

## 第五单元 特殊的劳动合同

### 【考点 1】集体合同（2017年判断题）

【解释】集体合同是工会代表企业职工一方与企业签订的以劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等为主要内容的书面协议。包括专项集体合同、行业性集体合同、区域性集体合同。

#### 1. 集体合同的通过程序（ $\geq 2/3 + \geq 1/2$ ）

（1）集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。

（2）集体合同草案，应当有  $2/3$  以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，方获通过。

（3）集体合同草案通过后，由集体协商双方首席代表签字。

#### 2. 集体合同的生效

集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。

【提示】依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

#### 3. 集体合同的待遇

集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；

用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

#### 4. 集体合同的法律救济

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任。因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

【例题·判断题】集体合同中双方约定的劳动报酬和劳动条件等标准可以低于当地人民政府规定的最低标准。

（ ）（2017年回忆版）

【答案】×

【解析】集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准。

### 【考点 2】劳务派遣（2013年多选题；2014年单选题、多选题、判断题；2015年单选题、判断题；2016年不定项选择题；2017年多选题）

【解释】劳务派遣是指劳务派遣单位与劳动者订立劳动合同，劳务派遣单位与用工单位订立劳务派遣协议，由被派遣劳动者向用工单位给付劳务。



【提示】在劳务派遣关系中，劳动合同关系存在于劳务派遣单位与被派遣劳动者之间，但劳动力给付的事实则发生于被派遣员工与用工单位之间。

#### 1. 适用范围

劳务派遣用工是企业用工的补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

【提示 1】临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位。

【提示 2】辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位。

【提示 3】替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

## 2. 劳务派遣单位（用人单位）的义务

（1）劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明劳动合同必备的条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

【提示】用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

（2）劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上固定期限劳动合同。

【提示】劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

（3）劳务派遣单位应当“按月”向劳动者支付报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

（4）劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者，不得克扣用工单位按劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

（5）劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

## 3. 用工单位的义务

（1）用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

（2）用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量（订立劳动合同的人数 + 派遣用工的人数）的 10%。

（3）用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

（4）用工单位也不得向被派遣劳动者收取费用。

## 4. 劳动者的权利

（1）被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

（2）被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

【例题 1·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，关于劳务派遣的下列表述中，正确的有（ ）。（2013 年）

- A. 劳动合同关系存在于劳务派遣单位与被派遣劳动者之间
- B. 劳务派遣单位是用人单位，接受以劳务派遣形式用工的单位是用工单位
- C. 被派遣劳动者的劳动报酬可低于用工单位同类岗位劳动者的劳动报酬
- D. 被派遣劳动者不能参加用工单位的工会

【答案】AB

【例题 2·判断题】劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同。（ ）（2014 年、2015 年）

【答案】√

【例题 3·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳务派遣临时性岗位最长期限为（ ）。（2014 年）

- A. 3 个月
- B. 6 个月
- C. 9 个月
- D. 12 个月

【答案】B

【例题 4·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，关于劳务派遣用工形式的下列表述中，正确的有（ ）。（2014 年）

- A. 劳务派遣用工形式只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施
- B. 劳务派遣单位和用工单位可以向被派遣劳动者收取费用
- C. 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者
- D. 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

【答案】ACD

【解析】选项 B：劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

【例题 5·单选题】甲劳务派遣公司安排职工张某到用工单位乙公司工作。下列关于该劳务派遣用工的表述中，不正确的是（ ）。（2015 年、2017 年回忆版）

- A. 张某只能在乙公司从事临时性、辅助性或者替代性的工作
- B. 乙公司应按月向张某支付报酬
- C. 乙公司不得再将张某派遣到其他用人单位
- D. 甲劳务派遣公司应当与乙公司订立劳务派遣协议

【答案】B

【解析】选项 B：劳务派遣公司（甲公司）应当按月向劳动者（张某）支付劳动报酬。

【例题 6·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳务派遣用工形式的表述中，不正确的是（ ）。（2017年回忆版）

