



第四章

劳动争议调解仲裁



第四章 劳动争议调解仲裁

劳动争议及其处理制度

第一节 劳动争议

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

第四章 劳动争议 调解仲裁

平均分值

9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★ 【口诀】1看主体，2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
	“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★

解决方法	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
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。劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议
	(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)

其他	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



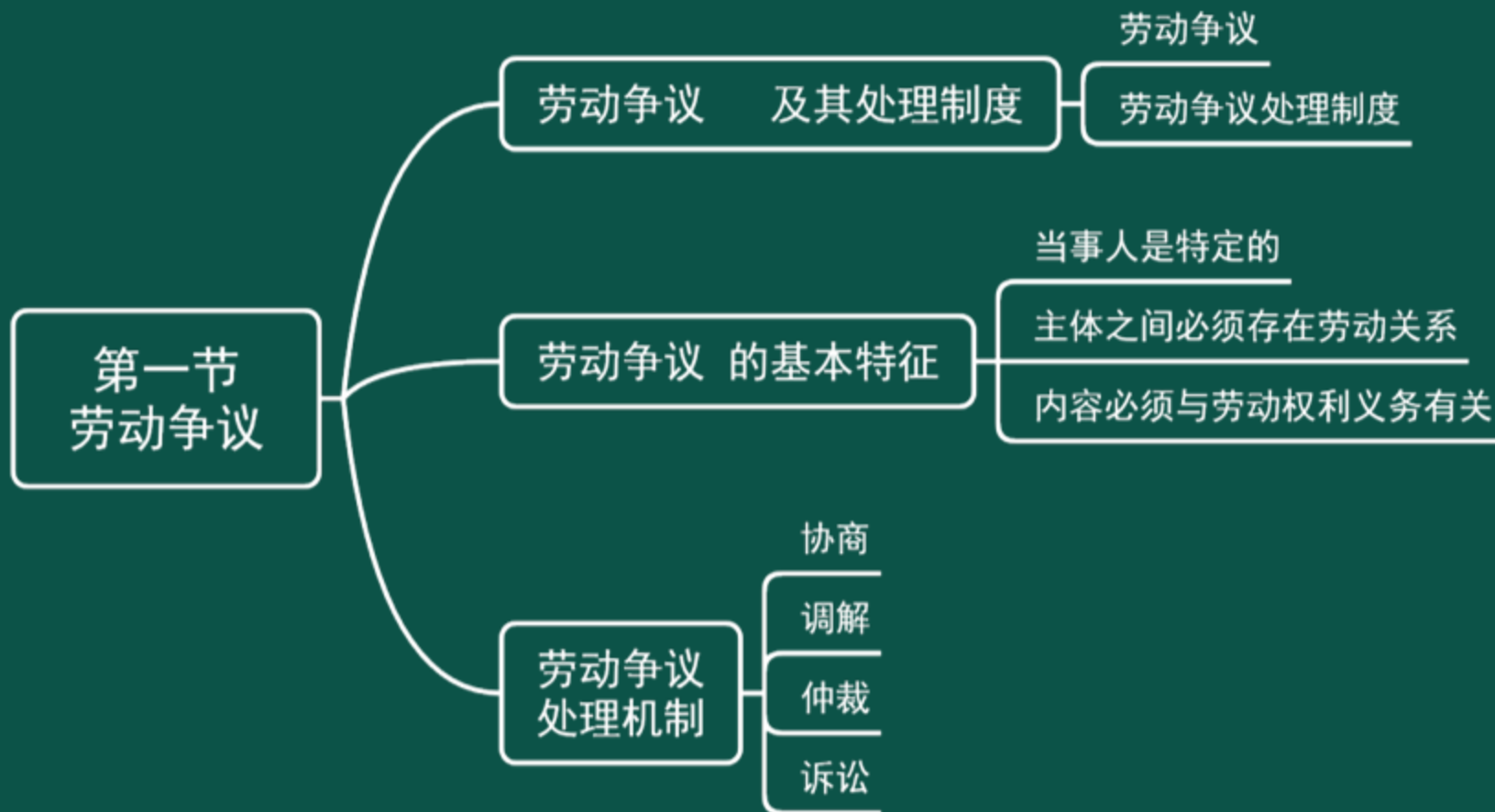
第一节 劳动争议

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





第二节

劳动争议处理的原则和范围



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	★★



第二节 劳动争议处理的原则和范围

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、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	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。
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。（先行调解）



第二节 劳动争议处理的原则和范围

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。



第二节 劳动争议处理的原则和范围

(续表)

《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申请仲裁；
	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。



第二节 劳动争议处理的原则和范围

三、不属于劳动争议的情形★★ 【口诀】1看主体，2看内容

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。



第二节 劳动争议处理的原则和范围

【例·单选题】下列争议中，属于劳动争议仲裁范围的是（ ）。

- A. 家庭和家政服务人员因劳动报酬发生的争议
- B. 国家机关与公务员因岗位变动发生的争议
- C. 劳动者对职业病认定结论不服的
- D. 职业病诊断时，因确认在岗时间发生的争议



第二节 劳动争议处理的原则和范围

答案：D

解析：本题考查《劳动争议调解仲裁法》的适用范围、不属于劳动争议的情形。选项A错误，家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷不属于劳动争议的情形。选项B错误，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，都不属于劳动争议。选项C错误，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不属于劳动争议的情形。



第二节 劳动争议处理的原则和范围

【例·单选题】下列纠纷中，属于《劳动争议调解仲裁法》受案范围的是（ ）。

- A.用人单位与劳动者因工伤医疗费发生的争议
- B.劳动者与社会保险经办机构因发放社会保险金发生的争议
- C.农村承包经营户与受雇人之间的纠纷
- D.劳动者对劳动能力鉴定委员会伤残等级鉴定结论的异议纠纷



第二节 劳动争议处理的原则和范围

答案：A

解析：本题考查不属于劳动争议的情形。不属于劳动争议的情形包括：

- （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。



本节小结

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

- 合法
- 公正
- 及时
- 着重调解

《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

因确认劳动关系发生的争议

因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议

因除名、辞退和辞职、离职发生的争议

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

因劳动报酬、工伤医疗、经济补偿或者赔偿金等发生的争议

法律法规规定的其他劳动争议

《职业病防治法》规定

30日内作出裁决

《事业单位人事管理条例》规定

不属于劳动争议的情形

劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷

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

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

家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷

个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷

农村承包经营户与受雇人之间的纠纷