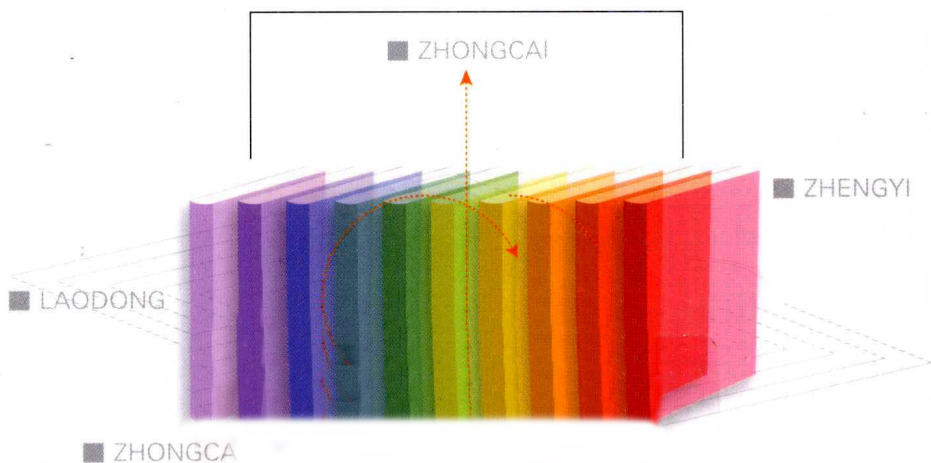


★ ★ ★ ★ ★
★ 高等学校法学实验教学系列教材 ★

劳动争议仲裁实验教程

LAODONGZHENGYIZHONGCAISHIYANJIAOCHENG

刘焱白 ◎ 编著



高等学校法学实验教学系列教材

劳动争议仲裁实验教程

LAODONGZHENG YIZHONGCAISHIYANJIAOCHENG



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议仲裁实验教程/刘焱白编著. —北京:
经济科学出版社, 2010. 7

(高等学校法学实验教学系列教材)

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9328 - 3

I. ①劳… II. ①刘… III. ①劳动争议 - 仲裁 -
中国 - 高等学校 - 教材 IV. ①D922. 591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 077413 号

责任编辑: 赵 敏 袁 激

责任校对: 杨晓莹

版式设计: 代小卫

技术编辑: 邱 天

劳动争议仲裁实验教程

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

汉德鼎印刷厂印刷

德利装订厂装订

787 × 1092 16 开 15.5 印张 270000 字

2010 年 7 月第 1 版 2010 年 7 月第 1 次印刷

印数: 0001—3000 册

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9328 - 3 定价: 23.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

高等学校法学实验教学系列教材编委会

主编：杜承铭

编委：邓世豹 房文翠 纪宗宜 孙占利 陈建清

总 序

法律人才的职业性特点，决定了法学实验实践性教学在法学教育中的不可或缺的地位，实验教学应当成为与理论教学紧密衔接、相互促进的教学内容与环节。基于这一理念，我们在进行课程教学时，始终将实验教学贯穿于理论教学之中，突出实验教学的地位和功能，实现理论教学与实验教学的有机结合。在理论教学基础上，通过法学实验教学进一步深化学生对法学专业知识的理解，训练学生法律实践技能，强化对学生的法律职业伦理教育，塑造法科学生的法律人格，从而实现法律人才素质的法律知识、法律能力、法律职业伦理和法律人格四者的统一。

法学实验教学改革应当以培养学生法治理念、实践创新能力和提高法律职业素养与技能为宗旨，以高素质实验教学队伍和完备的实验教学条件为保障，融知识传授、能力培养、素质提高为一体，通过实验教学培养学生探寻法律事实的能力、法律实务操作能力和综合表达能力，培养其法律思维能力与创新思维能力，最终实现法律知识、法律能力、法律职业伦理和法律人格四者的统一。然而，在我国的法学教育中，较普遍地存在理论与实践脱节的现象，学生难以在短期内适应法律实务部门的工作。近年来，法学教育中的实验实践性教学环节的重要性越来越受到法学教育界的重视，教育部“教学质量与教学改革工程”中开展的国家级法学实验教学中心的建设就清楚地表明了这一点。通过法学实验教学改革，我们力求达到如下目标：

