

高等学校法学专业综合实验教程系列丛书

劳动争议

模拟调解仲裁与审判教程

LAODONG ZHENGYI

MONI TIAOJIE ZHONGCAI YU SHENPAN JIAOCHENG

张宝贵 编著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

高等学校法学专业综合实验教程系列丛书

劳动争议

模拟调解仲裁与审判教程

LAODONG ZHENGYI

MONI TIAOJIE ZHONGCAI YU SHENPAN JIAOCHENG

张宝贵 编著



法律出版社

LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议模拟调解仲裁与审判教程 / 张宝贵编著.

—北京:法律出版社,2015.10

ISBN 978-7-5118-8512-8

I. ①劳… II. ①张… III. ①劳动争议—调解(诉讼法)—中国—高等学校—教材②劳动争议—民事诉讼—审判—中国—高等学校—教材 IV. ①D922.591
②D925.118.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第234964号

劳动争议模拟调解仲裁与审判教程
张宝贵 编著

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 何海刚
装帧设计 李 瞻

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 北京京华虎彩印刷有限公司
责任印制 翟国磊

开本 720毫米×960毫米 1/16
印张 11.5
字数 220千
版本 2016年3月第1版
印次 2016年3月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978-7-5118-8512-8

定价:39.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

劳动争议模拟调解仲裁与审判教程是以高等学校法学专业学生为主而开设的文科专业综合实验课而编写的一部教材。

学生在模拟真实的劳动争议仲裁庭和法院审理的环境中,依据劳动法律规定的程序从事劳动争议案件调解仲裁与审判,得以在实验中实际运用所学基本法学理论、基本法律知识、基本技能,演练劳动争议仲裁庭和法院的开庭程序、劳动争议调解、仲裁与审判活动的组织,以及有关劳动合同的订立、变更、终止的程序,提高劳动争议调解、仲裁与审判法律文书的撰写能力和参加劳动合同与集体合同谈判的技巧等。

法学专业具有强烈的社会实践性,目前,我国高等学校法律专业培养、锻炼学生实际操作能力的实验手段主要包括模拟审判实践、模拟仲裁实践、法律诊所教育以及去司法机关观摩学习等形式,这些实践性教学手段在培养学生实际工作能力和综合素质方面具有各自的优势,它们相辅相成,互相补充。模拟签订劳动合同和劳动争议仲裁庭审理和劳动争议审判,可以使使学生置身于模拟的客观环境中,有计划、有针对性地演练某个方面的实际操作能力与技巧,具有其他实践形式无法替代的特点和作用,也是高等学校法学专业长期以来普遍使用的传统的实验教学形式之一。

劳动争议模拟调解仲裁与审判教程分上篇、下篇两部分,上篇主要介绍组织参与劳动争议调解仲裁与审判的有关知识与技巧;下篇安排具体的实验项目。

上篇为总论,介绍劳动争议案件调解仲裁与审判的程序、工作流程及法律文书,律师代理劳动争议案件调解仲裁与审判的工作流程、讲解律师代理劳动争议案件的技巧、法律文书格式和使用要求;模拟劳动争议调解仲裁与审判实验的要求与成绩评定;下篇安排了6个实验项目,供实际教学活动使用:××诉北京××机械厂劳动争议;××诉北京××服装公司劳动争议;××诉北京××唱片公司劳动争议;××诉北京××化妆品公司劳动争议;××诉北京××房地产公司劳动争议;北京××保险经纪公司诉李某支付违约金劳动争议。参加实验的学生应当按照劳动法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法、民事诉讼法所规定的程序,按照律师代理劳动争议调解仲裁和诉讼的工作流程,组织、参与实验项目事件或案件的审理。

