

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

第十六章 劳动争议调解仲裁

第十六章 劳动争议调解仲裁

目录

1、劳动争议

2、劳动争议处理的原则和范围

3、劳动争议处理的基本程序

4、劳动争议当事人和举证责任

5、劳动争议诉讼

本章思维导图



本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2013 年	2 题 2 分	2 题 4 分	—

2014 年	1 题 1 分	1 题 2 分	--
2015 年	2 题 2 分	1 题 2 分	--
2016 年	1 题 1 分	--	--
2017 年	2 题 2 分	1 题 2 分	--
2018 年	1 题 1 分	1 题 2 分	4 题 8 分

第一节 劳动争议

知识点 1 劳动争议及其处理制度

劳动争议又称“劳动纠纷”，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。

注意：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的争议，都不属于劳动争议。

知识点 2 劳动争议的基本特征

- (1) 当事人是特定的。一方是用人单位，另一方必须是劳动者。
- (2) 主体之间必须存在劳动关系。
- (3) 内容必须与劳动权利和义务有关。例如：劳动报酬、工作时间和休息时间、社会保险与福利、培训等。

知识点 3 劳动争议处理机制

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。

一般程序：协商（当事人，非必须）、调解（劳动争议调解委员会，非必须）、仲裁（劳动争议仲裁委员会，必须）和诉讼（人民法院）

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 3-5 名代表人参加仲裁。

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。

第二节 劳动争议处理的原则和范围

知识点 4 劳动争议处理的基本原则

（一）合法的原则

相关主体必须查明事实真相，准确适用法律、公正合法处理劳动争议；处理程序要合法；处理方法要合法；处理结果要合法，不得损害社会公众的利益和他人的合法权益。

（二）公正的原则

劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会、人民法院在处理劳动争议案件时，必须客观、公平、合理的处理劳动争议，不能偏袒任何一方，更不能徇私舞弊；任何一方在申请调解、仲裁和提起诉讼时，在参加调解、仲裁和诉讼活动时，都享有同等权利，承担的义务也是相同的。

知识点 4 劳动争议处理的基本原则

（三）及时的原则

当事人要及时申请调解或仲裁，超过法定期限将不予受理；劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会在处理劳动争议案件时，要在规定的时间内完成；人民法院也要及时审判，否则

应承担相应的法律责任。

（四）着重调解的原则

在查明事实前提下，依据法律法规的规定和集体合同、劳动合同的约定，通过说服、劝导等方式，促使争议双方在平等协商、互谅互让基础上，自愿达成解决劳动争议的协议；可以实现程序简化，有利于争议双方相互理解，也有利于及时、彻底地处理劳动争议；仲裁庭做出裁决前应当先行调解。

知识点 5 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

- （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。

知识点 5 《劳动争议调解仲裁法》的适用范围

以下情形也属于劳动争议的范围：

1. 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议；或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议；
2. 劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议；

知识点 6 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。

历年真题回顾

2015-54. 下列争议中，属于劳动争议的是（ ）。

- A. 国家机关与公务员之间因工资支付产生的争议
- B. 企业与其职工因公房出租产生的争议
- C. 事业单位与其工作人员因工伤认定产生的争议
- D. 个体经济组织与其雇工因工作时间产生的争议

【答案】：D

历年真题回顾

2016-54. 下列争议中，属于劳动争议的是（ ）。

- A. 企业与其职工因办理社会保险登记发生的争议
- B. 企业与其职工因伤残等级鉴定发生的争议

- C. 企业与其职工因借款发生的争议
- D. 企业与其职工因休息休假发生的争议

【答案】：D

历年真题回顾

2017- 55. 下列争议中，属于劳动争议的是（ ）

- A. 小王与社会保险经办机构因发放养老金引起的争议
- B. 小张与用人单位因公有住房转让引起的争议
- C. 小李与其雇佣的家政服务员因报酬标准引起的争议
- D. 小赵与用人单位因办理人事档案转移引起的争议