一是促进法学理论与实践相结合。通过实验教学，使学生直接面对将来的工作环境与工作要求，促使学生将所学理论知识运用于实务

之中,使学生在校时就具备适应未来法律工作所必需的心理素质、知识结构和操作能力。

二是构建模拟法律职业环境,为学生提供充分的动手操作机会。通过建立仿真实验环境,使学生在分析案件事实、收集证据、人际交往和沟通、起草法律文书等技能方面的训练得到强化,培养学生从事法律职业所需要的专业技能。

三是提供师生互动平台,变“填鸭式”教学为学生主动学习。实验教学是以学生主动学习为基础展开的,在实验教学模式下,学生也被赋予了一定的责任,在实验过程中,学生可以同指导教师就实验中遇到的问题进行无障碍的沟通。

四是提高师资队伍的教学水平。要进行法学实验教学,仅有书本知识、没有丰富的实践经验是远远不够的,这就要求指导教师必须深入法律实务部门,掌握相应的专业技能。实践经验的丰富,无疑可以帮助教师更好地讲授相关法律专业知识,促进教学水平的提高。

我校历来重视法学实验教学在法学教育和法律人才培养中的重要地位,早在1993年法学本科专业设立之初就着手法学实验室和实验教学的设计和规划,1996年竣工的法学实验室(包括模拟法庭和司法技术实验室)是当时广东省唯一的法学专业实验场地,1997年实验教学正式纳入教学计划,在物证技术学、法医学、侦查学、刑事诉讼法、民事诉讼法、行政诉讼法学等六门课程开设28个实验项目。2007年学校整合全部法学实验教学资源,成立了由法律实务实验室、法庭科学综合实验室、开发设计实验室、网络学习实验室和模拟法庭组成的法学实验教学中心。15年来,我们开展了法律实务实训教学(如案例分析诊断、庭审观摩、法律实务模拟等)、法庭科学实验教学(如法医学、物证技术学和侦查学实验)、社会专题调查(地方立法调查、法律援助调查、乡村法律服务等)、实践与实习(包括法律诊所、社会实践和毕业实习)等四种模式组成的实验教学活动,形成了有我校特点的“两大部分、三个层次、四大模块”法学实验教学的内容体系:(1)从实验教学的空间来看,包括校内实验和校外法律实践两大

总 序

部分；(2) 从实验教学的性质来看，包括基础型实验（如课程实验）、综合型实验（如专项实验、仿真实验）和法律实践（如见习、实习等）三个层次；(3) 从实验教学的类型来看，包括实验、实训、调研和实习四个模块。其中，实验模块主要由法庭科学的实验课程组成，包括法医学、侦查学、物证技术鉴定等；实训模块主要包括：庭审观摩、案例诊断、司法实务（民事法律实务、刑事法律实务、行政法律实务）、企业法律实务、警察行政执法程序、调解与仲裁等组成；调研模块包括地方立法、法律援助等专题调研；实习模块包括法律诊所、基于经济与管理实验教学中心平台的“企业法律实务仿真实习”和毕业实习等内容。

通过多年的努力建设和广大教师的辛勤劳动，我校法学实验课程和实验项目体系建设取得了较为丰硕的成果，建设了包括基础型、综合设计型、研究创新型等实验类别在内的 129 个实验项目，18 门实验课程，涉及相关知识内容的课程 28 门。所有这些实验项目体系，通过作为实验课程建设直接成果的法学实验教学系列教材公开出版。本套法学实验教学系列教材是我校教师长期从事法学实验教学改革和研究的直接成果。我们相信，这些成果的出版将有力地推动我校法学实验教学改革和法律人才培养目标的实现，我们也希望能够得到广大从事法学教育特别是从事法学实验教学的专家、学者的鼓励、交流、批评和指正。

杜承铭

广东商学院法学实验教学中心

二〇〇九年十一月八日

前言

“法律的生命历来不是逻辑，而是经验。”

——[美国] 霍姆斯

法学作为一门应用性、实践性很强的学科，不能脱离社会实践。对从事法学教学的教师而言，如何通过教学使学生胜任日后的法律实务工作，是教学的重要任务；而对学习法律的学生而言，如何才能学以致用，如何在实践中运用法律知识保护当事人的合法权益，是学习的意义所在。

