



第四章

劳动争议调解仲裁



第四章 劳动争议调解仲裁

考点一：劳动争议

考点二：《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

考点三：不属于劳动争议的情形

考点四：劳动争议处理机构

考点五：劳动争议仲裁程序

考点六：劳动争议仲裁管辖

考点七：劳动争议当事人的举证责任

考点八：劳动争议诉讼的司法解释规定



第四章 劳动争议调解仲裁

考点一：劳动争议

1看主体，2看内容

含义	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。	
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。
基本特征	(1) 劳动争议的当事人是特定的 (2) 劳动争议主体之间必须存在劳动关系 (3) 劳动争议的内容必须与劳动权利和义务有关	



第四章 劳动争议调解仲裁

处理 机制	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。
	(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。
其他	(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
	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



第四章 劳动争议调解仲裁

考点二：《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

《劳动争议调解仲裁法》	(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
-------------	--



第四章 劳动争议调解仲裁

《职业病防治法》	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》	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



第四章 劳动争议调解仲裁

考点三：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
------------	---



第四章 劳动争议调解仲裁

考点四：劳动争议处理机构

调解组织	(1) 企业劳动争议调解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。主任由工会成员或者双方推举的人员担任。
	(2) 其他调解组织：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
劳动人事争议仲裁委员会	(1) 劳动人事争议仲裁委员会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。体现了劳动关系中的“三方原则”。
	(2) 仲裁委员会之间并不具有行政隶属关系。
人民法院	由各级人民法院的民事审判庭按照普通诉讼程序进行审理。



第四章 劳动争议调解仲裁

【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	(1) 职工代表; (2) 企业代表	协商确定应当对等	(1) 职工代表由工会成员担任或者全体职工推举产生; (2) 企业代表由企业负责人指定 (3) 主任由工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	(1) 劳动行政部门代表; (2) 工会代表; (3) 企业方面代表	单数	仲裁员条件



第四章 劳动争议调解仲裁

考点五：劳动争议仲裁程序

劳动争议仲裁不收费；
劳动争议诉讼10元

劳动争议仲裁程序

1. 确定申请仲裁的时效期间

2. 提出书面仲裁申请

3. 受理

4. 对反申请的处理

5. 开庭、裁决和回避

6. 终局裁决

7. 仲裁裁决的执行



第四章 劳动争议调解仲裁

1. 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。
存续不限终止1年	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。



第四章 劳动争议调解仲裁

2. 提出书面仲裁申请

提出 申请	(1) 应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。 (2) 书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请
材料 审核	(1) 材料齐备的：应当出具收件回执。 (2) 材料不规范或不齐备的：应当当场或者在5日内一并告知申请人需要补正的全部材料



第四章 劳动争议调解仲裁

3.受理

受理	(1) 收到仲裁申请之日起5日内，受理（受理通知书）或书面通知不受理。 (2) 对不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可向人民法院提起诉讼
送达	受理后，应当在5日内将仲裁申请书副本送达被申请人。被申请人收到后，应当在10日内向委员会提交答辩书。委员会收到后，应当在5日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行
撤销	劳动人事争议仲裁委员会受理案件后，发现不应当受理的，应当撤销案件，并自决定撤销案件后5日内，书面通知当事人



第四章 劳动争议调解仲裁

4.对反申请的处理

(1) 被申请人可以在答辩期间提出反申请，劳动人事争议仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起5日内决定是否受理并通知被申请人

(2) 决定受理的，劳动人事争议仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理

(3) 该反申请如果是应当另行申请仲裁的争议，劳动人事争议仲裁委员会应当书面告知被申请人另行申请仲裁

(4) 该反申请如果不属于应当受理的争议，劳动人事争议仲裁委员会应当向被申请人出具不予受理通知书

(5) 被申请人在答辩期满后对申请人提出反申请的，应当另行提出，劳动人事争议仲裁委员会另案处理



第四章 劳动争议调解仲裁

5.开庭、裁决和回避

开庭	仲裁庭制 ：仲裁庭由3名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由1名仲裁员独任仲裁。
裁决	(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。
回避	(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。



第四章 劳动争议调解仲裁

6. 终局裁决

(1) 下列仲裁裁决 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（直接诉讼）
	② 用人单位 有证据证明终局仲裁裁决有规定情形的，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（先撤后诉）



第四章 劳动争议调解仲裁

7. 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；
期满不起诉的，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。



第四章 劳动争议调解仲裁

考点六：劳动争议仲裁管辖

(1) 实行地域管辖	①劳动人事争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。 ②管辖地域可能与行政区划重合，也可能不重合
(2) 申请人选择	申请人可以选择向劳动合同履行地（劳动者实际工作场所地）或者用人单位所在地（用人单位注册、登记地）的劳动人事争议仲裁委员会中的任何一个劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请
(3) 劳动合同履行地管辖	①出现围绕同一争议双方当事人互为申请人和被申请人的两个争议案件时，由劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。 ②案件受理后，劳动合同履行地和用人单位所在地发生变化的，不改变劳动争议仲裁的管辖
(4) 移送管辖	仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并书面通知当事人
(5) 管辖异议	当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出