历年真题回顾

【答案】：D

【解析】：本题考查劳动争议的范围。我国境内的企业、个人经济组织、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任制的工作人员，因劳动权利义务产生分歧而引起的争议，属于劳动争议。但用人单位之间、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。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》的规定，劳动者与用人单位解除或终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

第三节 劳动争议处理的基本程序

知识点 7 劳动争议处理机构

（一）调解组织

（1）企业劳动争议调解委员会：①由职工代表和企业代表组成；②工会成员担任职工代表或全体职工推举产生；③企业代表由企业负责人指定；⑤企业可以自主决定是否设立

（2）其他调解组织

（二）劳动争议仲裁委员会

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三方组成。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。委员会之间不具有行政隶属关系。

知识点 7 劳动争议处理机构

（三）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。

知识点 8 劳动争议调解

（一）概念和原则

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。

原则：

- (1) 自愿原则
- (2) 民主说服

(二) 调解员

由公道正派、联系群众、热心调解工作、并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

知识点 8 劳动争议调解

(三) 劳动争议协商

1. 一方当事人提出协商要求后，另一方 5 日内不做回应的，视为不愿协商。
2. 协商不成的，可以书面约定延长期限。协商达成一致的，应当签订书面和解协议。
3. 和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。和解协议经仲裁庭审查，程序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为证据使用。

知识点 8 劳动争议调解

(四) 劳动争议的调解

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。

当事人可以口头或书面提出调解申请；

3 个工作日内受理；

征得双方当事人同意后，调解委员会可主动调解。

调解时效：15 日，双方当事人同意延期的可以延长；自调解委员会收到调解申请后，15 日内不能调解达成协议的，当事人可以依法申请仲裁。

知识点 8 劳动争议调解

(五) 调解协议的法律效力

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。

当事人达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据；

仅就劳动报酬争议达成的调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理；

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。

知识点 9 劳动争议仲裁

(一) 劳动争议仲裁的概念

劳动争议仲裁委员会对用人单位与劳动者之间发生的争议依法作出裁决的活动，根据劳动法律的规定，仲裁程序是处理劳动争议法定的毕竟程序，劳动争议当事人只有在仲裁委员会裁决后，对裁决不服时，只有符合法定条件的，才能向人民法院起诉，否则法院不受理

知识点 9 劳动争议仲裁

(二) 劳动争议仲裁委员会

劳动争议仲裁委员会组成：劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表三方组成；应是单数。

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。

（三）仲裁员

（符合下列条件之一）：①曾任审判员；②从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称；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五年；④律师执业满三年。

知识点 9 劳动争议仲裁

（四）劳动争议仲裁程序

1. 劳动争议仲裁时效

劳动争议申请仲裁的时效期间是 1 年，从知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。超过申请时效期间，劳动争议仲裁机构将不予受理仲裁申请。

劳动报酬争议的仲裁时效：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；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

知识点 9 劳动争议仲裁

仲裁时效中断

仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

仲裁时效中断的情形：

- ①一方通过协商、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；

仲裁时效中止

存在以下情形之一时，当事人不能在法定 1 年的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止：因不可抗力，或有无民事行为能力或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，从中止时效原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

知识点 9 劳动争议仲裁

视为劳动争议发生之日的情形

- ①劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日即为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张之日即为劳动争议发生之日。
- ②因解除或终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日即为劳动争议发生之日。
- ③劳动关系解除或终止后产生支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或终止劳动关系之日即为劳动争议之日。

知识点 9 劳动争议仲裁

2. 书面仲裁申请

应载明下列事项：

- ①劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位名称、住所和法定代表人或主要负责人的姓名、职务；
- ②仲裁请求和所根据的事实、理由；
- ③证据和证据来源、证人姓名和住所。

确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

申请人书面仲裁申请材料齐备的，劳动争议仲裁委员会应当出具收件回执。对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的，劳动争议仲裁委员会应当当场或者5日内一并告知申请人需要补正的全部材料。

