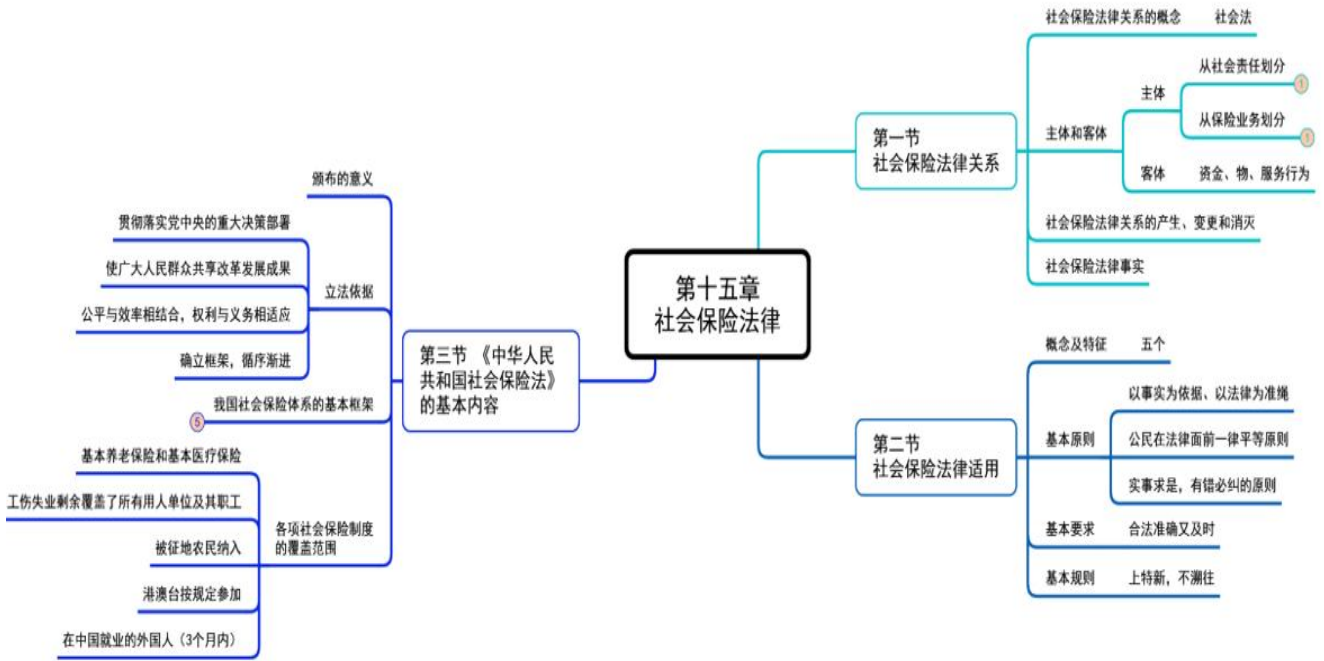


# 第十五章 社会保险法律



## 考点一：社会保险法律关系的主体

从社会保险责任划分	国家	是社会保险法的 <b>特殊主体</b>
	社会保险的管理和经办机构	①税务机关； ②社会保险经办机构。
	用人单位	<b>用人单位是社会保险基金的主要缴纳者</b>
	劳动者及其家庭	既是社会保险的 <b>受益人</b> ，又要承担相应的 <b>缴费</b> 义务。
从保险业务划分	保险人	<b>即社会保险经办机构</b>
	投保人	一般为 <b>用人单位</b>
	被保险人	主要是在参保单位中就业的 <b>劳动者</b> 。
	受益人	基于被保险人的一定关系而享有一定保险利益的 <b>主体</b>
	管理人	依法负有管理职责的 <b>社会保险行政部门</b>
	监督人	<b>既有专门设立的社会保险监督机构</b> ，又包括负有监督职责的社会保险 <b>行政</b> 主管部门

## 考点二：社会保险法律关系的客体

客体	社会保险法律关系主体的权利和义务所指向的对象，可以是 <b>资金、物</b> ，也可以是 <b>服务行为</b> 。
	①养老保险中缴纳的养老保险费和支付的养老保险待遇；
	②失业保险中的失业保险金、就业服务项目；
	③医疗保险中的医疗津贴、医疗服务等。

## 考点三：社会保险法律适用的特征、原则、要求及规则

特征	(1) 主体的 <b>特殊性</b> (2) <b>专业性</b> (3) <b>国家强制性</b> (4) <b>程序性</b>
----	--

	(5) 明确性
基本原则	(1) 以事实为依据、以法律为准绳 (2) 公民在法律面前一律平等原则 (3) 实事求是，有错必纠的原则
要求	合法、准确、及时
基本规则	(1) 上位法的效力高于下位法 (2) 同位法中特别规定与一般规定不一致时，适用特别规定 (3) 同位法中新规定与旧规定不一致时，适用新规定 (4) 原则上不溯及既往。(特别规定除外)

