



劳动部劳动力和就业司组织编写

劳动仲裁概论

501

北京师范学院出版社

劳动仲裁概论

劳动部劳动管理和就业司组织编写

北京师范学院出版社

1990年·北京

劳动仲裁概论

劳动部劳动力和就业司组织编写

刘东升 丁春庭 著

*

北京师范学院出版社出版发行

(北京阜成门外花园村)

北京昌平兴华印刷厂印刷

*

开本：787×1092 1/32 印张：10.5 字数：213千
1990年4月北京第1版 1990年4月北京第1次印刷

印数：00,001—20,000册

ISBN 7-81014-449-9/G·391

定价：3.80元

序

劳动仲裁在我国还是一项新工作，它通过直接参加处理各类劳动关系运行中发生的问题和矛盾，成为劳动关系协调机制中的一个不可缺少的重要环节；劳动仲裁依法处理劳动争议，依法维护劳动关系双方的合法权益，使广大职工社会主义主人翁地位得到保证，有利于充分调动劳动关系双方的社会主义积极性。因此，充分认识劳动仲裁工作在我国劳动管理中的重要地位和作用，广泛深入地进行劳动法制宣传教育工作，全面系统地培训劳动仲裁干部，是建设具有中国特色的劳动仲裁制度的一项长期重要内容。劳动仲裁战线的同志们在三年工作实践的基础上，大胆进行理论探索，首次编辑出版了《劳动关系概论》、《劳动合同概论》、《劳动仲裁概论》、《国外劳资争议处理概论》一套劳动争议处理系列丛书。这套丛书的发行，对于处理劳动争议的实践和理论研究以及干部培训工作会起一定的促进作用。编写这套丛书的同志都是从事劳动仲裁的工作人员，作为一种尝试在较短的时间内完成该丛书的写作任务，精神可佳。由于劳动仲裁制度恢复只有三年，时间短、经验不足，理论探讨也不尽深透。错误与疏漏在所难免，希望广大读者和编写者在实践中不断完善，更希望在劳动仲裁领域中，有更多的新作出现，以推动劳动仲裁工作和理论研究的发展。

阮崇武

一九九〇年二月七日

说 明

劳动仲裁是一项新兴的事业。为开展劳动仲裁专业的理论研究，推动劳动仲裁事业的发展，为企业和职工提供维护双方合法权益的有力武器，劳动部劳动力和就业司组织编写了《劳动关系概论》、《劳动合同概论》、《劳动仲裁概论》、《国外劳资争议处理概论》一套劳动争议处理系列丛书。参加该丛书编写的有刘东升、程晓敏、吕唐勋、丁春庭、曾虹文等同志。书稿完成后，劳动部劳动力和就业司进行了审定。

《劳动仲裁概论》一书是这套丛书中的一本。该书是研究劳动仲裁制度及实践的专门著作。它以马列主义、毛泽东思想为指导，一方面，试图全面阐述劳动仲裁制度的发展梗概、劳动仲裁科学的原理和原则等基本理论；另一方面，总结劳动仲裁的基本经验和做法，研究解决当前劳动仲裁实际工作中的主要问题，探讨其发展趋势，力求将劳动仲裁知识与妥善处理劳动争议、维护劳动关系双方合法权益的方法和实践紧密结合起来，做到内容的科学性、完整性和实用性相统一。本书的绪论、第一、十章由刘东升同志编写；第二章至第九章、第十一、十二章由丁春庭同志编写。

本书在编写过程中得到了邓玉来、熊熙龄、程正泉、韩竹君、梁满光、张治国、张究民等同志的大力支持与帮助。

在此，謹致由衷謝忱！因時間倉促，作者水平有限，書中錯誤之處，請不吝指正。

編者

1989年12月

目 录

绪论	(1)
第一节 建立劳动仲裁科学的意义.....	(1)
第二节 劳动仲裁科学的研究对象和性质.....	(7)
第三节 研究劳动仲裁科学的一般方法.....	(14)
第一章 劳动争议.....	(21)
第一节 劳动争议的概念和特点.....	(21)
第二节 劳动争议的产生.....	(23)
第三节 劳动争议的分类和性质.....	(34)
第四节 劳动争议的预防.....	(41)
第二章 劳动仲裁制度	(52)
第一节 劳动仲裁制度的概念和特点.....	(52)
第二节 劳动仲裁的原则.....	(59)
第三节 劳动仲裁的工作任务.....	(68)
第四节 劳动仲裁制度的意义与作用.....	(72)
第五节 我国劳动仲裁制度的历史沿革及发展趋势.....	(76)
第三章 劳动仲裁机构	(91)
第一节 劳动仲裁机构的性质.....	(91)
第二节 劳动仲裁委员会.....	(94)
第三节 劳动仲裁工作人员及其培训.....	(100)
第四节 劳动仲裁机构的发展模式探讨.....	(107)