知识点9 劳动争议仲裁

3. 仲裁申请的受理

- ①劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起5日内，认为符合受理条件的，应当受理，并向申请人出具受理通知书。
- ②认为不符合受理条件的，5日内出具不予受理通知书，书面通知申请人不予受理，并说明理由。
- ③受理仲裁申请后，5日内将仲裁申请书副本送达被申请人。被申请人10日内提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，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。

知识点9 劳动争议仲裁

- ④受理后，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。
- ⑤对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未做出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

4. 反申请

仲裁被申请人在答辩期间，向仲裁机构提出针对原申请人的反申请。

被申请人可以在答辩期间提出反申请，劳动争议仲裁委员会应、与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。

决定受理的，劳动争议仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理

知识点9 劳动争议仲裁

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

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，劳动争议仲裁委员会另案处理。

5. 开庭和裁决

仲裁施行实行仲裁庭制。

仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员；简单案件可由一名仲裁员独任仲裁。受理仲裁申请之日起5日内，将仲裁庭组成情况书面通知当事人。

知识点9 劳动争议仲裁

(1) 开庭

①开庭 5 日前，仲裁庭将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，劳动争议仲裁委员会决定。

②申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

③当事人有权进行质证和辩论。仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

④当事人可自行和解。达成和解协议，可以撤回申请。

⑤做出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书；调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，应当及时做出裁决。

知识点 9 劳动争议仲裁

(2) 裁决

①应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起 45 日内结束。需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延期不得超过 15 日。

②仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：当事人之间权利义务关系明确；不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

知识点 9 劳动争议仲裁

③裁决应按照多数仲裁员意见做出，少数仲裁员不同意见应当记入笔录。不能形成多数意见时，应按照首席仲裁员意见做出。

④裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。持不同意见的仲裁员，可签名，也可不签名。

⑤逾期未做出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

知识点 9 劳动争议仲裁

(3) 回避

仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

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。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时做出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。

知识点 9 劳动争议仲裁

6. 终局裁决

下列劳动争议，除另有规定外，为终局裁决，裁决书自做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。

知识点 9 劳动争议仲裁

但在下列两种情况下，以上裁决不是终局裁决：

- ①劳动者对仲裁裁决不服的，可以自仲裁裁决书收到之日起 15 日内，向人民法院提起诉讼；
- ②用人单位有证据证明以上仲裁裁决存在特殊情况，可以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。

劳动争议仲裁

7. 仲裁裁决的效力

当事人对仲裁裁决不服的，可以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。

当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

8. 仲裁公开与费用

劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

劳动争议仲裁不收费。

劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

知识点 9 劳动争议仲裁

（五）仲裁管辖

（1）实行地域管辖：负责本区域内发生的劳动争议。

（2）申请人选择：由劳动合同履行地或用人单位所在地劳动争议仲裁委员会管辖。

（3）劳动合同履行地管辖：双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

知识点 9 劳动争议仲裁

（4）移送管辖：①仲裁委员会发现已经受理案件不属于其管辖范围的，应当移交至有管辖权的仲裁委员会，并且书面通知当事人。对以上移送案件，受移交的仲裁委员会应依法受理。

②受移交仲裁委员会认为受移送的案件也不属于本仲裁委员会管辖的，或仲裁委员会之间因管辖争议协商不成的，应报请共同的上一级仲裁委员会主管部门指定管辖。③多个仲裁委员会都有管辖权的，先受理的管辖。

（5）管辖异议：当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满之前书面提出；当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行；当事人因对裁决不服，可依法向法院起诉或申请撤销。

知识点 9 劳动争议仲裁

（六）仲裁鉴定

仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。

（七）仲裁文书送达

仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，签名或者盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。

（八）仲裁案卷

分正卷和副卷装订。仲裁调解和其他方式结案的案卷，保存期不少于五年，仲裁裁决结案的案卷，保存期不少于十年。

历年真题回顾

2013-57. 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

【答案】: A

【解析】: 劳动争议等事人只有在仲裁委员会裁决后, 对裁决不服时, 只有符合法定条件的, 才能向人民法院起诉, 否则法院不予受理。

历年真题回顾

2013-79. 王某因追索工资与所在公司发生争议, 遂向某法律工作者咨询。该法律工作者的下列观点中, 符合法律规定的是 ()