#### 考点四：《社会保险法》确立了我国社会保险体系的基本框架

《社会保险法》规定，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险。	
基本框架	(1) 基本养老保险包括城镇职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险。 (2) 基本医疗保险包括职工基本医疗保险和城乡居民基本医疗保险。 (3) 工伤保险：工伤保险先行支付制度，是《社会保险法》确立的新制度。 (4) 失业保险 (5) 生育保险：将基本医疗保险基金与生育保险基金进行合并建账及核算。

#### 考点五：《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围

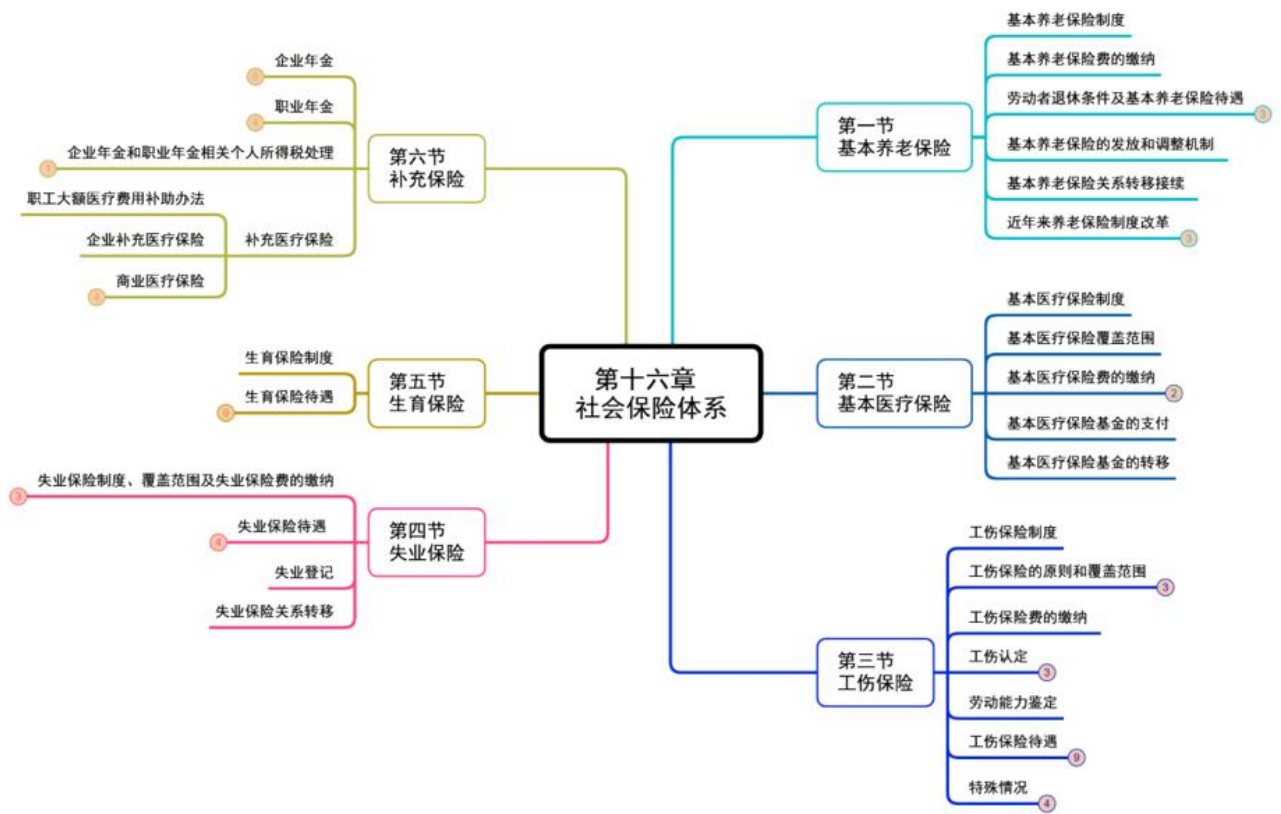
《社会保险法》将我国境内所有用人单位和个人都纳入了社会保险制度的覆盖范围。	
(1) 基本养老保险和基本医疗保险覆盖人群	①应当参加城镇职工基本养老保险和城镇职工基本医疗保险的用人单位及其职工； ②可以参加城镇职工基本养老保险和城镇职工基本医疗保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员； ③可以参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险的农村居民； ④可以参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险的城镇未就业居民。 ⑤公务员和参照公务员法管理的工作人员的养老保险办法由国务院规定。

(2) 工伤保险、失业保险和生育保险制度	覆盖了所有用人单位及其职工
(3) 被征地农民	按照国务院规定纳入相应的社会保险制度。被征地农民到用人单位就业的，都应当参加全部五项社会保险。对于未就业、转为城镇居民或继续保留农村居民身份的，可以参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险
(4) 香港澳门台湾居民	在内地（大陆）按照规定参加社会保险：各项业务流程与内地（大陆）居民一致
(5) 在中国境内就业的外国人	也应当参照《社会保险法》规定参加我国的社会保险 具有与我国签订社会保险缴费双边或多边协议国家国籍的就业人员（3个月）