在劳动争议模拟调解仲裁与审判中,每个项目分为3个实验小组,每个小组可

2 劳动争议模拟调解仲裁与审判教程

由4~6名同学组成,分别以模拟劳动争议仲裁庭、申请人、被申请人及代理律师(或模拟法庭、原告、被告及代理律师)身份进行模拟实验;审理劳动争议仲裁案件的首席仲裁员、申请人、被申请人代理律师(审判长、原告、被告及代理律师)一般由法学专业的学生担任,陪审员、书记员、申请人、被申请人(原告、被告)应当有非法律专业的学生担任。非法律专业的学生可以根据所学专业的特点或兴趣爱好,选择参加某个实验小组,与法律专业的学生共同完成实验项目。

劳动争议模拟调解仲裁与审判案件实验中,每个小组应当在6个项目中分别以模拟劳动争议仲裁庭、申请人、被申请人及代理律师(或模拟法庭、原告、被告及代理律师)身份参加实验,每个小组完成3个实验项目,按时提交实验作业并考核,成绩合格者予以结课,得2个学分。

在实验过程中,要求承担模拟劳动合同订立和集体合同谈判实验任务的小组,应当严格按照劳动法和劳动合同法、民事诉讼法所规定的程序、步骤组织实验活动;承担模拟劳动争议调解仲裁庭(法庭)实验任务的小组,应严格按照劳动争议调解仲裁法和劳动争议调解仲裁规则和民事诉讼法规定的程序、步骤以及各种法律文书格式组织模拟劳动争议调解仲裁和诉讼的活动;在实验活动中,实验小组应根据承担的任务,分别模拟制作劳动合同和集体合同文本、劳动争议仲裁庭仲裁案卷宗、法庭审判卷宗、律师代理劳动争议案件卷宗等。卷宗内容与装订顺序必须符合卷宗制作的有关要求,实验结束后,在规定的时间内作为实验作业交给实验老师,由指导老师评阅后给予实验作业成绩。

本书由北京联合大学应用文理学院张宝贵副教授编著第一章至第七章、附录、参考文献等相关内容,北京市宏健律师事务所何欢律师编著第八章至第十二章相关内容,张瀛老师为本书的编著提供了案例资料,全书由张宝贵副教授统稿。

由于作者水平所限和时间仓促,书中难免有许多不足之处,敬请读者原谅。

目 录

上 篇

第一章 我国劳动争议处理制度	(3)
第一节 劳动争议处理概述	(3)
第二节 劳动争议案件处理的法律依据	(5)
第二章 劳动争议案件调解、仲裁与审判的程序	(7)
第一节 劳动争议调解组织的调解程序	(7)
第二节 劳动争议仲裁庭的调解程序	(8)
第三节 劳动争议仲裁委员会的仲裁程序	(8)
第四节 劳动争议仲裁委员会仲裁特别规定	(9)
第五节 人民法院审理与裁判劳动争议案件的程序	(9)
第三章 劳动争议案件调解与仲裁及审判的工作流程	(15)
第一节 企业调解委员会调解劳动争议的工作流程	(15)
第二节 劳动争议仲裁委员会调解的工作流程	(16)
第三节 劳动争议仲裁庭仲裁的工作流程	(17)
第四节 人民法院审理劳动争议案件的工作流程	(20)
第四章 律师参加劳动争议案件调解、仲裁与审判工作流程	(25)
第一节 律师代理参加劳动争议案件调解、仲裁的工作流程	(25)
第二节 律师代理参加劳动争议案件一审案件审理的工作流程	(27)
第三节 律师代理参加劳动争议案件二审案件审理的工作流程	(30)
第五章 劳动争议案件审理的文书	(32)
第一节 劳动争议仲裁委员会审理劳动争议案件使用的文书(样式)	(32)
第二节 第一审人民法院审理劳动争议案件使用的文书(样式)	(69)
第三节 律师代理参加劳动争议案件审理使用的文书(样式)	(86)
第六章 模拟劳动争议调解仲裁与审判实验的要求与成绩评定	(93)
第一节 模拟劳动争议调解仲裁及诉讼实验作业的内容与要求	(93)
第二节 实验小组作业的评分标准及成绩评定	(97)

