



第三节

劳动争议处理的基本程序



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	★★★



第三节 劳动争议处理的基本程序

一、劳动争议处理机构★

调解组织	(1) 企业劳动争议调解委员会	①委员会由职工代表和企业代表组成。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。 ②主任由工会成员或者双方推举的人员担任。 ③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企业劳动争议调解委员会。
	(2) 其他调解组织	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。



第三节 劳动争议处理的基本程序

(续表)

劳动 人事 争议 仲裁 委员 会	(1) 劳动人事争议仲裁委员会是 国家授权依法设立 的，代表国家行使仲裁权并由 国家强制力保证 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 并不具有行政隶属关系 。
	(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“ 三方原则 ”，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。
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 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。



第三节 劳动争议处理的基本程序

【例·单选题】组成劳动人事争议仲裁委员会的各方代表不包括（ ）。

- A. 工会代表
- B. 企业方面代表
- C. 人民法院代表
- D. 劳动行政部门代表



第三节 劳动争议处理的基本程序

答案： C

解析： 本题考查劳动争议处理机构。劳动人事争议仲裁委员会是国家授权依法设立的，代表国家行使仲裁权并由国家强制力保证其生效裁决实施的，由D 劳动行政部门代表、 A 工会代表和B 企业方面代表组成处理劳动争议的仲裁机构。C 选项不属于仲裁委员会要求的代表，符合题意。



第三节 劳动争议处理的基本程序

二、劳动争议调解★

(一) 概念和 原则	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。
	(1) 自愿原则 ：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) 民主说服原则 ：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，在双方当事人认识一致的前提下，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。



第三节 劳动争议处理的基本程序

(续表)

(三) 劳动 争议的 协商	(1) 劳动争议发生后，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。
	(2) 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。 五日内 不作出回应的，视为不愿协商。
	(3) 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。当事人可以书面约定延长期限。
	(4) 协商达成一致， 应当签订书面和解协议 。
	(5) 和解协议对双方当事人具有约束力， 当事人应当履行 。
	(6) 劳动者可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。



第三节 劳动争议处理的基本程序

(续表)

(四) 劳动 争议的调 解	(1) 企业应当依法设立调解委员会。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。
	(2) 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。
	(3) 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3个工作日内受理。经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。
	(4) 调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起15日内结束。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。



第三节 劳动争议处理的基本程序

(续表)

(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) 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议, 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。人民法院应当依法发出支付令。



第三节 劳动争议处理的基本程序

【例·单选题】企业劳动争议调解委员会的人员组成为（ ）。

- A. 企业代表和社区代表
- B. 职工代表和企业代表
- C. 职工代表和工会代表
- D. 企业代表和政府代表



第三节 劳动争议处理的基本程序

答案：B

解析：本题考查劳动争议调解。《劳动争议调解仲裁法》第十条规定，企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。



第三节 劳动争议处理的基本程序

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劳动争议依法作出裁决的活动。
	仲裁程序是处理劳动争议法定的必经程序。
(二) 劳动人事争议 仲裁委员会	组成：由人力资源社会保障行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。（对比）
	数量：组成人员应当是单数。
	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。



第三节 劳动争议处理的基本程序

【小结】对比两个委员会

委员会	组成	数量	担任
企业劳动争议调解委员会	劳动者代表/职工代表 企业代表	协商确定 应当对等	劳动者代表 由工会委员会成员担任或者全体劳动者推举产生； 企业代表 由企业负责人指定 主任 由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。
劳动人事争议仲裁委员会	劳动行政部门代表/人力资源社会保障行政部门代表 工会代表 企业方面代表	单数	仲裁员条件



第三节 劳动争议处理的基本程序

(续表)

(三) 仲裁员	劳动人事争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。
	仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一： (1) 曾任审判员的； (2) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的； (3) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满5年的； (4) 律师执业满3年的。