#### 考点小结

- 社会保险法律关系的主体
- 社会保险法律关系的客体
- 社会保险法律适用的特征、原则、要求及规则
- 《社会保险法》确立了我国社会保险体系的基本框架
- 《社会保险法》明确了各项社会保险制度的覆盖范围

## 第十六章 社会保险体系



### 考点一：基本养老保险制度及缴纳

制度	①我国基本养老保险实行 <b>社会统筹与个人账户相结合</b> 的模式。 ②基本养老保险基金由 <b>用人单位</b> 和个人缴费以及 <b>政府补贴</b> 等组成。 ③职工应当参加基本养老保险，由 <b>用人单位和职工共同缴纳</b> 基本养老保险费。
缴纳	① <b>用人单位</b> 缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险 <b>统筹基金</b> 。 ② <b>职工</b> 应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入 <b>个人账户</b> 。 ③无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险，按国家规定缴纳基本养老保险费， <b>分别记入</b> 基本养老保险 <b>统筹基金</b> 和 <b>个人账户</b> 。 个人账户不得提前支取，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税，死亡余额可继承。

### 考点二：劳动者退休条件及待遇和关系转移

(一) 待遇	《关于建立统一的企业职工养老保险制度的决定》实施后参加工作、缴费年限累计满 15 年的人员，退休后按月发基本养老金（由 <b>基础养老金</b> 和 <b>个人账户养老金</b> 组成）；决定实施之前参加工作、实施之后退休且缴费年限满 15 年，在发给基础养老金的基础上，再发给过渡性养老金。
(二) 条件	1. 达到退休年龄：男满 60 岁，女工人满 50 岁；女干部满 55 岁；从事井下、高空等工作达到一定年限的，退休年龄为男满 55 周岁，女工人年满 45 周岁；因病或非因工致残，经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满 50 周岁，女年满 45 周岁。 2. 累计缴纳基本养老保险费满 15 年。

(三) 缴费不足 15 年的处理	1. 参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足 15 年的， <b>可以缴费至满 15 年</b> ，按月领取基本养老金；也可以转入城乡居民基本养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。 《社会保险法》实施前参保、延长缴费 5 年后仍不足 15 年的， <b>可以一次性缴费至满 15 年</b> 。 2. 参加城镇职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足 15 年（含延长缴费），且未转入城乡居民基本养老保险的，个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其转入后的权利以及终止城镇职工基本养老保险关系的后果，
------------------	--

	经本人书面确认后，终止其城镇职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。
	3. 参加城镇职工基本养老保险的个人跨省流动就业，达到法定退休年龄时累计缴费不足 15 年的，按照《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，可按照规定延长缴费。

### 考点三：基本医疗保险基金的缴纳

基本医疗保险费用由用人单位和个人共同缴纳	1. 用人单位缴费水平为职工工资总额 6%左右； 2. 个人缴费一般为本人工资收入的 2%。
目前实行的是统账结合的制度模式	基本医疗保险基金为统筹基金和个人账户两个部分 ① 个人账户：在职职工个人账户由个人缴纳的基本医疗保险费计入，计入标准原则上控制在本人参保缴费基数的 2%； ② 统筹基金：单位缴纳的基本医疗保险费全部计入统筹基金； ③ 退休人员个人账户原则上由统筹基金按定额划入，划入额度逐步调整到统筹地区根据本意见实施改革当年基本养老金平均水平的 2%左右。

### 考点四：基本医疗保险基金的支付

医疗费用	纳入范围	参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算
	不纳入范围	依法应当由第三人负担，第三人 <del>不支付</del> 或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付，并有权向第三人追偿 但下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围： (1) 应当从工伤保险基金中支付的； (2) 应当由第三人负担的； (3) 应当由公共卫生负担的； (4) 在境外就医的。

### 考点五：工伤保险的原则和覆盖范围

原则	(1) 无过失责任原则； (2) 损害赔偿原则； (3) 预防、补偿和康复相结合的原则。
覆盖范围	(1) 我国境内的各类企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律所、会计师事务所和有雇工的个体工商户应当参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。 (2) 公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。

(三) 用人单位的责任	《工伤保险条例》规定	① 用人单位应该将参加工伤保险的有关情况在本单位公示。
		② 职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。
	不同情况下的责任	① 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应承工伤保险责任。
		② 原用人单位已经参加工伤保险的，承继单位做变更登记。
		③ 用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系单位承担。
		④ 职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。
		⑤ 企业破产在清算时依法拨付应由单位支付的工伤保险待遇费用。
		⑥ 职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。
⑦ 职工（包括非全日制从业人员）在两个或两个以上单位同时就业的，各用人单		

		位应分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。
--	--	--

### 考点六：工伤认定

(一) 工伤认定范围	认定工伤	①在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的； ②工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的； ③在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的； ④患职业病的； ⑤因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的； ⑥在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的； ⑦法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。
---------------	------	---

