

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

1. 明确规定了因社会保险发生的争议可进行仲裁,改变了实践中社保只能由劳动监察进行处理而不能提起仲裁的局面。

2. 劳动者一方在十人以上,并有共同请求的,可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼。

3. 规定企业内部进行调解时,调解协议书由双方当事人签名或者盖章,并经调解员签名并加盖调解组织印章后才生效。企业自己再和劳动者进行私了就不行了。企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生,企业代表由企业负责人指定。

4. 达成调解协议后,一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的,另一方当事人可以依法申请仲裁。但是,因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

5. 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

6. 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。以往对于加班费用的保护,只保护自提起仲裁开始前的60天。而这一规定显然是借鉴了最高人民法院的司法解释精神,只要劳动关系还存续,就不受限制。这一条文隐含的意义还在于,对于存续期间发生的劳动报酬拖欠纠纷,可能不会再受到两年的限制,也就是说,只要在离职后一年内提出,以前的报酬不管有多少年,都应当得到保护。

7. 仲裁庭裁决劳动争议案件,应当在四十五日内结束。案情

复杂需要延期的，不得超过十五日。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。这一条规定，仍然保持了原六十天的规定，只不过要求更快结案。同时规定，超过期限未作出的，视为该程序已经履行完毕，当事人就可以直接起诉。

8. 对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

9. 金钱性与强制性劳动争议案件，对企业而言，是一裁终局，不得上诉，只能在三十日内向中级人民法院申请撤销，同时对撤销的要求作了严格限制；而对劳动者而言，如有不服，可在十五日内向基层法院起诉。这是最大的一个体制变化。这些案件主要是两类，一类与金钱有关，包括劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿、赔偿金；但有数额限制，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额；另一类与法律的强制性规定有关，包括工作时间、休息休假、社会保险等。

10. 劳动争议仲裁不收费。

原文：