第四章	劳动仲裁参加人	(111)
第一节	劳动仲裁参加人的概念与特点	(111)
第二节	劳动仲裁当事人	(112)
第三节	共同当事人	(115)
第四节	当事人的权利和义务	(120)
第五节	劳动仲裁中的第三人	(124)
第六节	劳动仲裁的代理制度	(127)
第五章	劳动仲裁管辖	(133)
第一节	劳动仲裁管辖的概念、意义和原则	(133)
第二节	地域管辖	(136)
第三节	级别管辖	(140)
第四节	移送管辖和管辖权的转移	(142)
第五节	指定管辖	(145)
第六节	劳动仲裁管辖制度模式探讨	(146)
第六章	劳动仲裁程序	(148)
第一节	劳动仲裁程序的概念及其法律意义	(148)
第二节	申诉与受理	(151)
第三节	调查与取证	(155)
第四节	调解与裁决	(163)
第五节	送达与回访	(168)
第六节	劳动仲裁监督程序	(171)
第七节	劳动仲裁费的收取与分担	(174)
第八节	劳动仲裁程序发展模式探讨	(176)
第七章	劳动立法与法的适用	(180)
第一节	劳动立法的概念与内容	(180)
第二节	劳动仲裁法律规范的适用	(185)
第三节	劳动仲裁适用的法律规范性文件种类及实例 证明	(188)
第四节	劳动仲裁适用法律规范的基本要求	(196)

第五节	处理劳动争议案件法律类推适用的可能性·····	(199)
第六节	劳动仲裁法律适用的方法、步骤·····	(202)
第八章	劳动争议心理·····	(205)
第一节	研究劳动争议心理的意义·····	(205)
第二节	劳动争议当事人的一般心理机制·····	(208)
第三节	劳动仲裁中的意志和强化作用·····	(214)
第九章	劳动仲裁文书·····	(223)
第一节	劳动仲裁文书的概念、性质和作用·····	(223)
第二节	劳动仲裁文书的种类·····	(228)
第三节	劳动仲裁文书写作的基本要求·····	(237)
第四节	劳动仲裁文书管理·····	(241)
第十章	劳动仲裁统计·····	(257)
第一节	劳动仲裁统计的任务与意义·····	(257)
第二节	劳动仲裁统计的主要指标·····	(262)
第三节	劳动仲裁统计图表·····	(266)
第四节	劳动仲裁统计分析·····	(281)
第十一章	企业劳动争议调解制度·····	(284)
第一节	建立企业劳动争议调解制度的必要性·····	(284)
第二节	企业劳动争议调解机构·····	(289)
第三节	企业劳动争议调解的程序·····	(293)
第四节	企业劳动争议调解的原则和纪律·····	(299)
第十二章	劳动争议司法制度·····	(304)
第一节	劳动争议司法的概念和意义·····	(304)
第二节	劳动争议司法的程序·····	(308)
第三节	劳动争议案件执行程序·····	(312)
第四节	劳动仲裁法律文书的执行·····	(317)

绪论

第一节 建立劳动仲裁科学的意义

一、劳动仲裁科学的诞生是社会发展的必然产物

劳动仲裁制度作为独立的法律制度产生于19世纪，与产业革命的出现及工人运动日益高涨密切相关。早在13世纪的欧洲，当时为了解决店主与劳动者间发生的营业上的纠纷，设立了行会法庭。而西方国家对因执行劳动法、集体合同或劳动合同的规定而引起的劳动争议，一般是依照民事诉讼程序，与普通的民事争议一样，由普通法院解决，或按特别程序，由特别法院解决。直到1806年，法国在里昂创设了劳动审理所，劳动仲裁制度开始确立起来。随后意、德等国先后设立了劳工法院，建立了一套专门解决劳动争议的法律制度。从此，劳动仲裁制度作为一种独立的制度从司法制度中分离出来。资本主义制度下的劳动争议，主要表现为劳动者集体与资产阶级之间因履行法规、合同或制定、修改劳动条件出现分歧而引起的罢工斗争。为了对付工人罢工，资本主义国家除颁布各种禁止和限制罢工的反劳工法案以外，还规定了集体谈判、自愿调解、强制调解、自愿仲裁、强制仲裁等一整套劳动仲裁法律制度。与此同时，随着劳动仲裁制度的产生与发展，研究劳动仲裁制度的人日益增多，进而产