然而，纵观我国近几十年法学教育的发展历程，高等院校的法学教育一直与法律实践相脱离，沿袭着以理论知识传授为主的自我发展模式，造成当前的法学教育与社会实践严重脱节。一个显而易见的例子就是，即便是勤奋苦读的法学学生，一旦在生活中碰到活生生的案例，都会感到手足无措或心中无底。也就是在这种时候，学生才会真切感受到自己在学校所学与社会需求相距甚远。造成这种状况的原因关键在于，学生在学校时缺乏必要的有针对性的实操训练，他们少有机会亲手处理类似的法律事务，在实践中自然也就无从着手了。因此，给学生提供这种实操的机会，指导学生进行相关训练，把法律实务的处理过程完整地展现在学生面前，让学生以实验的方式演练几遍，不仅能够传授法律知识，更能培养学生的法律职业技能。

劳动法的教学亦是如此。劳动法是一门实践性很强的部门法，而其中的劳动争议仲裁法律制度更是以程序性规定为其主要内容，极具操作性。因而对劳动争议仲裁法律制度的教学，不仅应当从理论上来进行，更应当让学生在实践中自我体会，不断积累实践经验。劳动争议仲裁实验课程就给学生提供了这样一个平台，借助这个平台，可以让学生亲身体验作为法律职业人（律师、仲裁员等）的角色，强化学生的感性认识和理性认识，增强学生对律师、仲裁员等法律职业人是如何处理劳动争议仲裁的了解和认知。同时，通过对劳动争议仲裁各环节的完整实验，可以让学生熟悉劳动争议仲裁流程，掌握相关法律文书的写作模式，了解劳动争议仲裁规则，领悟劳动争议仲裁技巧，较好地将劳动实体法与劳动程序法融会贯通，为日后从事劳动争议仲裁相关工作积累宝贵的实战经验。

劳动争议仲裁实验课程具有不同于其他教学方式的一些特点,主要包括:第一,学习过程的实践性。劳动争议仲裁实验课程是理论与实践的结合,是学生在教师的指导下,将所学的劳动法理论知识具体运用到劳动争议仲裁活动之中,学生具体扮演各种劳动仲裁角色,学生自己进行实际操作,按照法定程序和实体法律的相关规定实际演绎劳动仲裁的全过程。第二,角色安排的模拟性。劳动仲裁中的法律职业人角色都由学生担当,主要包括仲裁员、书记员、律师、当事人、证人、鉴定人等。在实验的每一过程,都由学生来扮演这些角色,由他们进行模拟劳动仲裁的演出活动,而指导教师就像导演,通过对学生演出活动的指导,锻炼学生的实际操作能力。

劳动争议仲裁实验课程的开展不仅需要专门场地的建设,还有赖于教师的组织指挥。教师的组织指挥主要涵括以下几个方面:第一,组织学生进行角色分配。根据劳动仲裁模拟案件的不同,尽量让更多学生都能参与到劳动仲裁活动之中。可以将学生分成几个小组,学生根据自己所担任的角色去准备材料。对于那些不能担任角色的学生,也将他们分配到某些小组,协助其他学生做好准备。第二,建立劳动仲裁案例库,选择适当的案例。用于劳动仲裁实验的案例,不宜太复杂,否则学生难以把握,一般应当明确、简单且典型,同时,案例应具有一定的争议性和可辩性。第三,指挥学生进行具体演练。在做好相关准备后,教师应当组织学生进行初步演练,选择表现较好的小组进行最后的模拟实验。第四,点评与总结。每次实验结束后,教师应当就本次实验过程和表现进行全方位点评。点评时,既要肯定好的一面,对表现优秀的学生予以表彰,又要找出不足之处,具体指出哪些方面存在欠缺以及如何改进。第五,教师应当组织学生对整个实验活动进行总结,撰写总结报告。

本书对于劳动争议仲裁实验课程的研究只是一种初步尝试。本书以我国《劳动争议调解仲裁法》等法律法规为基本蓝本,对其关键环节设置实验流程,通过实验获得对劳动争议仲裁法律制度的掌握,为整个劳动法的学习创造实践条件与经验证明。当然,囿于学识和研究的局限,本书尚存不足之处,敬请各位同人和广大师生不吝指正。