(一) 工伤认定范围	视同工伤	①在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的； ②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的； ③职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。
(二) 不得认定工伤或视同的范围		①故意犯罪的； ②醉酒或者吸毒的； ③自残或者自杀的。

(三) 工伤认定申请	提出申请	①所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，提出工伤认定申请。未在规定的 30 日时限内提交工伤认定申请，此期间发生符合《工伤保险条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。 ②用人单位未按前款规定提出工伤认定申请工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。
	申请材料	①工伤认定申请表； ②与用人单位存在劳动关系的证明材料； ③医疗诊断证明或者职业病诊断证明书。
	举证责任	职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。
	认定决定	社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

### 考点七：工伤保险待遇

(一) 工伤保险基金支付范围	以下项目可以从工伤保险基金中支付： 1. 治疗费、药费、住院费； 2. 伙食补助费、外地交通费、外地食宿费； 3. 康复费用。
(二) 停工留薪期	职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付停工留薪期一般不超过 12 个月，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。
(三) 生活护理费	工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。 生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 个不同等

级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40%或者 30%。

(四) 伤残待遇：1-4 级待遇简表

伤残等级	劳动关系	岗位安置	工伤致残待遇						社保关系	基本医疗保险费
			伤残补助金	发放形式	资金来源	伤残津贴	发放形式	资金来源		
1	保留	退出	27 个月	一次性	工伤保险基金	本人工资的 90%	按月支付	工伤保险基金	存续	用人单位和职工个人以伤残津贴为基数缴纳
2			25 个月			本人工资的 85%				
3			23 个月			本人工资的 80%				
4			21 个月			本人工资的 75%				

(四) 伤残待遇：5-6 级待遇简表

伤残等级	劳动关系	岗位安置	工伤致残待遇						社保关系	基本医疗保险费
			伤残补助金	发放形式	资金来源	伤残津贴	发放形式	资金来源		
5	保留 (经本人提出 可以解除或者 终止)	适当	18 个月	一次性	工伤保险基金	-	-	-	存续	由用人单位按照规定缴纳各项社会保险费
		退出				工资的 70%	按月支付	用人单位		
6	适当	退出	16 个月	一次性	工伤保险基金	-	-	-	存续	
						工资的 60%	按月支付	用人单位		

(四) 伤残待遇：7-10 级待遇简表

伤残等级	劳动关系	岗位安置	工伤致残待遇						
			伤残补助金	发放形式	资金来源	伤残津贴	发放形式	资金来源	
7	合同期满 终止或本 人提出解 除	正常	13 个月	一次性	工伤保险基金				无
8			11 个月						
9			9 个月						
10			7 个月						

(五) 遗属待遇

职工因工死亡(其近亲属从工伤保险基金领取)	① <b>丧葬补助金</b> 为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。 ② <b>供养亲属抚恤金</b> 按照职工本人工资的一定比例发放。其标准为：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加 10%。 ③ <b>一次性工亡补助金标准</b> 为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。
停工留薪期内因工伤导致死亡	伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受以上 <b>全部</b> 待遇
停工留薪期满后	<b>一级至四级</b> 伤残职工在停工留薪期 <b>满后</b> 死亡，其近亲属可以享受上述规定中

	死亡	前两项待遇
(六) 因工外出下落不明	①职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资。 ②从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。	
(七) 被派遣出国、出境工作的工伤保险待遇	①职工被派遣出国、出境工作，依据前往国家或地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止； ②不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。	
(八) 停止工伤保险待遇	①丧失享受待遇条件的。 ②拒不接受劳动能力鉴定的。 ③拒绝治疗的。	
(九) 与基本养老保险的衔接	①工伤职工符合领取基本养老金条件的，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。 ②基本养老保险待遇低于伤残津贴的，从工伤保险基金中补足差额。	

#### 考点八：失业保险制度、覆盖范围及失业保险费的缴纳

(一) 失业保险制度	失业保险制度是国家通过立法强制实行，由社会集中建立基金，对非因本人意愿中断就业而失去工资的劳动者提供一定时期的物质帮助和就业服务的制度。
(二) 失业保险的覆盖范围	城镇所有企业、事业单位及其职工。
(三) 失业保险费的缴纳	《社会保险法》规定，职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。职工跨统筹地区就业的，其失业保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。 ①个人按照个人工资的1%缴纳； ②单位缴纳不超过本单位工资总额的2%。

#### 考点九：失业保险待遇

(一) 领取条件	(1) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年； (2) 非因本人意愿中断就业； (3) 已经进行失业登记，并有求职要求。(注：失业登记是必经程序)
(二) 停止条件	(1) 重新就业的； (2) 应征服兵役的； (3) 移居境外的； (4) 享受基本养老保险待遇的； (5) 无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。
(三) 待遇的相关规定	①失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满1年不足5年的，最长领取12个月； ②满5年不足10年的，最长领取18个月； ③累计缴费10年以上的，最长领取24个月。 ④重新就业后再失业的，合并计算，最长不超过24个月。 失业保险金的标准，由当地政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。 失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。
(四) 遗属待遇	失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。 所需资金从失业保险基金中支付。

