

经济法专题：经济法学类案例（二）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/249/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E6_B3_95_E4_c36_249663.htm

案情：国营某市轧钢厂发生下列纠纷：（1）工人赵某因身体有病被辞退，与厂方发生争议；（2）技术员钱某因未被允许参加全省轧钢行业技术员培训与厂方发生争议；（3）助理工程师孙某因未晋升工程师职务与厂方发生争议；（4）副总工程师李某因工资调整与厂方发生争议。赵、钱、孙、李四人与厂方的争议经几次协商交涉均未能解决。问题：1．赵某、钱某、孙某、李某中哪几个人与厂方发生的争议属于《企业劳动争议处理条例》所规定的劳动争议？2．劳动争议可以通过哪几种方式解决？在运用这几种方式解决问题时，不同方式相互之间是什么关系？3．解决劳动争议的各种方式的法律效力如何？

【分析】1、赵某、钱某、李某与厂方发生的争议属于《企业劳动争议处理条例》所规定的劳动争议。（2分）估计四种情形，一项判断正确得0.5分。2、四种方式。劳动争议后，当事人应当协商解决，但协商不是处理劳动争议的必经程序（1分）；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申请调解，调解也不是处理劳动争议的必经程序（1分）；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁是处理劳动争议的必经程序（1分）；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉，在起诉前必须先经过仲裁程序（1分）。3、协商与调解达成协议的，双方当事人应当自觉履行，协议没有强制执行力（1分）；对仲裁裁决无异议的，当事人必须

履行，一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行（1分）；劳动争议诉讼所产生的裁判，具有当然的强制执行力（1分）。【解析】以上内容参见《商事法学经济法学》P549-551。[1998年律考题] 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com