生了以研究劳动仲裁制度为中心内容的劳动仲裁专著。如国际劳工局出版的《调解与仲裁程序比较》、《私下仲裁》、《利益争议自愿仲裁》等。

在我国，劳动仲裁制度已有半个多世纪的历史。1928年6月19日国民党政府第一次颁布了《劳动争议处理程序暂行规定》，随后于1930年3月17日、1932年9月27日、1943年5月31日进行了三次修改。在革命根据地，1931年11月7日中华工农兵苏维埃第一次代表大会通过了《中华苏维埃共和国劳动法》，把劳动争议仲裁正式列入劳动法中。1948年8月在哈尔滨召开的第六次全国劳工大会，通过了《关于中国职工运动当前任务的决议》，对劳动争议仲裁提出了许多重要的原则。1949年11月中华全国总工会制定了《关于劳资关系暂行处理办法》以及《关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》。1950年11月，经政务院批准，劳动部公布了《关于劳动争议解决程序的规定》。这一切，都为劳动仲裁科学的研究提供了良好的基础。特别是新中国成立以后，我国在解决私营企业劳动争议方面取得巨大成绩，积累了丰富的经验，许多热心劳动仲裁科学的有识之士，进行了大量的研究，劳动仲裁科学产生在即。然而，我国却于1955年底取消了劳动仲裁制度，使劳动仲裁科学长期没有正式提出。随着我国经济体制改革和劳动制度改革的发展，中断三十年的劳动仲裁制度于1986年得以恢复。我党在十三大报告中，又正式提出要“建立劳动仲裁制度”，这就为劳动仲裁科学的建立创造了一个有利的条件。经过三年多的实践，各地的实际工作者和理论工作者努力探索劳动仲裁科学的规律，研究劳动仲裁的科学体系，提出了许多有价值的研究成果。此书就是在吸收各地经验和研究成果的基础上，提出了劳动仲裁科学的一

些基本理论,总结了劳动仲裁的科学规律,初步形成劳动仲裁科学的体系,为我国劳动仲裁科学的创立做一点微薄的努力。

二、劳动仲裁科学是一门新的独立的社会科学

从宏观讲,劳动制度,包括关于劳动合同的订立与解除的制度,工作时间和休息时间的制度,劳动报酬制度,劳动安全与卫生制度,劳动纪律与奖惩制度,社会保险与劳动保险制度,职业培训制度,工会和职工参加管理制度,劳动仲裁制度以及劳动监督检查制度。在劳动法律制度体系中,劳动仲裁制度,是为保证劳动关系双方权利义务关系得以实现而制定的申诉制度,属程序法范畴;而其它各法律制度则是劳动关系双方在事实上的权利义务关系的法律制度,属实体法范畴。长期以来,我国偏重劳动实体法制度的建设,特别是自1956年以后的三十年,我国在劳动立法中,几乎只有实体法,而无程序法,劳动关系双方的权利义务不是依法维护,而是靠行政手段的信访工作或企业行政部门来维持。三十年的经验证明,信访部门和企业主管部门,为解决劳动争议做了大量工作,解决了一些问题。但是,信访部门没有一套完整的法定申诉程序,职工往往直接到当地劳动部门、工会、人民法院等申诉。信访部门不是按照法律规定成立的专门处理劳动争议的权力机构,它对劳动争议的处理不具有法律效力。反映到信访部门的劳动争议,往往又返回到职工所在企业或企业主管部门去解决。企业或企业主管部门处理自身与职工之间的劳动争议,容易发生袒护企业行政一方的弊病,有可能损害职工的合法权益。同时,由于人民法院不受理劳动争议案件,当劳动者的合法权益被损害,长期得不到解决或是告状无门时,极易使劳动关系激化,影响企业生产