第四章 劳动争议调解仲裁

考点七：劳动争议当事人的举证责任

1.用人单位举证责任

原则	“谁主张，谁举证”和“谁决定，谁举证”。
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。



第四章 劳动争议调解仲裁

2. 仲裁庭确定举证责任

确定 责任	在法律没有具体规定举证责任承担时，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担
履行 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。 (2) 当事人在指定期限内不提供的，应当承担不利后果
收集 证据	(1) 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可以根据当事人的申请，参照《民事诉讼法》有关规定予以收集； (2) 劳动人事争议仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照《民事诉讼法》有关规定予以收集



第四章 劳动争议调解仲裁

3. 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。



第四章 劳动争议调解仲裁

考点八：劳动争议诉讼的司法解释规定

1.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 。
2.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。



第四章 劳动争议调解仲裁

3.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。



第四章 劳动争议调解仲裁

3.特殊情形下的诉讼当事人

(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。

(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。



小结

	考点
第一节	➤ 劳动争议
第二节	➤ 《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	➤ 劳动争议处理机构 ➤ 劳动争议仲裁程序 ➤ 劳动争议仲裁管辖
第四节	➤ 劳动争议当事人的举证责任
第五节	➤ 劳动争议诉讼的司法解释规定



第五章

法律责任与行政执法



第五章 法律责任与行政执法

考点一：劳动法律责任形式

考点二：劳动保障监察

考点三：人力资源和社会保障行政争议范围



第五章 法律责任与行政执法

考点一：劳动法律责任形式

概念	劳动法律责任即违反劳动法律法规的责任，是指由于用人单位、劳动者、劳动行政部门和其他有关部门及其工作人员违反劳动法律法规的规定而应承担的法律后果
特点	(1) 以违法行为存在为前提； (2) 以法律制裁为必然后果； (3) 由国家强制力保证实施； (4) 由国家特别授权的机关来执行



第五章 法律责任与行政执法

形式	行政 责任	(1) 行政处罚: 由国家行政管理部门依法对有关单位及其责任人员、劳动者实施的行为制裁, 具体形式包括警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留等。 (2) 行政处分: 行政管理机关对其公务人员或用人单位给予其职工的惩戒
	民事 责任	(1) 违反劳动合同及有关劳动合同的法律规定所应承担的民事责任; (2) 损害劳动者或用人单位权利的民事责任
	刑事 责任	(1) 对违法行为人的人身进行制裁的法律责任, 是最严厉的一种法律责任, 具有强制性; (2) 只能由国家司法机关追究, 任何单位和个人都无权对他人实施, 否则也将被追究法律责任



第五章 法律责任与行政执法

考点二：劳动保障监察

含义	又称劳动监察，是劳动行政机关依法对用人单位遵守劳动和社会保险法律法规的情况进行监督检查，发现和纠正违法行为，并对违法行为依法进行行政处理或行政处罚的行政执法活动
属性	法定性、行政性、专门性、强制性
形式	(1) 主动到用人单位及其工作场所进行的日常巡视检查。 (2) 通过任何组织和个人举报、投诉对用人单位可能存在的违法行为进行的专案查处。 (3) 针对一定时期问题比较集中或重要的事项开展的专项检查。 (4) 审查用人单位按照要求报送的遵守劳动和社会保险法律法规的书面材料。



第五章 法律责任与行政执法

程序	(1) 立案：以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报、投诉等形式进行。 (2) 调查：调查应当自立案之日起60个工作日内完成；对情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长30个工作日。 (3) 处理：在调查取证并听取当事人的申辩后，根据调查、检查的结果，作出处理决定。 (4) 告知：对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项应当告知。
注意	如果违反劳动和社会保险法律法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处 (1) 这里所称的期限是指自违反劳动和社会保险法律法规或者规章的行为发生之日起计算； (2) 如违反劳动和社会保险法律法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，应自行为终了之日起计算



第五章 法律责任与行政执法

考点三：人力资源和社会保障行政争议范围

1.人力 资源行 政争议 范围	(1) 对人社部门作出的警告、罚款、没收违法所得、依法予以关闭、吊销许可证等行政处罚决定不服的。 (2) 对人社部门作出的行政处理决定不服的。 (3) 对人社部门作出的行政许可、行政审批不服的。 (4) 对人社部门作出的行政确认不服的。 (5) 认为人社部门不履行法定职责的。 (6) 认为人社部门违法收费或者违法要求履行义务的。 (7) 认为人社部门作出的其他具体行政行为侵犯其合法权益的。
--------------------------	---



第五章 法律责任与行政执法

2. 社会保障行政争议范围	《社会保险法》	(1) 不依法办理社会保险登记 (2) 不核定社会保险费 (3) 不支付社会保险待遇 (4) 不办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为
	《工伤保险条例》	(1) 职工或者其近亲属、该职工所在单位对“工伤认定申请不予受理”决定不服的 (2) 职工或者其近亲属、该职工所在单位对“工伤认定结论”不服的 (3) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的 (4) 签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的 (5) 工伤职工或其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的



第五章 法律责任与行政执法

3.不能 申请行 政复议 的范围	(1) 人力资源社会保障部门作出的行政处分或者其他人事处理决定。 (2) 劳动者与用人单位之间发生的人力资源争议。 (3) 劳动能力鉴定委员会的行为。 (4) 劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为。 (5) 已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议的。 (6) 向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。
---------------------------	---



小结

	考点
第一节	➤ 劳动法律责任形式
第三节	➤ 劳动保障监察
第四节	➤ 人力资源和社会保障行政争议范围