人的概念.....	(20)
二、劳动争议仲裁当事人的特征.....	(20)
三、劳动争议仲裁当事人的权利义务.....	(22)
第三节 劳动争议仲裁共同当事人.....	(25)
第四节 劳动争议仲裁第三人.....	(26)
第五节 劳动争议仲裁代理人.....	(27)
一、劳动争议仲裁代理人的概念.....	(27)
二、代理人的种类.....	(28)
第三章 企业调解	(33)
第一节 企业调解的概念和企业调解劳动争议的 种类.....	(33)
一、企业调解的概念.....	(33)
二、企业调解劳动争议的种类.....	(34)
第二节 调解组织：调解委员会.....	(34)
一、调解委员会的设立.....	(34)
二、调解委员会的职责.....	(35)
三、调解委员会的组成.....	(36)
四、调解委员会委员.....	(37)
第三节 调解的原则和程序.....	(37)
一、调解的原则.....	(37)

二、调解的程序	(39)
第四章 仲裁机构	(41)
第一节 劳动争议仲裁委员会	(41)
一、劳动争议仲裁委员会的设立	(41)
二、劳动争议仲裁委员会的组成	(42)
三、劳动争议仲裁委员会的办事机构	(42)
四、劳动争议仲裁委员会的原则	(43)
第二节 仲裁庭	(44)
一、仲裁庭的设立	(44)
二、仲裁庭的组成	(44)
第三节 仲裁员	(45)
一、仲裁员的资格	(45)
二、专职仲裁员与兼职仲裁员	(45)
三、仲裁员的职责	(46)
第四节 仲裁委员会组成人员和仲裁员的回避	(46)
一、仲裁委员会组成人员和仲裁员的自我回避	(46)
二、当事人申请仲裁委员会组成人员和仲裁员回避	(47)
三、回避的决定	(47)
第五章 劳动争议仲裁程序的进入：申请与受理	(48)
第一节 劳动争议的仲裁管辖	(48)
一、管辖权	(48)
二、管辖的分类	(48)
第二节 仲裁申请	(50)
一、申请	(50)
二、申诉书及其内容	(51)



第三节 受理.....	(51)
一、对仲裁申请的审查处理：受理或不受理.....	(51)
二、受理相关工作.....	(52)
第六章 仲裁程序.....	(53)
第一节 仲裁准备.....	(53)
一、组成仲裁庭.....	(53)
二、审阅案件材料.....	(55)
三、调查取证.....	(55)
第二节 调解.....	(59)
一、仲裁调解的原则.....	(59)
二、仲裁调解的程序.....	(60)
第三节 开庭与裁决.....	(61)
一、开庭.....	(61)
二、仲裁庭申诉与答辩.....	(62)
三、仲裁庭调查.....	(62)
四、仲裁庭调解.....	(63)
五、合议并作出仲裁裁决.....	(63)
六、重大、疑难案件的处理.....	(64)
七、仲裁裁决书的制作.....	(64)
第四节 案件的特别审理.....	(65)
一、适用的对象.....	(65)
二、仲裁庭的组成.....	(65)
三、开庭场所.....	(66)
四、受理时间.....	(66)
五、调解程序.....	(66)
六、仲裁程序.....	(67)

七、汇报程序	(67)
第五节 仲裁文书的送达与执行	(67)
一、仲裁文书的送达	(67)
二、仲裁调解书的执行	(69)
三、仲裁裁决书的执行	(69)
第六节 劳动争议诉讼	(72)
一、劳动争议诉讼制度的概念	(72)
二、劳动争议诉讼的提起	(73)
三、劳动争议诉讼程序	(74)
第七章 法律责任	(84)
第一节 当事人的责任	(84)
第二节 处理劳动争议人员的责任	(85)
第八章 仲裁费用	(86)
第一节 仲裁费用的概念	(86)
第二节 仲裁费用的收取	(87)
第三节 仲裁费用的负担	(88)
一、劳动争议仲裁受理费 (含部分处理费) 在 申诉时由申诉人预交	(88)
二、根据仲裁结果, 仲裁受理费和仲裁处理费 应由败诉方负担	(88)
三、仲裁费用的减交、缓交和免交	(89)
案例评析	(91)
一、程序方面案例	
1. 劳动争议发生后必须在法定期限内提出申诉	(91)



2. 劳动争议发生后当事人应当依法及时申诉 (93)
3. 劳动关系解除前的争议应当受理 (95)
4. 劳动争议仲裁活动中代理人的行为具有法律效力 (97)
5. 集体劳动争议应推举代表参加仲裁活动 (99)
6. 劳动争议当事人无正当理由拒不到庭可以缺席裁决 ... (101)
7. 被诉人不提交答辩书, 不影响案件的审理。未经
仲裁庭同意中途退庭, 对被诉人可以作缺席判决 (103)
8. 已经生效的仲裁调解书具有法律效力, 当事人必须
履行 (105)

二、实体方面案例

9. 职工严重失职给企业造成重大经济损失又无故旷工
可以开除 (107)
10. 对严重违反财经纪律贪污挪用公款的职工, 企业
可以开除 (109)
11. 职工未办理手续出国, 企业可按自动离职作除名
处理 (111)
12. 申请停薪留职未被批准擅自离厂被除名符合法律
法规 (113)
13. 劳动者无故旷工经教育不改的可以除名 (115)
14. 定性错误开除职工的处分决定无效 (117)
15. 留用察看期间重犯错误, 应予开除 (120)
16. 玩忽职守造成重大损失的, 应当给予行政处分 (122)
17. 对未达到开除条件而达到辞退条件的职工, 可按
辞退处理 (124)
18. 职工经常赌博、打架, 可以辞退 (126)
19. 职工服务态度很差, 企业可以辞退 (128)
20. 职工调离企业, 企业不能因此而辞退其妻 (130)