下 篇

第七章	× × 诉北京 × × 机械厂劳动争议案的审理	(101)
一、实验项目		(101)
二、实验目的		(101)
三、实验原理		(101)
四、实验要求		(102)
五、实验素材		(102)
六、实验环节		(104)
七、思考题		(105)
八、引申法律内容		(105)
九、证据		(108)
第八章	刘某诉北京 × × 服装公司支付加班费劳动争议案的审理	(146)
一、实验项目		(146)
二、实验目的		(146)
三、实验原理		(146)
四、实验要求		(146)
五、实验素材		(147)
六、实验环节		(147)
七、思考题		(147)
八、引申法律内容		(147)
九、证据		(149)
第九章	吴某诉北京 × × 唱片公司确认劳动关系支付工资、解除劳动关系 经济补偿金等劳动争议案的审理	(150)
一、实验项目		(150)
二、实验目的		(150)
三、实验原理		(150)
四、实验要求		(151)
五、实验素材		(151)
六、实验环节		(151)
七、思考题		(151)
八、引申法律内容		(151)
九、证据		(155)
第十章	李某诉北京 × × 化妆品公司支付待岗工资及经济补偿金等劳动 争议案的审理	(160)

一、实验项目	(160)
二、实验目的	(160)
三、实验原理	(160)
四、实验要求	(161)
五、实验素材	(161)
六、实验环节	(161)
七、思考题	(161)
八、引申法律内容	(161)
九、证据	(162)
第十一章 王某诉北京 × × 房地产公司支付销售提成等劳动争议案的	
审理	(163)
一、实验项目	(163)
二、实验目的	(163)
三、实验原理	(163)
四、实验要求	(163)
五、实验素材	(164)
六、实验环节	(164)
七、思考题	(164)
八、引申法律内容	(164)
九、证据	(167)
第十二章 北京 × × 保险经纪公司诉李某支付违约金劳动争议案的	
审理	(168)
一、实验项目	(168)
二、实验目的	(168)
三、实验原理	(168)
四、实验要求	(168)
五、实验素材	(169)
六、实验环节	(169)
七、思考题	(169)
八、引申法律内容	(169)
九、证据	(170)
附录:常用劳动法律、法规、规章、司法解释索引	(171)
参考文献	(175)

上 篇

第一章 我国劳动争议处理制度

[本章重点]

- 劳动争议的概念及类型
- 劳动争议处理的原则
- 劳动争议受案范围
- 不属于劳动争议处理范畴的几种情况
- 劳动争议处理机制

通过本章学习,学生可以了解劳动争议处理的基本理论和知识,认识劳动争议模拟调解仲裁与审判的重要意义,检索劳动争议调解仲裁法和相关法律法规、最新司法解释和规章,为开展劳动争议模拟调解仲裁与审判的实验教学活动奠定良好的基础。

第一节 劳动争议处理概述

劳动关系是一种利益关系。劳动者为获取生活资料,用人单位为使用合格的劳动力、谋求经济利益最大化,经过相互选择和平等协商,就确立劳动关系、明确双方权利义务达成的协议,即劳动合同。在履行劳动合同过程中,由于利益冲突,不免要发生争议,妥善解决劳动争议是建立和谐的劳动关系的保障,争议的解决有赖于合理的处理机制,劳动争议处理机制是劳动争议调解仲裁法的核心。我国现行劳动争议处理的基本机制是:以协调和解与调解作为争议解决的选择程序,劳动争议仲裁为必经程序,诉讼程序为最终解决程序。

一、劳动争议的概念及类型

劳动争议,又称劳动纠纷,是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务而发生的纠纷。根据不同的标准,劳动争议可以分为以下几类:

1. 按照争议标的不同,可以把劳动争议分为权利争议与利益争议

权利争议是指由于执行劳动法律法规和劳动合同、集体合同所规定的劳动权益和义务而发生的争议;劳动关系双方当事人对于劳动法律法规和劳动合同、集体合同所规定的劳动权益和义务,只要依法行使就不会发生这类争议。利益争议是指由于确定劳动权利和义务而引发的争议;在这类争议中,劳动关系双方当事人之间的劳动权益和义务还没有确定,而对于具体权利义务的确定双方当事人有着不同的主张,因而引发争议。利益争议一般发生在集体合同的订立或变更的过程中,表现为集体谈判陷入僵局或谈判破裂。它不像权利争议可以通过调解、仲裁和诉讼的程序解决,而

是通过劳动关系双方当事人协商解决。

2. 按照参与争议的人数,可以把劳动争议分为个人劳动争议和集体劳动争议

个人劳动争议是指单个劳动者与用人单位基于劳动合同而发生的劳动争议。争议的内容往往只涉及劳动者的个人利益,参与争议的也是劳动者本人。集体劳动争议一般为多个劳动者基于同样的理由与用人单位之间的争议。对于工会与用人单位或其团体之间由于集体合同的订立、履行发生的争议,称为集体合同争议。

3. 按照当事人国籍不同,可以把劳动争议分为国内劳动争议和涉外劳动争议

国内劳动争议是指具有中国国籍的劳动者与用人单位之间发生的争议;涉外劳动争议是指劳动关系双方当事人一方或双方具有外国国籍或无国籍的劳动争议。

二、劳动争议处理的原则

《劳动争议调解仲裁法》第3条明确规定了劳动争议处理的原则:解决劳动争议,应当根据事实,遵循合法、公正、及时、着重调解的原则,依法保护当事人的合法权益。

三、劳动争议受案范围

根据《劳动争议调解仲裁法》的规定,受案范围包括:

- (1)因确认劳动关系发生的争议;
- (2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (4)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训、劳动保护发生的争议;
- (5)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金发生的争议;
- (6)法律、法规规定的其他劳动争议。

四、不属于劳动争议处理范畴的几种情况

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第7条规定,下列纠纷不属于劳动争议:

- (1)拖欠工资的纠纷;
- (2)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷;
- (3)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;
- (4)劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的结论有异议的纠纷;
- (5)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;
- (6)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;
- (7)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

五、劳动争议处理机制

我国的劳动争议处理机制分为任意性机制和法定机制两种。协商、调解是任意性机制,即可由当事人自主选择是否适用;而劳动争议仲裁与诉讼是法定机制,是处理劳动争议的法定途径。

(一) 协商

发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或第三方共同与用人单位协商达成和解协议。由于协商和解达成的协议是劳动者与用人单位之间的协议,对当事人双方法律约束力较弱,主要靠双方当事人的道德来约束。

(二) 调解

发生劳动争议后,当事人不愿协商、协商不成或者达成协议后不履行的,可以向企业劳动争议调解委员会或基层人民调解组织、乡镇街道劳动争议调解组织申请调解,当事人在劳动争议调解组织主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议,具有劳动合同的约束力,可以作为劳动争议仲裁机构和法院裁判的依据。

(三) 劳动争议仲裁

劳动争议仲裁是劳动争议处理机制的核心,也是进入诉讼的法定前置程序。

(四) 诉讼

劳动争议诉讼是指在法院主持下,按照法定程序审理劳动争议案件的过程,劳动争议仲裁与诉讼是劳动争议处理的两个法定环节,劳动争议仲裁是劳动争议进入诉讼的法定前置程序,诉讼是劳动争议的最终解决程序。

第二节 劳动争议案件处理的法律依据

一、成文法

成文法又称制定法,是指一国国家机关依照一定程序制定颁布的,以条文形式表现出来的规范性法律文件。成文法既包括国家立法机关制定的法律,也包括中央行政机关、地方权力机关在职权范围内制定的规范性文件。在劳动争议调解仲裁和诉讼中,主要依据以下法律和规范性文件:

1. 宪法

宪法是我国国家最高权力机关——全国人民代表大会遵循特别严格的程序所制定和修改的具有最高法律效力、最高权威性的国家根本大法。宪法关于劳动权等的规定对于劳动法律规范权威性具有直接指引作用。

2. 法律

法律是指全国人大及其常委会制定或者修改的规范性文件,如《劳动法》《劳动合同法》《促进就业法》《社会保险法》《劳动争议调解仲裁法》《工会法》等。

3. 行政法规

行政法规是由我国最高国家行政机关——国务院制定的规范性文件,如《劳动合同法实施条例》《劳动保障监察条例》《城镇居民最低生活保障条例》等。

4. 地方性法规

地方性法规是指省、自治区、直辖市以及较大的市的人民代表大会及其常务委员会,根据本行政区域的具体情况和实际需要,在不同宪法、法律、行政法规相抵触的前

提下制定的规范性文件。如为执行《残疾人权益保障法》,北京市人大常委会通过了《北京市实施〈残疾人权益保障法〉办法》。

5. 部门规章和地方政府规章

部门规章是指国务院各部、各委员会、中国人民银行、审计署和具有行政管理职能的直属机构,根据法律和国务院的行政法规、决定、命令,在本部门的权限范围内,制定的规范性文件。如为了执行《促进就业法》的相关规定,原劳动和社会保障部颁布了《就业服务与就业管理规定》;为了执行《劳动法》《工会法》的规定,原劳动和社会保障部颁布了《集体合同规定》。

二、最高人民法院关于审理劳动争议案件的司法解释

司法解释是指我国最高人民法院对于法律规范的理解和适用所做的具有指导性和拘束性的阐释和说明。最高人民法院关于审理劳动争议案件的司法解释主要有两种形式:

一是最高人民法院针对劳动争议案件的审理颁布的专门性解释,如《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号)《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》(法释[2006]6号)《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》(法释[2010]12号)《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》(法释[2013]4号)。

二是最高人民法院针对司法审判程序所颁布的一般性解释,如审判组织的组成、证据规则的适用等。

第二章 劳动争议案件调解、仲裁与审判的程序

[本章重点]

- 劳动争议调解组织的调解程序
- 劳动争议仲裁庭的调解程序
- 劳动争议仲裁委员会的仲裁程序
- 劳动争议仲裁委员会仲裁特别规定
- 人民法院审理与裁判劳动争议案件的程序

通过本章学习,学生可以了解劳动争议调解组织、仲裁庭和法院处理劳动争议的程序与区别,认识仲裁委员会的仲裁程序和特别规定,了解劳动争议的类型和范围,熟悉模拟调解仲裁与审判的工作流程。

第一节 劳动争议调解组织的调解程序

一、劳动争议调解概述

劳动争议调解,是指基层群众调解组织对用人单位与劳动者发生劳动争议,以国家的劳动法律法规为准绳,以协商的方式,使双方当事人达成协议,消除纷争。

劳动争议调解不同于人力资源与社会保障主管部门所进行的行政调解,与劳动争议仲裁程序和诉讼程序中的官方调解也有所不同,它是基层群众性组织所做的民间调解,是我国劳动争议的重要形式。劳动争议调解,除了适用《劳动争议调解仲裁法》,还适用人力资源和社会保障部发布的《企业劳动争议协商调解规定》。

二、劳动争议调解组织

劳动争议调解由基层群众性组织承担,具体有三种形式:一是企业劳动争议调解委员会;二是依法设立的基层人民调解组织;三是在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。其中企业劳动争议调解委员会是传统上最主要的劳动争议调解机构,后两种调解组织是《劳动争议调解仲裁法》新增加的,目的是分流劳动争议案件,为仲裁和诉讼减轻压力。