和社会安定团结。因此，我国恢复劳动仲裁法律制度，是劳动法律体系建设的一大发展，从理论和实践两个方面填补了程序法的空白，完善了劳动法律体系。开展劳动仲裁科学的研究工作，有别于过去其他劳动科学从实体法方面加以研究，而是从劳动法律体系学的程序法角度加以研究。因此，可以说劳动仲裁科学是一个新开创，有别于劳动经济学、劳动报酬学、劳动保险、劳动安全卫生等科学的一门独立的新科学。

三、劳动仲裁科学将促进社会主义民主政治和法制的建设

党的十三大报告中指出：社会主义民主政治的本质和核心，是人民当家作主，真正享有各项公民权利，享有管理国家和企业的权利。并且把“建立劳动仲裁制度”作为加强民主政治制度，保护群众合法权益的一项重要制度提出来，具有重要的现实意义。新中国成立以后，在企业中打破了旧的雇佣关系，逐步建立了社会主义无剥削的新型、平等、互助合作的劳动关系，管理者和职工群众都是企业的主人，为企业生产经营和国家经济建设事业的发展而共同努力。但是正如党的十三大报告中所指出的：由于我国民主和法制建设的不完善，“在一些部门和基层单位中，封建家长式的领导仍然存在”。反映在劳动关系上，有的基层领导不是以平等态度待人，依法办事，而是凭个人的好恶和群众对自己的态度来处理问题。有的人对处理错误的也不肯纠正，而对群众上访上告则非常反感，甚至对劳动仲裁部门的正确裁决都有抵触情绪，认为伤了自己的面子，反过来对当事人进行打击报复，给予不适当处分等等；也有少数职工劳动纪律涣

散，对领导的正确批评和处理不是虚心接受，而是提出无理要求，甚至寻衅报复等。这些问题的存在，不仅影响劳动关系的巩固和发展，也为劳动争议发生留下了隐患。因此，建立和健全劳动仲裁制度，探索妥善处理劳动争议的规律，研究克服“封建家长式领导”作风和职工无组织无纪律现象的方法，把依法维护劳动关系双方的合法权益，调动广大职工群众的积极性，发展生产力，促进四化建设，作为劳动仲裁科学的主要目的，这对于完善社会主义民主和法制建设具有重要意义。

同时，将劳动关系的协调，劳动争议的处理，纳入劳动仲裁法律制度的范围内，结束了长期靠行政命令和行政手段协调劳动关系的作法，是我国劳动法律体系的一大进步，也是加强我国法制建设的一个重要内容。搞四个现代化要有两手“一手抓建设，一手抓法制”，这是我国从战略高度提出的一个重要的治国思想。法制是一定阶级民主政治的制度化和法律化，并严格依照法律进行管理国家的一种原则。从我国实际情况看，劳动法制建设薄弱主要表现在两个方面：立法与执法。在劳动立法方面，多年来做了大量工作，制定了一批劳动实体法规，这对于保护劳动关系双方的合法权益，促进社会主义建设事业的发展起了重要作用。但是，劳动立法工作同样存在着不少问题。如只重视实体法规的制定，不重视程序法规的制定；只重视单行法律的制定，不重视宏观的、完整的、劳动法的制定等。因而造成现行法规缺乏权威性、连贯性、统一性和整体性甚至出现了相互矛盾，无法执行的现象。在执法方面，只重视制定，不重视贯彻执行，认为有了“红头”文件，法规自然会贯彻执行，而事实是长期受人治的制约，人们的法制观念薄弱，无法可依、有法不依、执

法不严的现象仍比较突出。再加上无程序法保证实体法的贯彻执行和执法情况的及时反馈，使得实体法既不能很好地贯彻执行，也不能顺利地发展。过去尽管有许多实体法规，但它们的贯彻执行，不是按着法制的原则，由劳动关系双方自觉的去执行或依法调整，而是靠行政手段，行政命令人为的去执行。这些问题，需要在加强法制建设中，从多方面去解决。但是，无可争议的事实是，恢复建立劳动仲裁法律制度，它不仅在立法方面填补了程序法的空白，同时也为实体法贯彻实施提供了法律保证。因此，建立劳动仲裁科学，开展劳动实体法和程序法的立法与执法研究，必将促进我国社会主义法制的建设。