- 21. 留用察看期间无违纪事实不应辞退 (132)
- 22. 职工严重违反劳动纪律被辞退合法 (134)
- 23. 对留用察看期间严重违纪职工可以辞退 (135)
- 24. 职工违反操作规程造成重大损失的, 企业可以
 辞退 (137)
- 25. 企业职工辞职应按合同约定赔偿企业培训费 (139)
- 26. 试用期内劳动者可以随时解除劳动合同 (141)
- 27. 职工患病医疗期未满不能解除劳动合同 (142)
- 28. 具有法律效力的劳动合同不得随意单方停止履行 (144)
- 29. 怀孕女职工严重违纪可以解除劳动合同 (145)
- 30. 企业长期拖欠工资, 职工可以解除劳动合同 (147)
- 31. 职工被劳动教养, 企业可以解除劳动合同 (149)
- 32. 因客观情势导致劳动合同无法履行, 协商变更
 达不成协议, 企业可以解除劳动合同 (151)
- 33. 不符裁员条件以裁员方式解除劳动合同无效 (153)
- 34. 当事人约定的劳动合同终止条件出现时合同应当
 终止 (155)
- 35. 双方协商解除劳动合同, 企业不能要求职工承担
 赔偿责任 (157)
- 36. 未与职工协商一致企业单方续订劳动合同无效 (159)
- 37. 签订劳动合同不能向职工收取抵押金 (161)
- 38. 违反劳动合同应当支付违约金 (163)
- 39. 企业提出解除劳动合同, 经与职工协商一致解除
 合同, 企业应当支付补偿金 (166)
- 40. 企业招用尚未解除劳动合同的劳动者应承担连带
 赔偿责任 (167)
- 41. 非法变更劳动合同无效, 应当继续履行劳动合同 (169)



42. 不按劳动合同约定提供劳动条件, 可以解除劳动合同	(172)
43. 企业克扣劳动者工资, 应补发并给予适当赔偿	(175)
44. 用人单位低于最低工资标准支付劳动者工资违法	(178)
45. 拒付劳动者定额以外的加班工资是违法行为	(182)
46. 违反国家劳动安全卫生法规应当纠正	(184)
47. 用人单位拒发劳动保护用品侵犯了劳动者的合法 权利	(187)
48. 用人单位强迫劳动者超时加班的行为无效, 劳动 者的休息权应予保障	(190)
49. 用人单位因劳动者拒绝连续加班予以除名处分违反 劳动法规定	(194)
50. 享受年休假是劳动者的法定权利	(197)
51. 劳动者接受用人单位提供经费的培训后提出解除 劳动合同应赔偿培训费	(200)
52. 劳动者接受培训后擅自离职应赔偿培训费	(203)
53. 用人单位应依法为劳动者缴纳养老保险基金	(205)
54. 用人单位擅自停发劳动者退休金的行爲违法	(208)
55. 劳动者在试用期间也应当享受医疗保险待遇	(210)
56. 用人单位应当支付劳动者因工伤残保险待遇	(213)
57. 劳动者享有生育保险待遇, 用人单位拒付生育药费 不符合法律规定	(216)
58. 下岗职工同样享受产假待遇	(219)
附录	(221)
中华人民共和国劳动法 (1994年7月5日)	(221)

中华人民共和国工会法

(2001 年 10 月 27 日) (237)

附：全国人民代表大会常务委员会

关于修改《中华人民共和国工会法》的

决定..... (249)

中华人民共和国企业劳动争议处理条例

(1993 年 7 月 6 日) (258)

劳动部

印发《〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉

若干问题解释》的通知

(1993 年 9 月 23 日) (265)

附：《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

若干问题解释..... (266)

企业劳动争议调解委员会组织及工作规则

(1993 年 11 月 5 日) (271)

劳动争议仲裁委员会组织规则

(1993 年 11 月 5 日) (276)

劳动争议仲裁委员会办案规则

(1993 年 10 月 18 日) (281)

劳动争议仲裁员聘任管理办法

(1995 年 3 月 22 日) (291)

劳动部

关于印发《劳动仲裁费和劳动合同鉴证费管理办法》

的通知

(1992 年 10 月 22 日) (294)

附：劳动仲裁费和劳动合同鉴证费管理办法..... (295)

劳动部办公厅



关于在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决问题的复函	
(1994年12月26日)	(298)
企业职工奖惩条例	
(1982年4月10日)	(299)
国务院	
关于科技人员合理流动的若干规定	
(1988年7月13日)	(304)
全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定	
(1990年9月8日)	(308)
全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定	
(1992年10月16日)	(310)
聘请科学技术人员兼职的暂行办法	
(1982年3月15日)	(314)
最高人民法院	
关于劳动争议案件受理问题的通知	
(1993年10月20日)	(316)
全国民事审判工作座谈会纪要(节录)	
(1993年11月24日)	(317)
劳动和社会保障行政复议办法	
(1999年11月23日)	(319)
最高人民法院	
关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释	