#### 考点十：生育保险待遇

	生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。
--	----------------------

待遇构成	①职工未就业的配偶生育子女，可以按照国家规定享受生育医疗费用待遇，所需资金从生育保险基金中支付。 ②但是，未就业职工配偶不享受生育津贴。
生育医疗费用	女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准： ①对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付 ②对未参加生育保险的，由用人单位支付
生育津贴	按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计算。 ①对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付； ②对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

### 考点十一：企业年金

企业年金是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，在国家规定的税收优惠政策和条件下，自愿建立的补充养老保险制度，一般又称为企业补充养老保险，是多层次养老保险制度的重要组成部分，是一种辅助性的养老保险形式。		
(一) 原则	企业年金由国家宏观指导、企业内部决策执行，费用由企业和职工个人缴纳，企业缴费在工资总额4%以内的部分，可从成本中列支。	
(二) 缴费	费用由企业和职工个人共同缴纳。 《企业年金办法》规定，企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%、企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。	
(三) 现行政策	建立范围	①依法参加基本养老保险并履行缴费义务； ②具有相应的经济负担能力。
	建立程序	通过集体协商确定，人力资源社会保障行政部门自收到方案之日起15日内未提出异议的，该方案即行生效。
	适用	企业年金方案适用于企业试用期满的职工。
(四) 争议处理	①因履行企业年金合同发生争议的，当事人可以依法提请仲裁或者诉讼； ②因订立或者履行企业年金方案发生争议的，按国家有关集体合同争议处理规定执行。	

### 考点十二：职业年金

职业年金是指机关事业单位及其工作人员在参加机关事业单位基本养老保险的基础上，建立的补充养老保险制度。	
适用范围	职业年金适用的单位和工作人员范围与参加机关事业单位基本养老保险的范围一致。
职业年金的缴费	(1) 职业年金所需费用由单位和工作人员个人共同承担。 ①单位缴纳职业年金费用的比例为本单位工资总额的8%； ②个人缴费比例为本人缴费工资的4%，由单位代扣。
	(2) 单位和个人缴费基数与机关事业单位工作人员基本养老保险缴费基数一致。
	(3) 根据经济社会发展状况，国家适时调整单位和个人职业年金缴费的比例。
职业年金基金的组成	①单位缴费；②个人缴费； ③职业年金基金投资运营收益；④规定的其他收入。

### 考点十三：补充医疗保险

(一) 职工大额医疗费用补助办法	职工大额医疗费用补助是各地在推进基本医疗保险制度改革过程中，探索出的一种解决封顶线以上大额医疗费用的医疗补助办法。 参保职工发生超过封顶线以上的医疗费用，由大额医疗费用补助金按一定比例支付。
(二) 企业补充医疗保险	形式包括：①由商业医疗保险机构举办；②由社会医疗保险机构经办；③由大集团、大企业自办。