四、劳动仲裁科学必将促进劳动仲裁理论和实际工作的开展

劳动仲裁科学是一个刚刚诞生的很不完善，很不成熟的一门新科学，却象一个刚落地的婴儿，其大哭大叫之声，预示着它那旺盛的生命力。劳动仲裁工作是一项新工作，劳动仲裁理论是一块未被开垦的处女地。劳动仲裁工作的实践是劳动仲裁理论建立的基础，劳动仲裁理论又促进劳动仲裁工作的发展。这就是说，劳动仲裁科学扎根于劳动仲裁工作中，总结其经验，摸索其规律，然后上升为理论；反过头来，劳动仲裁理论再回到实践中，指导劳动仲裁工作的开展，检验其理论，完善其理论，使仲裁理论进一步升华。通过实践——认识——再实践——再认识的无限循环，促进劳动仲裁理论日趋完善，劳动仲裁工作不断发展。为了使理论与实践更好地结合，我们主张劳动仲裁理论工作者和实际工作者携手并肩前进，提倡实际工作者与理论工作者的联合，既反对只懂实

际工作的盲干家，也反对只讲书本的空头理论家。我们更提倡，实际工作者要在做好本职工作的同时，充分利用自己的工作实践，占有的第一手资料，努力钻研、探索劳动仲裁科学的理论；理论工作者要深入劳动仲裁工作的第一线，利用自己丰富的理论知识，分析、研究活生生的现实。使每一个热爱劳动仲裁科学的人，都成为既懂理论，又懂实际的全才，这样的人越多，劳动仲裁科学这个后来者，就会很快赶上其它劳动科学的发展，跻身其中发挥巨大的作用。

第二节 劳动仲裁科学的研究对象和性质

一、劳动仲裁科学研究对象、范围

劳动仲裁科学是研究劳动仲裁制度及劳动仲裁工作实践基本规律的科学。劳动仲裁科学是研究调整人与人之间的劳动关系，在经济运行中建立、变更、消灭所依据的法律制度以及如何预防劳动争议发生，依法妥善处理劳动争议，维护企业和职工双方合法权益，调动他们的积极性，发展生产力，促进企业正常生产秩序和社会安定团结的具体方法和基本规律。因此，从广义上讲，劳动仲裁科学是经济科学的一个学科。劳动仲裁科学的理论基础是马克思的政治经济学。政治经济学是其它各种经济学科的理论基础，政治经济学所阐明的基本原理和所揭示的客观经济规律，对劳动仲裁科学及其他一切经济学科都具有指导意义。这是因为，马克思运用辩证唯物主义和历史唯物主义研究政治经济学，实现了政治经济学的革命变革，科学地确立了政治经济学的研究对象。古典政治经济学把国民财富作为政治经济学的研究对象；小资产阶级政治

经济学把研究人口和财富的比例问题作为政治经济学的研究对象，进而掩盖人与人之间的生产关系，抽象的研究财富的生产、分配和消费。马克思则认为，政治经济学研究的不是物，而是研究人与人之间的生产关系。生产关系是指人们在物质资料生产过程中人与人之间所结成的相互关系，也叫经济关系。社会生产总过程包括直接生产、分配、交换和消费等四个环节，生产关系贯穿于社会生产总过程的一切领域之中。劳动关系是指劳动者与劳动者的录用者在生产过程中所发生的关系。因此，劳动关系包括在生产关系之中，只是其中一部分。因此，建立在马克思政治经济学理论基础之上的劳动仲裁科学研究劳动仲裁制度及劳动仲裁工作实践的基本规律。它研究的也不是物，而是研究调整人与人之间的劳动关系。其建立、变更、消灭所依据的法律制度以及预防劳动争议、妥善处理劳动争议的方法与规律。劳动仲裁科学不同于劳动经济学把活劳动投入及经济效益作为研究对象；也不同于劳动社会学把劳动与人的社会生活之间相互关系作为研究对象；更不同于劳动法学把劳动法的理论与实践作为研究对象。而是把调整劳动关系的劳动仲裁制度与实践作为研究对象的。它包括劳动仲裁制度产生发展的历史背景，劳动仲裁制度的本质、特点与作用，劳动仲裁制度在调整劳动关系时应遵循的基本原则、程序和方法，劳动仲裁制度实施中存在的问题等等。劳动关系除与生产过程人与人结成的相互关系外，还与生产资料所有制关系、劳动力与生产资料相结合的具体方式等都有着密切的关系，而形成不同的劳动关系。因此，作为劳动仲裁科学研究对象的劳动仲裁制度及劳动仲裁工作实践是一个内容十分丰富，并不断发展的体系。

劳动仲裁科学研究的具体范围，目前有两种不同的认识。