· 刘焱白

2009年11月

目 录

第一部分 劳动争议仲裁概述	1
劳动争议的概念与特点	1
劳动争议处理制度	2
劳动争议仲裁与民商事仲裁的区别	5
第二部分 申请劳动仲裁	8
实验一 委托律师	8
实验二 材料准备与案件审查	30
实验三 撰写劳动仲裁申请书	58
第三部分 劳动仲裁案件受理与准备	70
实验一 劳动争议仲裁委员会审查仲裁申请	71
实验二 制作相关文书并送达	81
实验三 被申请人答辩	93
实验四 组成仲裁庭	103
实验五 仲裁庭调查取证	116
第四部分 劳动仲裁庭开庭审理	131
实验一 仲裁庭开庭	131
实验二 仲裁庭审调查	140
实验三 仲裁庭审辩论	161
实验四 仲裁庭调解	173

第五部分 劳动仲裁结案与执行	182
实验一 仲裁裁决	182
实验二 一裁终局裁决	197
实验三 当事人起诉	206
实验四 仲裁裁决的执行	216
附录 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	227
参考文献	235

第一部分 劳动争议仲裁概述

劳动争议的概念与特点

一、劳动争议的概念

劳动争议，亦称“劳动纠纷”或“劳资纠纷”，其含义有广、狭义之分。其广义是指劳动关系双方当事人或其团体之间关于劳动权利和劳动义务的争议。其狭义是指劳动关系双方当事人在执行劳动方面的法律、法规和劳动合同、集体合同的过程中，因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。此处仅指狭义。

二、劳动争议的特点

1. 劳动争议是基于劳动关系而发生的

如果双方当事人之间不存在劳动关系，也就不可能产生劳动争议。因此，劳动争议的主体是特定的，即一方是用人单位，另一方必然是与之有劳动关系的劳动者。用人单位和劳动者双方存在管理和被管理的关系，双方并不是处于平等的主体地位。用人单位俗称“雇主”，是劳动合同关系中与劳动者相对应的主体。在我国，雇主只能是单位，因而不存在自然人雇主，也就是说，自然人不能成为用人单位。根据法律规定，用人单位既包括企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，也包括国家机关、事业单位和社会团体。劳动者，也称“职工”、“员工”、“雇员”，是指达到法定最低就业年龄，具有劳动能力，已被用人单位录用的自然人。如果争议的当事人不是用人单位与劳动者，而是用人单位与用人单位，或者是劳动者与劳动者，那么彼此之间的争议就不能称之为劳动争议。

2. 劳动争议的内容是劳动权利义务方面的

劳动争议是因为执行劳动法律、法规或者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同而引起的争议,因而劳动争议的内容必须是劳动权利和义务方面的。用人单位与劳动者之间发生的争议不一定是劳动争议,只有当涉及劳动关系双方当事人之间的劳动权利和义务时,才是劳动争议。劳动权利、义务的内容很广泛,主要包括如下事项:关于职工入职、辞退、辞职的事项;关于劳动报酬的事项;关于工作时间与休息休假的事项;关于女职工保护的事项;关于未成年工保护的事项;关于职业培训的事项;关于社会保险与职工福利的事项,等等。用人单位与劳动者之间发生的争议如果不是上述劳动权利、义务的内容,就不属于劳动争议,而仅是一般的民事争议或其他争议。

劳动争议处理制度

劳动争议处理制度,就是国家通过劳动立法的形式,将劳动争议处理机构、处理原则、处理程序、受案范围等确定下来,用以处理劳动争议的一项法律制度。自1987年以来,我国确立了处理劳动争议的“一调一裁二审”^①的基本制度。

一、劳动争议处理机构

我国劳动争议的处理机构,主要包括企业劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、各级人民法院。根据规定:在用人单位内可以设立劳动争议调解委员会,负责调解本单位的劳动争议,劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成;在县、市、市辖区设立劳动争议仲裁委员会,劳动争议仲裁委员会由劳动保障行政部门的代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成;各级人民法院的民事审判庭负责劳动争议案件的审理工作。

二、劳动争议处理原则

《劳动争议调解仲裁法》第三条规定:“解决劳动争议,应当根据事实,遵

^① 所谓“一调一裁二审”,即指发生劳动争议后,当事人可以向调解组织申请调解(一调);不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁(一裁);对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼,诉讼可以经过二审(二审)。

