

第二节 劳动争议处理的原则和范围

知识点名称	重要程度
1.劳动争议处理的基本原则	★★
2.《劳动争议调解仲裁法》的适用范围	★★
3.不属于劳动争议的情形	★★

一、劳动争议处理的基本原则

合法	调解组织、劳动人事争议仲裁委员会及人民法院都必须查明事实真相，准确适用法律、公平合法处理劳动争议
公正	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，不能偏袒任何一方，更不能徇私舞弊
及时	当事人要及时申请调解或仲裁，超过法定期限（时效）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
着重调解	通过说服、劝导等方式，促使争议双方在平等协商、互谅互让的基础上，自愿达成解决劳动争议的协议 可以实现程序简化，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先行调解

二、《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

《劳动争议调解仲裁法》规定	(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
《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 30 日内作出裁决
《事业单位人事管理条例》规定	事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理

三、不属于劳动争议的情形

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

议 的 情 形	(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

【例·单选题】下列不属于《劳动争议调解仲裁法》的争议是 ()。

- A.因除名、辞退和辞职、离职发生的争议
- B.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
- C.办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议
- D.劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让的争议

答案：D

解析：本题考查《劳动争议调解仲裁法》的适用范围。劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让的争议不属于劳动争议的情形。

本节小结

