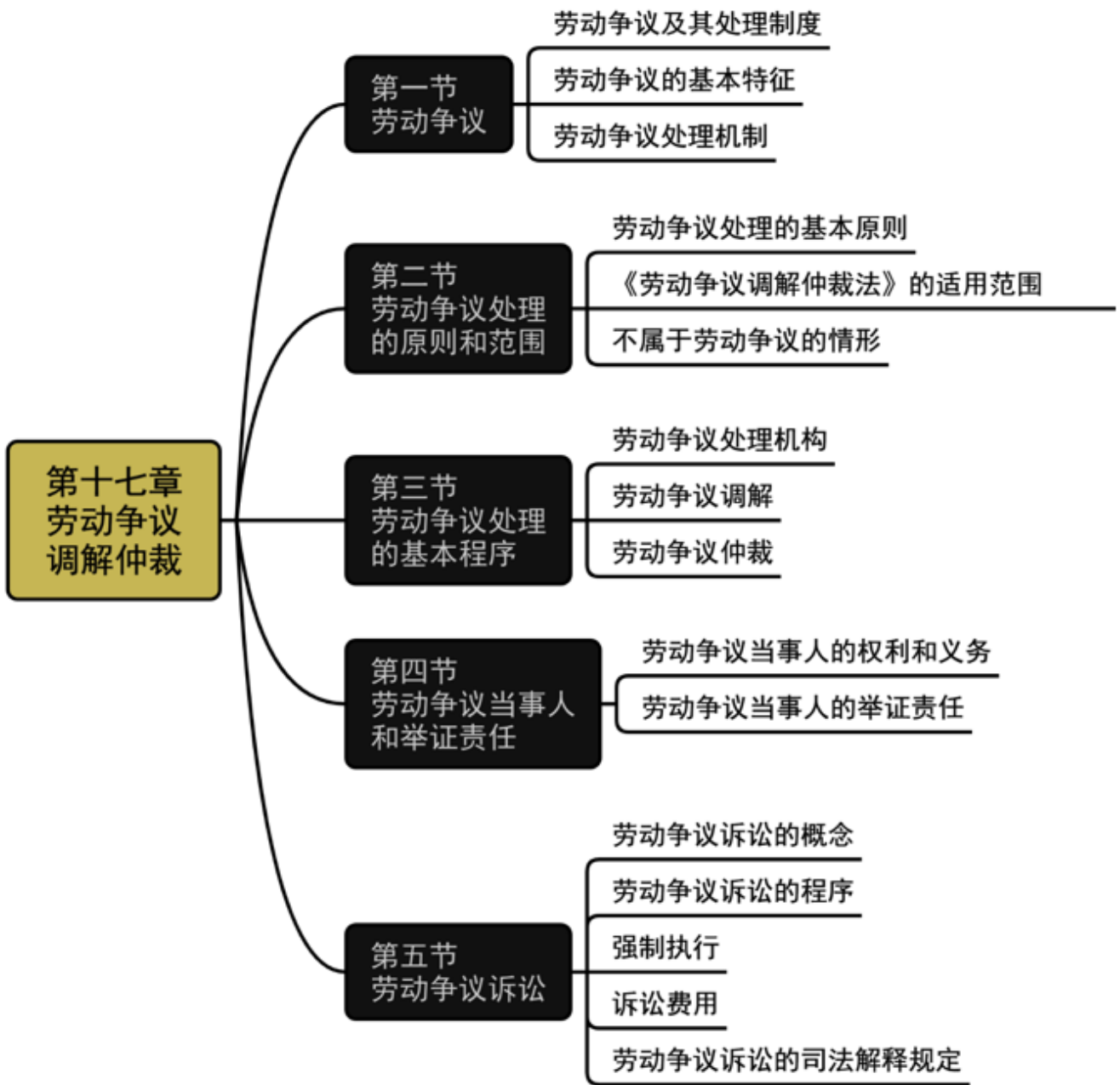


# 第十七章 劳动争议调解仲裁



## 第一节 劳动争议

知识点名称	重要程度
1.劳动争议及其处理制度	★
2.劳动争议的基本特征	★
3.劳动争议处理机制	★★★

### 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	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

制度	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、事业组织、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

## 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

## 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、仲裁</b> 和 <b>提起诉讼</b> ，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 <b>一般程序</b>	①协商：劳动争议发生后， <b>当事人</b> 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> 或其他 <b>调解组织</b> 申请调解（ <b>非必须</b> ）
	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，或者拖欠工伤医疗费、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

【例·单选题】关于劳动争议处理程序的说法，错误的是（ ）。

- A.劳动者与用人单位发生劳动争议，当事人可以直接向人民法院提起诉讼
- B.劳动者与用人单位发生劳动争议，双方可以协商解决
- C.劳动者与用人单位发生劳动争议，劳动者可以向调解组织申请调解
- D.劳动者与用人单位发生劳动争议，当事人可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁

答案：A

解析：本题考查劳动争议处理程序。我国法律规定，劳动争议发生后，当事人可以通过协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人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，符合法定条件的，可以向人民法院起诉。