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。”此条确立了劳动争议处理的基本原则。具体包括：第一，合法原则，即指以事实为依据，以法律为准绳，在查清案件的基础上，依照劳动法律、法规处理劳动争议。第二，公正原则，即指在处理劳动争议过程中，对劳动争议当事人中任何一方，在适用法律上一律平等，一视同仁，对违法行为加以追究和制裁，对合法权益给予平等保护。第三，及时原则，即指劳动争议当事人在法定时效内向劳动争议处理机构提出申请、申诉或诉讼请求时，劳动争议处理机构应当依照法律、法规所规定的时限，抓紧调查和处理工作，使争议及时得到解决。第四，着重调解原则，即指在处理劳动争议的全过程，都要坚持调解，在尊重当事人自愿的前提下，由第三方主持，依法劝说争议双方当事人通过协商，在互谅互让的基础上达成协议，消除争议。此外，劳动争议处理还要坚持合议原则、回避原则、一次裁决原则、强制执行原则等。

三、劳动争议处理程序

《劳动争议调解仲裁法》、《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》等法律法规对劳动争议处理程序作出了明确规定。《劳动争议调解仲裁法》第五条规定：“发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。”《劳动法》第七十九条规定：“劳动争议发生后，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。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。”《企业劳动争议处理条例》第六条规定：“劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁不服的，可以向人民法院起诉。”可见，我国劳动争议处理的程序基本没有改变，一般都要经过调解、仲裁、诉讼三个程序（劳动争议处理流程如图1-1）。

1. 调解程序

即企业调解委员会或其他调解组织对发生的劳动争议进行调解。调解程序并非法律规定的必经程序，然而对于解决劳动争议却起着很大的作用，尤其是对于那些仍希望在原单位工作的职工，通过调解来解决劳动争议当属首选。

2. 仲裁程序

即当事人从知道或应当知道其权利被侵害之日起1年内，以书面形式向劳动

争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会应当自收到申请之日起5日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁庭处理劳动争议应当自组成仲裁庭之日起45日内结束。案情复杂需要延期的,经报仲裁委员会主任批准,可以适当延期,但是延长的期限不得超过15日。

3. 诉讼程序

对一裁终局的仲裁裁决,如果劳动者不服,可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院起诉;对非一裁终局的仲裁裁决,如果当事人不服,可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院起诉。人民法院民事审判庭根据《民事诉讼法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》和《劳动法》等规定,受理和审理劳动争议案件。审理期限为6个月,有特殊情况需要延长的,经法院院长批准可以延长。当事人对法院一审判决不服,可以提起上诉,二审判决是生效的终审判决,当事人必须执行。需要强调的是,劳动争议当事人未经仲裁程序不得直接向人民法院起诉。