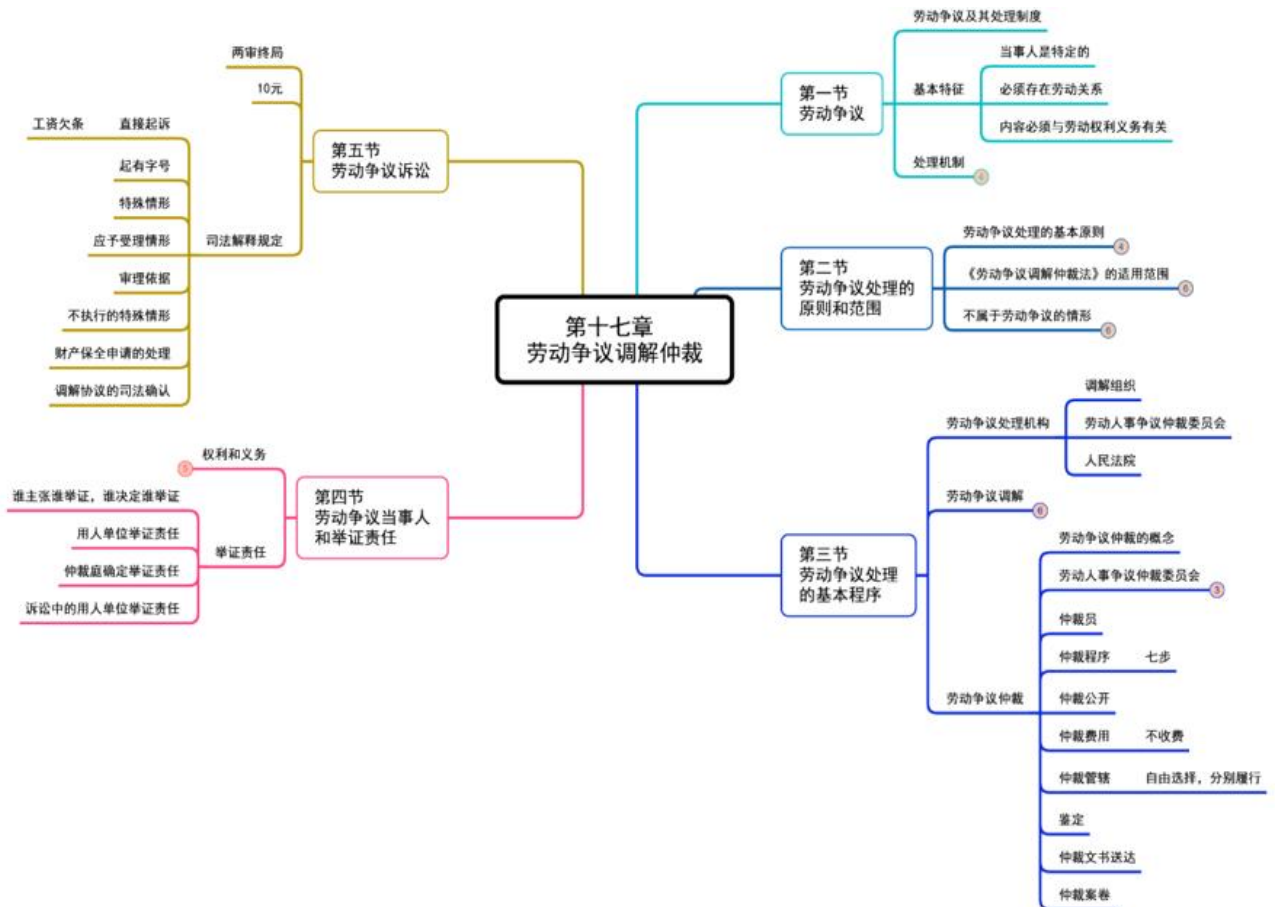


	企业为职工缴纳的补充医疗保险费，按国家规定的列支渠道列支，企业补充医疗保险费在工资总额 4% 以内的部分列入成本，超出 4% 的部分由企业税后利润负担。
(三) 商业医疗保险	商业医疗保险由商业保险公司经办，多以营利为目的，企业或职工自愿参加。
主要险种：	①基础医疗保险；②大病保险；③伤残保险； ④与基本医疗保险衔接的大病保险。

### 考点小结

- 基本养老保险制度及缴纳
- 劳动者退休条件及待遇和关系转移
- 基本医疗保险基金的缴纳
- 基本医疗保险基金的支付
- 工伤保险的原则和覆盖范围
- 工伤认定
- 工伤保险待遇
- 失业保险制度、覆盖范围及失业保险费的缴纳
- 失业保险待遇
- 生育保险待遇
- 企业年金
- 职业年金
- 补充医疗保险

## 第十七章 劳动争议调解仲裁



### 考点一：劳动争议及其处理制度

劳动争议	又称劳动纠纷，是指劳动关系当事人之间因劳动权利和义务产生分歧而引起的争议
劳动争议处理制度	是解决劳动争议的重要机制，是劳动争议当事人尤其是劳动者维护自身合法权益的重

	要法律救济途径	
劳动争议的范围	属于	我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织及国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者，事业单位与本单位实行聘用制的工作人员，因劳动权利义务产生分歧而引起的争议
	不属于	用人单位之间、劳动者之间、用人单位与没有与之建立劳动关系的劳动者、国家机关与公务员之间产生的争议

### 考点二：劳动争议的基本特征

(1) 劳动争议的 <b>当事人是特定的</b>	劳动争议的主体 <b>一方为用人单位，另一方必须是劳动者</b> “用人单位与劳动者”具有特定含义，是指 <b>彼此存在劳动关系的“用人单位和劳动者”</b> ，即用人单位是职工所在的用人单位，劳动者是用人单位通过签订劳动合同形成劳动关系的职工
(2) 劳动争议主体之间 <b>必须存在劳动关系</b>	劳动者与用人单位有 <b>隶属性</b> 劳动关系，而劳动争议是在这种劳动关系 <b>存续期间</b> 发生的
(3) 劳动争议的 <b>内容必须与劳动权利义务有关</b>	主要是劳动就业、劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息时间、劳动安全与卫生、社会保险与福利、培训、奖惩等