- A. 王某应向其户籍所在地的劳动争议仲裁委员会提出仲裁请求
- B. 如王某对仲裁裁决不服, 可以向人民法院提起诉讼
- C. 如王某追索工资的金额未超过当地月最低工资标准 12 个月的金额, 则对该争议的仲裁裁决为终局裁决
- D. 王某为解决争议既可以与公司协商, 也可以向调解组织申请调解, 还可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
- E. 如王某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁, 应交纳仲裁费用

【答案】: BCD

【解析】: 选项 A 错误, 向合同履行地提出仲裁请求
选项 E 错误, 仲裁免费

历年真题回顾

2018-20. 关于劳动争议仲裁时效的说法, 错误的是 ()

- A. 发生不可抗力导致无法申请仲裁的, 仲裁时效中止
- B. 因解除劳动关系产生的争议, 用人单位不能证明劳动者收到解除通知书时间的, 劳动者主张权利之日即为劳动争议发生之日
- C. 对方当事人同意履行义务的, 仲裁时效重新起算
- D. 因拖欠劳动报酬发生的争议不受仲裁时效限制

【答案】D

【解析】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 1 年仲裁时效期间的限制。

历年真题回顾

2014-79. 下列情形中, 属于劳动争议仲裁时效中断的是 ()。

- A. 当事人能够证明因不可抗力等客观原因无法申请仲裁
- B. 一方当事人向对方当事人主张权利
- C. 一方当事人向有关部门请求权利救济
- D. 对方当事人同意履行义务
- E. 限制民事行为能力劳动者的法定代理人尚未确定

【答案】: BCD

【解析】: 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的, 人民法院应当认定申请

仲裁期间中断：①向对方当事人主张权利；②向有关部门请求权利救济；③对方当事人同意履行义务。

历年真题回顾

2017-78. 关于劳动争议仲裁时效的说法正确的是（ ）

- A. 因不可抗力，当事人不能在法定时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。
- B. 劳动争议对方当事人在时效期间内同意履行义务的，仲裁时效中断。
- C. 申请劳动争议仲裁的时效期间为一年。
- D. 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，应当在劳动关系终止前提出仲裁申请。
- E. 仲裁时效期间从当事人申请仲裁之日算起。

【答案】：ABC

【解析】：本题考查劳动争议仲裁程序，劳动报酬争议的仲裁时效，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一年仲裁时效期间的限制，D 选项错误。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，E 选项错误。

第四节 劳动争议当事人和举证责任

知识点 10 当事人、举证责任

一、劳动争议当事人的权利和义务

（一）劳动争议当事人

用人单位：具有法人资格的，由法人代表或者委托代理人参加争议仲裁或诉讼活动；无法人资格的，由其主要负责人或其委托代理人参加劳动争议仲裁或诉讼活动。

职工：与用人单位订立劳动合同或形成事实劳动关系的劳动者。

知识点 10 当事人、举证责任

（1）当事人

- ①劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，派遣单位和用人单位为共同当事人。
- ②用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，合并后单位为当事人。分立为若干单位，分立前发生的劳动争议，分立后实际用人单位为当事人；用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。
- ③发生争议的用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销以及用人单位决定提前解散、歇业，不能承担相关责任的，依法将其出资人、开办单位或主管部门作为共同当事人；
- ④劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为当事人。

知识点 10 当事人、举证责任

（2）第三人

在已经开始的仲裁或诉讼中，对当事人间的诉讼标的，具有全部或部分请求权，或者虽然不具有独立请求权，但案件的处理结果与其有法律上的利害关系的人。

- ①须在仲裁诉讼活动中已经开始、尚未结束时参加仲裁或诉讼；
- ②须与劳动争议案件的处理结果具有法律上的利害关系；
- ③须以维护自己的合法权益为目的参加仲裁或诉讼活动。

