



第十七章

劳动争议调解仲裁



第十七章 劳动争议调解仲裁

第十七章 劳动争议 调解仲裁

第一节 劳动争议

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

第二节 劳动争议处理 的原则和范围

劳动争议处理的基本原则

《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

不属于劳动争议的情形

第三节 劳动争议处理 的基本程序

劳动争议处理机构

劳动争议调解

劳动争议仲裁

第四节 劳动争议当事人 和举证责任

劳动争议当事人的概念、权利和义务

劳动争议当事人的举证责任

第五节 劳动争议诉讼

劳动争议诉讼的概念

劳动争议诉讼的程序

强制执行

诉讼费用

劳动争议诉讼的司法解释规定

平均分
值

6分



第一节 劳动争议



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	★



第一节 劳动争议

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，因劳动权利和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。



第一节 劳动争议

二、劳动争议的基本特征★

(1) 劳动争议的 当事人 是特定的	劳动争议的主体一方为用人单位，另一方必须是劳动者。
	“用人单位与劳动者”具有特定含义，是指 彼此存在劳动关系的“用人单位和劳动者” ，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) 劳动争议主体之间必须 存在劳动关系	劳动者与用人单位有 隶属性 劳动关系，而劳动争议是在这种劳动关系 存续期间 发生的。
(3) 劳动争议的 内容 必须与劳动权利和义务有关	主要是劳动就业、劳动合同、劳动报酬、工作时间和休息休假、劳动安全与卫生、社会保险与福利、培训、奖惩等。



第一节 劳动争议

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基本方法是申请调解、仲裁和提起诉讼，劳动争议双方当事人也可以自行协商解决劳动争议。
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。
	(2) 调解：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或其他调解组织申请调解。
	(3) 仲裁：调解不成的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；当事人也可以直接向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。
	(4) 诉讼：对仲裁裁决不服，符合法定条件的，可以向人民法院起诉。



第一节 劳动争议

(续表)

注意事项	发生争议的劳动者一方在10人以上，并有共同请求的，劳动者可以推举代表参加调解、仲裁等活动。
	用人单位违反国家规定，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，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。



第一节 劳动争议

【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



第一节 劳动争议

答案：A

解析：本题考查劳动争议处理机制。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或其他调解组织申请调解；调解不成的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动人事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。



本节小结