### 考点三：劳动争议处理机制

解决劳动争议的方法	法律规定的劳动争议当事人解决劳动争议的 <b>基本方法</b> 是申请 <b>调解</b> 、仲裁和提起诉讼，劳动争议双方当事人 <b>也可以自行协商解决</b> 劳动争议
劳动争议处理一般程序	①协商：劳动争议发生后，当事人可以通过协商解决（ <b>非必须</b> ）
	②调解：不愿协商或者协商不成的，可以向 <b>本企业劳动争议调解委员会</b> 或 <b>其他调解组织</b> 申请调解（非必须）
	③仲裁：调解不成的，可以向 <b>劳动人事争议仲裁委员会</b> 申请仲裁；当事人也可以直接向 <b>劳动人事争议仲裁委员会</b> 申请仲裁
	④诉讼：对仲裁裁决不服，符合法定条件的，可以向 <b>人民法院</b> 起诉
	备注：发生争议的劳动者一方在 <b>10人以上</b> ，并有 <b>共同请求</b> 的，劳动者可以 <b>推举代表</b> 参加调解、仲裁活动
其他	用人单位违反国家规定， <b>拖欠或者未足额支付劳动报酬</b> ，或者 <b>拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的</b> ，劳动者可以向 <b>劳动行政部门</b> 投诉，劳动行政部门应当依法处理

### 考点四：劳动争议处理的原则

<b>合法</b>	调解组织、劳动人事争议仲裁委员会及人民法院都必须 <b>查明事实真相</b> ， <b>准确适用法律</b> 、公平合法处理劳动争议
<b>公正</b>	调解组织、劳动人事争议仲裁委员会及人民法院在处理劳动争议案件时，必须客观、公平、合理地处理劳动争议， <b>不能偏袒任何一方</b> ，更不能徇私舞弊
<b>及时</b>	当事人要及时申请调解或仲裁，超过 <b>法定期限（时效）</b> 将不予受理
	调解组织、劳动人事争议仲裁委员会在处理劳动争议案件时，要在规定的时间内完成，人民法院也要及时审判，否则应承担相应的法律责任
<b>着重调解</b>	通过说服、劝导等方式，促使争议双方在 <b>平等协商、互谅互让的基础上</b> ， <b>自愿达成</b> 解决劳动争议的协议
	可以实现 <b>程序简化</b> ，有利于争议双方相互理解，也有利于及时、彻底地处理劳动争议
	仲裁庭做出裁决前应当 <b>先行调解</b>

### 考点五：《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

	(1) 因 <b>确认劳动关系</b> 发生的争议
--	---------------------------

《劳动争议调解仲裁法》规定	(2) 因订立、履行、变更、解除和终止 <b>劳动合同</b> 发生的争议 (3) 因 <b>除名、辞退和辞职、离职</b> 发生的争议 (4) 因 <b>工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护</b> 发生的争议 (5) 因 <b>劳动报酬费、工伤医疗、经济补偿或者赔偿金</b> 等发生的争议 (6) 法律法规规定的其他劳动争议
《职业病防治法》规定	职业病诊断、鉴定过程中，在确认劳动者职业史、职业病危害接触史时，当事人对劳动关系、工种、工作岗位或者在岗时间有争议的，可以向当地的劳动人事争议仲裁委员会仲裁；接到申请的劳动人事争议仲裁委员会应当受理，并在 <b>30日内</b> 作出裁决。
《事业单位人事管理条例》规定	<b>事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的</b> ，依照《劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

#### 考点六：不属于劳动争议的情形

不属于劳动争议的情形	(1) 劳动者请求 <b>社会保险经办机构</b> 发放社会保险金的纠纷
	(2) <b>劳动者与用人单位因住房制度改革</b> 产生的公有住房转让纠纷
	(3) 劳动者对 <b>劳动能力鉴定委员会</b> 的伤残等级鉴定结论或者对 <b>职业病诊断鉴定委员会</b> 的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷
	(4) <b>家庭或者个人与家政服务人员</b> 之间的纠纷
	(5) <b>个体工匠与帮工、学徒</b> 之间的纠纷
	(6) <b>农村承包经营户与受雇人</b> 之间的纠纷

#### 考点七：劳动争议处理机构

(一) 调解组织	(1) <b>企业劳动争议调解委员会</b> 。 (2) 其他调解组织。
(二) 劳动人事争议仲裁委员会	(1) 劳动人事争议仲裁委员会是 <b>国家授权依法设立</b> 的，代表国家行使仲裁权并由 <b>国家强制力保证</b> 其生效裁决实施的，由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成处理劳动争议的仲裁机构。 (2) 仲裁委员会之间 <b>并不具有行政隶属关系</b> 。 (3) 劳动人事争议仲裁委员会由三方代表组成，体现了劳动关系中的劳动者、用人单位和政府的“ <b>三方原则</b> ”，同时也决定了仲裁委员会的性质以及仲裁裁决的法律效力。
(三) 人民法院	根据我国最高人民法院的规定，劳动争议案件由各级人民法院的 <b>民事审判庭</b> 按照《民事诉讼法》规定的 <b>普通诉讼程序</b> 进行审理。