（3）代理人

当事人可以委托代理人参加仲裁活动

职责：（1）丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；（2）无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人；（3）劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

知识点 10 当事人、举证责任

（二）劳动争议当事人的权利

（1）发生争议后，劳动者有权与用人单位协商，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）有权选择劳动争议调解程序，也有权拒绝调解而直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

（3）书写仲裁申请有困难，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

（4）在调解、仲裁和诉讼程序中，有权要求有关调解、仲裁和审判人员回避。

（5）有权委托律师或其他人代理参加仲裁或诉讼活动；无民事行为能力或限制行为能力的职工或已死亡的职工，其法定代理人或由有关机关指定的代理人，有权参加仲裁或诉讼活动。

知识点 10 当事人、举证责任

（6）当劳动争议仲裁委员会不受理仲裁申请时，有权要求其做出说明。

（7）有权在劳动争议处理过程中与另一方自行和解。

（8）劳动争议仲裁程序中有权根据自己的意愿决定是否同意调解，调解达成协议后、调解书送达之前有权反悔。

（9）对仲裁终局裁决不服，自收到裁决书起 15 日内向人民法院提起诉讼。

（10）有权申请人民法院强制执行已发生法律效力调解书、仲裁裁决书或判决书等。

知识点 10 当事人、举证责任

（三）劳动争议当事人的义务

（1）通过企业劳动争议调解程序自愿达成协议后，应当自觉履行协议。

（2）应在法定时效期间内及时申请调解、仲裁和提起诉讼。

（3）申请仲裁应以书面形式，被申请人应自收到仲裁申请书副本 10 日内提交答辩书和有关证据。

（4）应按时参加仲裁和诉讼活动，遵守仲裁庭和法庭的纪律

（5）仲裁程序中自愿达成调解协议，并且在调解书送达之后，不应再反悔。

（6）对发生法律效力的仲裁调解书、仲裁裁决书和判决书，应依照规定的期限履行。

（7）按规定交纳诉讼费。

知识点 10 当事人、举证责任

二、劳动争议当事人的举证责任

实行“谁主张，谁举证”，“谁决定，谁举证”的举证责任原则。

（一）用人单位举证责任

发生争议时，当事人对自己的主张有责任提供证据。劳动者无法提供由用人单位掌握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。

（二）仲裁庭确定举证责任

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。

知识点 10 当事人、举证责任

（三）诉讼中的用人单位的举证责任

在诉讼活动中，因用人单位做出的开除、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。

历年真题回顾

2013-58. 关于用人单位在劳动争议仲裁中举证责任的说法，正确的是（ ）。

- A. 因用人单位作出解除劳动合同决定发生的争议，被解除劳动合同的劳动者承担举证责任
- B. 发生劳动争议时，用人单位对自己提出的主张，没有提供证据的责任
- C. 与劳动争议事项有关的证据属于用人单位管理的，用人单位应当提供，否则承担不利后果
- D. 劳动争议仲裁庭不得要求用人单位提供证据

【答案】：C

【解析】：与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

历年真题回顾

2017-56. 关于举证责任的说法，正确的是（ ）

- A. 在劳动争议诉讼中，因计算劳动者工作年限发生的争议，由劳动者承担举证责任。
- B. 在劳动争议诉讼中，因用人单位解除劳动合同发生的争议，由用人单位承担举证责任。
- C. 劳动争议仲裁中，劳动者不承担举证责任。
- D. 在劳动争议仲裁中，劳动者不能举证的，由用人单位承担不利后果。

【答案】：B

【解析】：本题考查劳动争议当事人的举证责任。在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行谁主张，谁举证的举证责任原则，又实行谁做决定，谁举证的举证责任原则。也就是说，一般情况下，劳动争议双方当事人应对自己的请求事项和主张事由负有提供证据的责任。

