

### 第三节 劳动争议处理的基本程序

知识点名称	重要程度
1.劳动争议处理机构	★★★
2.劳动争议调解	★
3.劳动争议仲裁	★★★

#### 一、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> ①委员会由职工代表和企业代表组成 ②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 ③企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任 ④由于调解程序并不是处理劳动争议的必经程序，用人单位可以根据实际需要自主决定是否设立劳动争议调解委员会
	(2) <b>其他调解组织</b> 。劳动争议发生后，当事人还可以到依法设立的基层人民调解组织和在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织申请调解
(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>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

#### 二、劳动争议调解

<b>劳动争议调解</b> 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> ：劳动争议调解委员会遵循双方当事人自愿原则进行调解。经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应当自觉履行；调解不成的，当事人在规定的期限内，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁
	(2) <b>民主说服原则</b> ：在调解劳动纠纷时，主要运用国家的法律，运用民主讨论、说服教育的方法，在双方认识一致的前提下，动员其自愿协商后达成协议
(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) 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 <b>15日内</b> 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>

### 三、劳动争议仲裁

(一) 劳动争议仲裁的概念	劳动争议仲裁是指劳动人事争议仲裁委员会对用人单位与劳动者之间发生的争议依法做出裁决的活动
	仲裁程序是处理劳动争议 <b>法定的必经程序</b>
(二) 劳动争议仲裁委员会	劳动人事争议仲裁委员会由 <b>劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表</b> 组成
	劳动人事争议仲裁委员会组成人员应当是 <b>单数</b>
	职责：①聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；②受理劳动争议案件；③讨论重大或者疑难的劳动争议案件；④对仲裁活动进行监督
(三) 仲裁员	劳动争议仲裁委员会设仲裁员名册。仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一： ① <b>曾任审判员的</b> ②从事法律研究、教学工作并具有 <b>中级以上职称的</b> ③具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作 <b>满5年的</b> ④ <b>律师执业满3年的</b>

#### (四) 劳动争议仲裁程序

第一， 申请仲裁的时效期间	申请仲裁的时效期间是 <b>1年</b> ：从 <b>当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起一年内</b> ，超期将不受理。补充三项规定：
	(1) 仲裁时效 <b>中断</b> ，从中断时起，仲裁时效期间 <b>重新计算</b> ①一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人 <b>主张权利的</b> 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>请求权利救济的</b> ③对方当事人同意 <b>履行义务的</b>
	(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 <b>继续计算</b> 因 <b>不可抗力</b> 或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的 <b>法定代理人未确定</b> 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> ；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（ <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</b> ）	
第二， 提出书面仲裁申请	提出 申请	应当提交 <b>书面</b> 仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。劳动争议当事人提交申诉书时，要按照被诉人数提交副本
		书写仲裁申请确有困难的，可以 <b>口头</b> 申请，由劳动人事争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人
	材 料 审核	材料 <b>齐备</b> 的，劳动人事争议仲裁委员会应当出具 <b>收件回执</b>
		材料 <b>不规范不齐备</b> 的，劳动人事争议仲裁委员会应当 <b>当场或者在 5 日内一并</b> 告知当事人需要补正的全部材料