A. 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬

B. 劳务派遣单位可与被派遣劳动者订立 1 年期劳动合同

C. 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者

D. 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

【答案】 B

【解析】选项 B：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同。

【例题 7·多选题】根据下列劳务派遣用工形式中，不符合法律规定的有（ ）。（2017年回忆版）

A. 丙劳务派遣公司以非全日制用工形式招用被派遣劳动者

B. 乙公司将使用的被派遣劳动者又派遣到其他公司工作

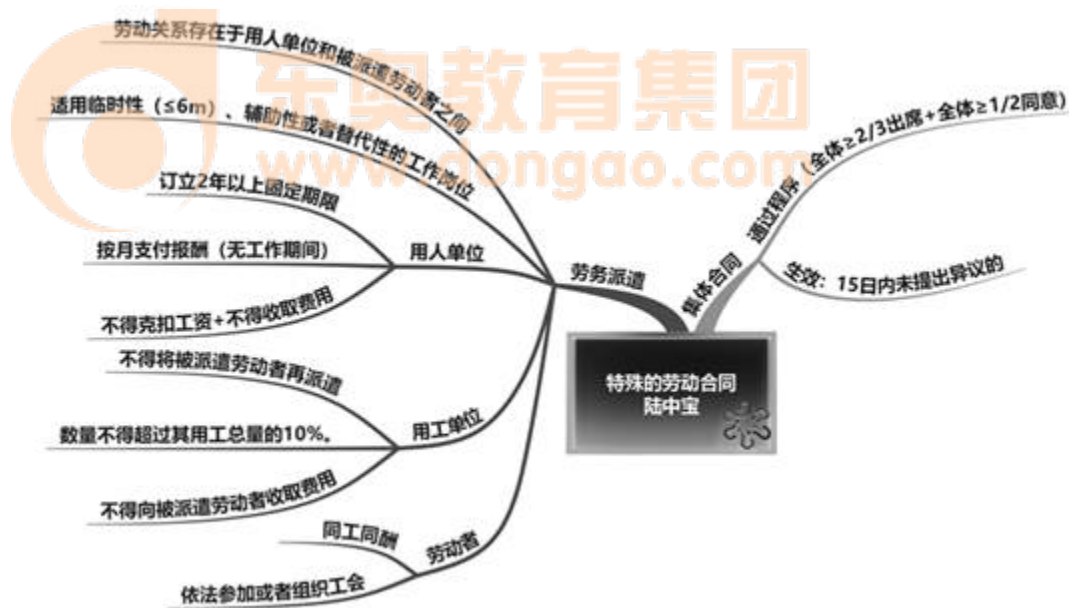
C. 丁公司使用的被派遣劳动者数量达到其用工总量的 5%

D. 甲公司设立劳务派遣公司向其所属分公司派遣劳动者

【答案】 ABD

【解析】（1）选项 A：劳务派遣单位不得以“非全日制用工”形式招用被派遣劳动者；（2）选项 B：用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位；（3）选项 C：用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%；（4）选项 D：用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

【小结】



## 第六单元 劳动争议的解决

【考点 1】劳动争议的适用范围与解决方法（2011年多选题；2013年不定项选择题、判断题；2014年多选题；2015年不定项选择题）

1. 劳动争议的适用范围

（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。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列劳动争议中，劳动者可以向劳动仲裁部门申请劳动仲裁的有（ ）。（2011年）

A. 确认劳动关系争议

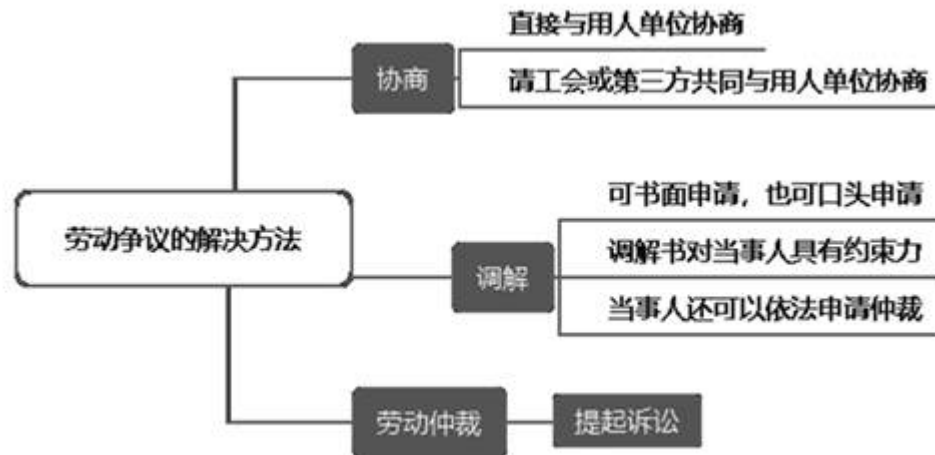
B. 工伤医疗费争议

C. 劳动保护条件争议

D. 社会保险争议

【答案】 ABCD

## 2. 劳动争议解决的基本方法



【提示】劳动仲裁是劳动争议当事人向人民法院提起诉讼的必经程序（先裁后诉）。

【例题 1·判断题】用人单位与劳动者发生劳动争议，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。（ ）（2013年）

【答案】√

【例题 2·判断题】劳动者和用人单位发生劳动争议，可以不经劳动仲裁直接向人民法院提起劳动诉讼。（ ）（2013年）

【答案】×

【例题 3·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，用人单位与劳动者发生争议，可以采取的解决方法包括（ ）。（2014年）

- A. 协商
- B. 调解
- C. 仲裁
- D. 诉讼

【答案】 ABCD