#### 考点八：劳动争议调解

劳动争议调解是指劳动争议调解组织对企业一方与劳动者一方发生的劳动争议，以国家的劳动法律法规为依据，以民主协商的方式，使双方当事人达成协议，消除劳动纠纷。	
(一) 劳动争议调解的原则	(1) <b>自愿原则</b> (2) <b>民主说服原则</b>
(二) 调解员	调解员依法履行调解职责，需要占用生产或者工作时间的，企业应当予以支持，并按照正常出勤对待。
(三) 劳动争议的协商	(1) 一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应当积极作出口头或者书面回应。 <b>五日内</b> 不作出回应的，视为不愿协商。
	(2) 协商的期限由当事人书面约定，在约定的期限内没有达成一致的，视为协商不成。
	(3) 当事人可以书面约定延长期限。协商达成一致， <b>应当签订书面和解协议</b> 。和解协议对双方当事人具有约束力， <b>当事人应当履行</b> 。

(四) 劳动争议的调解	(1) 企业应当依法设立调解委员会。
	(2) 调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。
	(3) 发生劳动争议，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。
	(4) 调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在 <b>3 个工作日内</b> 受理。经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。
	(5) 调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起 <b>15 日内结束</b> 。但是，双方当事人同意延期的可以延长。在规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

(五) 调解协议的法律效力	(1) 生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。双方当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。
	(2) 因 <b>支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项</b> 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。 <b>人民法院应当依法发出支付令。</b>

**考点九：劳动争议仲裁程序**

第一，申请仲裁的 <b>时效期间</b>	1. 申请仲裁的时效期间是 <b>1 年</b> ：从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起一年内，超期将不受理。
	2. 仲裁申请有效期间做了三项规定。 <b>(见下页)</b>
第二，提出书面仲裁申请	书写书面仲裁申请确有困难的，可以口头申请。
第三，受理	收到仲裁申请 5 日内，符合条件的应当受理。
第四，对反申请的处理	5 日内决定是否受理反申请。

补充：仲裁申请有效期间做了三项规定	(1) 仲裁时效 <b>中断</b> ，从中断时起，仲裁时效期间重新计算。 ①一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人 <b>主张权利</b> 的； ②一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式 <b>请求权利救济</b> 的； ③对方当事人同意 <b>履行义务</b> 的。
	(2) 仲裁时效 <b>中止</b> ，从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。因不可抗力或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在法定 1 年的仲裁时效期间申请仲裁的。
	(3) 劳动报酬争议的仲裁时效， <b>劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的</b> ，劳动者申请仲裁 <b>不受仲裁时效一年期限的限制</b> ； <b>但是，劳务关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。</b> (若有用人单位的工资欠条为证据直接起诉，按普通民事纠纷)

第五， <b>开庭、裁决和回避</b>	(1) 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自受理仲裁申请之日起 <b>45 日内结束</b> 。案情复杂需要延期的， <b>延期不得超过 15 日</b> 。
	(2) 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，可以裁决 <b>先予执行</b> ，移送人民法院执行。
	(3) <b>回避情形</b> ： 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。

	(1) 下列劳动争议，仲裁裁决 <b>一般为终局裁决</b> ，裁决书自作出之日起发生法律效力：
--	--

第六，终局裁决	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。
	(2) 两种特殊情况不是终局裁决： ①劳动者自仲裁裁决书收到之日起 15 日内，向人民法院提起诉讼的； ②用人单位自收到仲裁裁决之日起 30 日内向仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。
第七，仲裁裁决的执行	自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。逾期不履行的，可以向人民法院申请执行

### 考点十：劳动争议当事人的举证责任

在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行“谁主张，谁举证”的举证责任原则，也实行“谁决定，谁举证”的举证责任原则	
(一) 用人单位举证责任	(1) 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据
	(2) 与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果
	(3) 开庭中，当事人提供的证据经查证属实的，应将其作为认定事实的根据；劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位指定期限内不提供的，应当承担不利后果

(二) 仲裁庭确定举证责任	(1) 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在指定期限内不提供的，应当承担不利后果
	(2) 劳动争议当事人因客观原因不能自行收集的证据，劳动人事争议仲裁委员会认为有必要的，也可以依法予以收集
(三) 诉讼中的用人单位举证责任	在诉讼活动中，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任

### 考点十一：劳动争议诉讼的司法解释规定

人民法院的劳动争议案件管辖一般由劳动争议仲裁委员会所在地的人民法院受理。劳动争议案件由各级人民法院的民事审判庭按照《民事诉讼法》规定的普通诉讼程序进行审理。实行两审终审制。	
(一) 直接起诉事项	劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，不必再进行劳动仲裁程序，而按照普通民事纠纷受理
(二) 与起有字号的个体工商户产生诉讼的处理	劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况

(三) 特殊情形下的诉讼当事人	(1) 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者 ①原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人 ②原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人 ③原用人单位以新的用人单位侵权和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新用人单位和劳动者列为共同被告
	(2) 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人
	(3) 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人
	(4) 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以

	挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人
	(5) 当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理

### 考点小结

- 劳动争议及其处理制度
- 劳动争议的基本特征
- 劳动争议处理机制
- 劳动争议处理的原则
- 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围
- 不属于劳动争议的情形
- 考点小结
- 劳动争议处理机构
- 劳动争议调解
- 劳动争议仲裁程序
- 劳动争议当事人的举证责任
- 劳动争议诉讼的司法解释规定