第五节 劳动争议诉讼

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

一、劳动争议诉讼的概念

劳动争议当事人不服劳动争议仲裁委员会的裁决，在规定的期限内向人民法院起诉，人民法院依法受理后，依法对劳动争议案件进行审理的活动

二、劳动争议诉讼的程序

人民法院的劳动争议案件管辖一般由劳动争议仲裁委员会所在地的人民法院受理。

人民法院审理劳动争议案件，实行两审终审制。由民事审判庭按照《民事诉讼法》规定的普通诉讼程序进行审理。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

三、强制执行

法院根据当事人的请求，强制对方当事人履行已经生效的民事判决、裁定和调解书，刑事判决、裁定中的财产部分以及其他义务。

依法设立的仲裁机构的裁决，当事人可以申请强制执行。

当事人申请强制执行应当在法定的期限内以书面的形式提出。

四、诉讼费用

劳动争议案件每件缴纳案件受理费 10 元

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

五、劳动争议诉讼的司法解释规定

（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。

按普通民事纠纷诉讼时效一般为 2 年。

（二）劳动者与起有字号的个体工商户产生诉讼的处理

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。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（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,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。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。原用人单位以新的用人单位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,应当将承包人与发包人作为当事人。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（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然继续经营的用人单位发生争议的,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做出的仲裁裁决,依法向人民法院提出诉讼,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。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（四）应予受理情形

（1）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失而发生争议的,人民法院应予受理。

（2）因企业自主进行改制引发的争议,人民法院应予受理。

（3）劳动者依据《劳动合同法》第 85 条规定,向人民法院提起诉讼,要求用人单位支付加付赔偿金的,人民法院应予受理。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

④劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理,当事人提起诉讼的,人民法院按照以下情形分别处理:①经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的,应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁;②经审查认为该劳

动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（五）审理依据

- （1）用人单位与退休人员用工争议，按劳务关系处理；
- （2）企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新用人单位发生争议，按劳动关系处理；
- （3）劳动者主张加班费的，就事实举证；劳动者证明用人单位掌握证据，用人单位不提供的，用人单位承担不利后果；

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

- （4）劳动者与用人单位就补偿金等达成协议，不违规不违法，应当认定有效；若有误解或有失公平，当事人撤销该协议，法院应予以支持。
- （5）仲裁调解书已生效，一方反悔提出诉讼，法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。
- （6）劳动者追索报酬、工伤医疗费等，若涉及多项但每项数额都不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的，应当按终局裁决处理。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

- （7）仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人单位不服该裁决向基层法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：经审查为非终局裁决的，基层法院应予受理；经审查为终局裁决的，基层法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。
- （8）劳动者提起诉讼，用人单位依法申请撤销裁决的，中级法院不予受理；已经受理的，应当驳回申请。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（六）执行的特殊情形

当事人申请法院执行仲裁裁决书、调解书，如果被申请人提出证据证明裁决书和调解书有如下情形之一，并经审查核实的，法院可以裁定不予执行：

- （1）裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；
- （2）适用法律确有错误的；
- （3）仲裁员仲裁时，有徇私舞弊、枉法裁决的；
- （4）人民法院认定执行该裁决违背社会公共利益；
- （5）劳动人事争议仲裁委员会做出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（七）财产保全申请的处理

诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人确有困难，或有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应减轻或者免除劳动者的担保义务；人民法院做出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院

的裁判文书生效后 3 个月内申请强制执行。

知识点 11 诉讼程序、费用、司法解释的规定

（八）调解协议的司法确认

劳动争议当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。

历年真题回顾

2015-59. 关于劳动争议诉讼当事人的说法，正确的是（ ）。

- A. 但是人双方均不服劳动争议仲裁委员会做出的同一裁决，向同一人民法院起诉，双方当事人作为原告，劳动争议仲裁委员会为被告
- B. 用人单位以挂靠的方式借用他人经营执照经营，用人单位和营业执照出借方为当事人
- C. 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，应当以业主为当事人
- D. 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位以新的用人单位侵权为由 法院起诉，新的用人单位和劳动者为共同被告

【答案】B