

第十七章 劳动争议调解仲裁



考点一：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、事业单位、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。

考点二：劳动争议的基本特征

【口诀】一看主体，二看内容

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。
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。

考点三：劳动争议处理机制

解决劳动争议的方法	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。
	备注：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。
其他	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。

考点四：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、公正合法处理劳动争议。
公正	调解组织、劳动人事争议仲裁委员会及人民法院必须客观、公平、合理地处理劳动争议案件，不能偏袒任何一方，更不能徇私舞弊。
及时	及时申请 及时处理
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。 仲裁庭作出裁决前应当先行调解。

考点五：《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。

考点六：不属于劳动争议的情形

不属于劳动争议的情形	(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。 (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。
------------	--

考点七：劳动争议处理机构

调解组织	(1) 企业劳动争议调解委员会。 (2) 其他调解组织。
劳动人事争议仲裁委员会	(1) 劳动人事争议仲裁委员会由劳动行政部门代表（或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处理劳动争议的仲裁机构。体现了劳动关系中的“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。 (2) 仲裁委员会之间并不具有行政隶属关系。
人民法院	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。

考点八：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，消除劳动纠纷的活动。 (1) 自愿原则。 (2) 民主说服原则。
(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	(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。

协商	五日内 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。当事人可以书面约定延长期限。
	(3) 协商达成一致， 应当签订书面和解协议 。和解协议对双方当事人具有约束力， 当事人应当履行 。
(四) 劳动争议的调解	(1) 企业应当依法设立调解委员会。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。
(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 。

考点九：劳动争议仲裁程序

第一，确定申请仲裁的时效期间	申请仲裁的时效期间是 1年 ，从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算，超期将不受理。
	主观中断，重新计算 ①一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人 主张权利 的； 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 请求权利救济 的； ③对方当事人同意 履行义务 的。
	客观中止，继续计算 因不可抗力，或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由。
	支付劳动报酬争议 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受仲裁时效一年期限的限制；劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

第二，提出书面仲裁申请	书写书面仲裁申请确有困难的，可以口头申请。
第三，受理	收到仲裁申请 5 日内，符合条件的应当受理。
第四，对反申请的处理	5 日内决定是否受理反申请。

第五，开庭、裁决和回避	(1) 裁决劳动争议案件应当自受理仲裁申请之日起 45日内结束 。案情复杂需要延期的， 延期不得超过15日 。
	(2) 对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，可以裁决 先予执行 ，移送人民法院执行。
	(3) 回避情形： ①是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的； ②与本案有利害关系的； ③与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的； ④私自会见当事人、代理人或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

第六, 终局裁决	(1) 下列劳动争议, 仲裁裁决一般为终局裁决, 裁决书自作出之日起发生法律效力: ①追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金, 不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议; ②因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。
	(2) 两种特殊情况不是终局裁决: ①劳动者自仲裁裁决书收到之日起 15 日内, 向人民法院提起诉讼的; ②用人单位自收到仲裁裁决书之日起 30 日内向仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

第七, 仲裁裁决的执行	自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼; 逾期不起诉的, 裁决书发生法律效力。逾期不履行的, 可以向人民法院申请执行。
-------------	---

考点十: 劳动争议当事人的举证责任

举证责任原则: “谁主张, 谁举证”和“谁决定, 谁举证”。	
(一) 用人单位举证责任	(1) 发生劳动争议, 当事人对自己提出的主张, 有责任提供证据。
	(2) 与争议事项有关的证据属于用人单位掌握和管理的, 用人单位应当提供; 用人单位不提供的, 应当承担不利后果。
	(3) 开庭中, 当事人提供的证据经查证属实的, 应将其作为认定事实的根据。劳动者无法提供由用人单位掌握和管理的与仲裁请求有关的证据, 仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位指定期限内不提供的, 应当承担不利后果。
(二) 仲裁庭确定举证责任	(1) 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在指定期限内不提供的, 应当承担不利后果。
	(2) 劳动争议当事人因客观原因不能自行收集的证据, 劳动人事争议仲裁委员会认为有必要的, 也可以依法予以收集。
(三) 诉讼中的用人单位举证责任	诉讼活动中, 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议, 用人单位负举证责任。

考点十一: 劳动争议诉讼的司法解释规定

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。实行两审终审制。	
(一) 直接起诉的事项	劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉, 诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的, 视为拖欠劳动报酬争议, 不必再进行劳动仲裁程序, 而按照普通民事纠纷受理。
(二) 与起有字号的个体工商户产生诉讼的处理	劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼, 人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人, 但应同时注明该字号业主的自然情况。
(三) 特殊情形下的诉讼当事人	(1) 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者 ①原用人单位与劳动者发生的劳动争议, 可以列新的用人单位为第三人。 ②原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的, 可以列劳动者为第三人。 ③原用人单位以新的用人单位侵权和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的, 新用人单位和劳动者列为共同被告。 (2) 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间, 与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议, 依法向人民法院起诉的, 应当将承包方和发包方作为当事人。 (3) 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生劳动争议的, 应当将用人单位或者其出资人列为当事人。 (4) 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人

	<p>单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。</p> <p>(5) 当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。</p>
--	---

小结

	考点
第一节	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动争议处理机构 ● 劳动争议调解 ● 劳动争议仲裁程序
第四节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动争议当事人的举证责任
第五节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动争议诉讼的司法解释规定