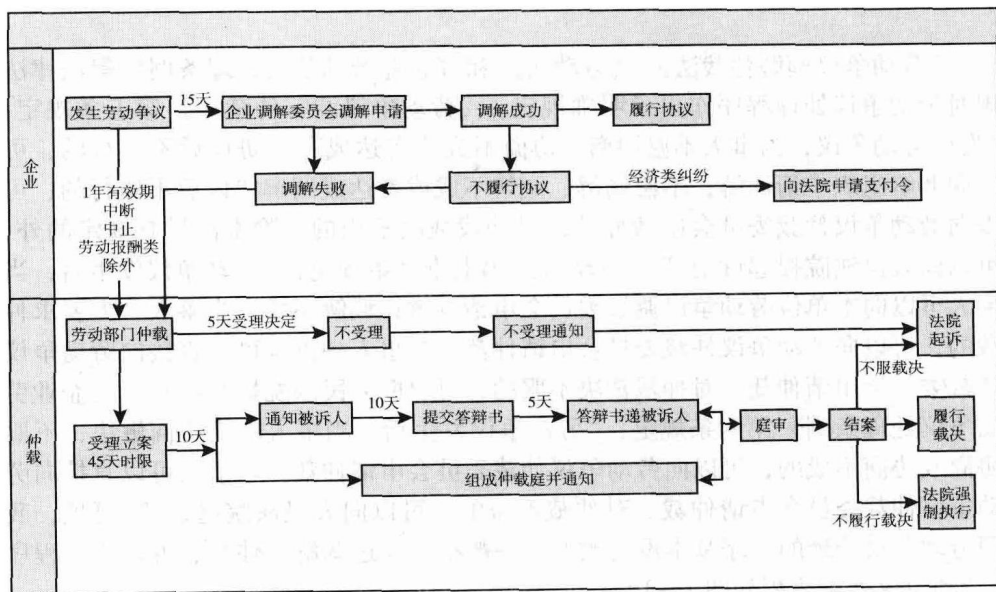


图 1-1 劳动争议处理流程

四、劳动争议受案范围

我国法律以列举方式规定了劳动争议的受案范围。《劳动争议调解仲裁法》第二条明确规定下列纠纷属于劳动争议: (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、培训以及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等发生的争议；(6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

《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)》明确规定下列纠纷不属于劳动争议：(1) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；(2) 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；(3) 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职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；(4) 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；(5) 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；(6) 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

劳动争议仲裁与民商事仲裁的区别

仲裁，亦称“公断”，是指由当事人双方以外的第三者对争议作出裁决。第三者可以是仲裁人，也可以是仲裁机构。对劳动关系领域发生的争议进行仲裁与对民商事领域发生的争议进行仲裁是不同的，需要作出明确界分。

一、两者调整范围、当事人主体地位不同

我国《仲裁法》第二条规定：“平等主体的公民、法人和其他组织之间发生的合同纠纷和其他财产权益纠纷，可以仲裁。”第三条规定：“下列纠纷不能仲裁：(一) 婚姻、收养、监护、抚养、继承纠纷；(二) 依法应当由行政机关处理的行政争议。”可见，民商事仲裁裁决的是平等主体的公民、法人和其他组织之间发生的合同纠纷和其他财产权益纠纷，即民商事纠纷，而民事部分涉及人身关系的纠纷和商事管理部分涉及不平等主体之间的行政争议除外。因此，当事人的主体地位是平等的。

劳动争议仲裁是我国劳动法律规定的劳动争议处理制度的一种，是一种协调市场经济条件下的劳动关系和解决劳动纠纷的劳动法律制度。因此，劳动争议仲裁所裁决的仅是在中华人民共和国境内的用人单位和与之形成劳动关系的劳动者之间的劳动争议。用人单位和劳动者之间存在管理和被管理的关系，当事人的主体地位是不平等的，用人单位处于强势地位，而劳动者处

于弱势地位。因此,劳动争议仲裁法律制度一定程度上需要体现对劳动者的倾斜保护。

二、受案方式、管辖、结案方式不同

1. 受案方式

我国劳动争议处理制度包括调解、仲裁、诉讼三部分。劳动争议要由人民法院审理,必须经过劳动仲裁,因此,劳动仲裁成了人民法院受理劳动争议案件的必经程序。无论劳动关系双方是否有仲裁协议,任一方都可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。而民商事仲裁实行协议制度,当事人向仲裁机构申请仲裁,必须以双方当事人协商一致所达成的仲裁协议为依据,没有仲裁协议,仲裁机构不予受理。当事人达成仲裁协议,一方向人民法院起诉的,人民法院应不予受理,但仲裁协议无效的除外。

2. 管辖

我国的劳动争议仲裁实行地域管辖原则,一旦发生劳动争议,当事人应当向劳动者工资支付地或劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁,跨地区的劳动争议仲裁委员会无管辖权。而民商事仲裁则奉行自愿原则,当事人可以任意约定选择仲裁委员会,不受地域限制。

3. 结案方式

我国劳动争议仲裁以非一裁终局为原则,以一裁终局为例外。即只对部分劳动争议,在劳动者不起诉的情况下,实行一裁终局。而对于其他的劳动争议仲裁,当事人不服的都可以向法院起诉。而民商事仲裁则不同。《仲裁法》第九条明确规定:“仲裁实行一裁终局的制度。”即仲裁机构受理并经仲裁庭受理的纠纷,一经裁决即发生终局的法律效力。当事人就同一纠纷再申请仲裁或向法院起诉的,仲裁委员会或法院不予受理。

三、组织机构和仲裁员组成不同

在劳动争议仲裁中,劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。这是因为劳动争议仲裁委员会是国家授权依法设立的,代表国家行使仲裁权并由国家强制力保证其生效裁决实施,三方联合处理劳动争议的准司法性的国家仲裁机构。所以,劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担