三、劳动争议调解程序

当事人申请劳动争议调解可以书面申请,也可以口头申请。口头申请的,调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

调解不是劳动争议处理的必经程序,应本着自愿的原则,是否申请和同意调解,

应当由双方当事人自行决定,对任何一方都不得强迫。如果一方当事人申请调解,而另一方向仲裁委员会申请仲裁,则仲裁委员会应当受理。

调解劳动争议应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述、耐心疏导,帮助其达成协议。经调解达成协议的,应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签字或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的,当事人可以依法申请仲裁。

第二节 劳动争议仲裁庭的调解程序

在我国,劳动争议仲裁是指劳动争议当事人根据法律规定将争议提交法定的仲裁机构——劳动争议仲裁委员会(其办事机构是劳动争议仲裁庭,负责案件的立案、审理、结案归档等日常事务),由其对双方的争议进行处理,并作出对双方具有约束力的法律结论,从而解决劳动争议的制度。

当事人申请劳动争议仲裁过程中,当事人愿意庭前调解的,安排庭前调解。双方庭前达成调解协议的,申请人可向劳动争议仲裁委员会申请撤回仲裁申请或者仲裁庭根据已达成的调解协议制作调解书。劳动仲裁调解书已经送达立即发生法律效力。

第三节 劳动争议仲裁委员会的仲裁程序

一、接收审核申请材料

劳动争议仲裁委员会接收审核申请人的申请材料,对符合规定的材料进行登记,退回不符合规定的材料并告知申请人补齐。

二、审查受理并组庭

劳动争议仲裁委员会自收到申请人的申请材料之日起5日内决定受理或不予受理,并送达受理通知书或者不予受理通知书。决定受理的,送达申请书副本及应诉通知给被申请人,并将仲裁庭的组成情况及开庭时间和地点书面通知双方当事人。申请人申请延期开庭的,应在第一次开庭3日前提出书面请求。

仲裁员有下列情形之一的,应当回避,当事人也有权以口头或者书面形式提出回避申请:(1)是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;(2)与本案有利害关系的;(3)与本案当事人、代理人有其他关系,可能影响公正裁决的;(4)私自会见当事人、代理人,或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的,申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

三、答辩

被申请人应当自收到仲裁申请书副本之日起 10 日内提交答辩书,并在指定期限内提交相关证据。被申请人不提交答辩书的,不影响仲裁程序的进行。

四、庭前答辩

见本章第二节。

五、开庭审理

庭审的基本程序是:查明仲裁参加人是否到庭;宣布仲裁纪律、开庭和案由及仲裁庭组成人员名单;告知当事人权利义务并询问是否申请回避;庭审调查;听取辩论意见和当事人的最后陈述;当庭再次进行调解;休庭和议;复庭宣布裁决或者定期裁决。

申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的,可以视为撤回仲裁申请。被申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的,可以缺席裁决。

六、结案

仲裁委员会自收到仲裁申请之日起 45 日内结案。案情复杂的经仲裁委员会批准可延期 15 日。因鉴定、移送管辖及等待工伤复议、诉讼、评残结论等事由导致案件中止审理的期限不计入审理期限内。调解或裁决结案的,向双方当事人送达调解书或裁决书;当事人撤诉或视为撤诉的,向双方当事人送达撤诉通知书。

逾期未作出仲裁裁决的,当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第四节 劳动争议仲裁委员会仲裁特别规定

劳动争议调解仲裁法规定部分案件实行有条件的“一裁终局”,下列劳动争议,除劳动争议调解仲裁法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:

- (1) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议;
- (2) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

这一规定有利于缩短审理周期、减少成本、尽快解决纠纷,在一定程度上防止了一些单位恶意诉讼以拖延时间。

第五节 人民法院审理与裁判劳动争议案件的程序

一、人民法院审理与裁判劳动争议案件概述

劳动争议诉讼,是指人民法院依法对劳动争议案件进行审理和裁判的活动。劳