

第一单元 劳动合同法律制度

考点 18: 集体合同 (★)

1. 集体合同, 包括 (综合性) 集体合同和专项集体合同, 在特殊行业、区域, 还可以订立行业性集体合同、区域性集体合同。

2. 集体协商制度

(1) 集体合同内容由用人单位和职工各自派出集体协商代表通过 **集体协商 (会议)** 的方式协商确定。

(2) 集体协商双方的代表人数应当对等, 每方至少 3 人, 并各确定 1 名首席代表。

3. 集体合同草案的通过

(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。(2/3+1/2)

(3) 集体合同草案通过后, 由集体协商双方首席代表签字。

4. 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。

5. 各种标准的关系

(1) 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。

(2) 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。

6. 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。

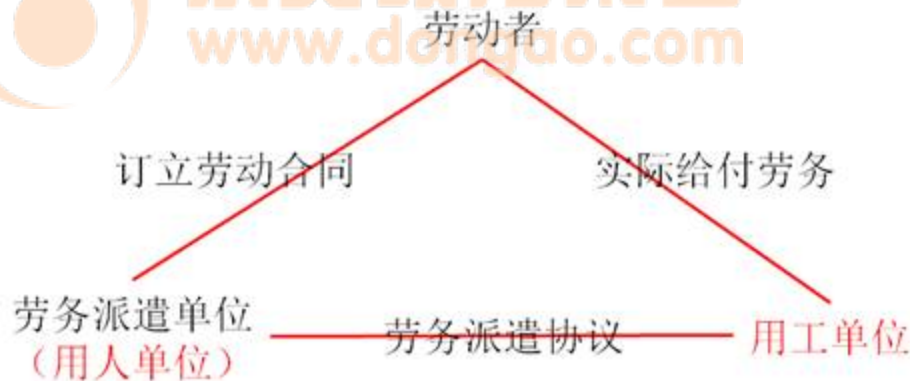
() (2017年)

【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 19: 劳务派遣 (★★★)

1. 劳务派遣的三方关系



2. 劳务派遣的适用

(1) 劳动合同用工是我国企业的基本用工形式, 劳务派遣用工是补充形式, 只能 **在临时性 (存续时间“不超过 6 个月”)、辅助性或者替代性** 的工作岗位上实施。

(2) 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; 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

(3) 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。

(4) 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. 劳务派遣单位 (用人单位) 的主要义务

(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。

(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**。

(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**。

4. 用工单位的主要义务

(1) 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。

(2) 用工单位 **不得向被派遣劳动者收取费用**。

5. 劳动者的其他重要权利

(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】下列劳务派遣用工形式中, 不符合法律规定的有 ()。(2017年)

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: 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量, 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。

【例题 2·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 ()。(2017年)

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. 乙公司应每月向张某支付报酬

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 3·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)

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 4·单选题】乙劳务派遣公司应甲公司要求, 将张某派遣到甲公司工作。根据劳动合同法法律制度的规定, 下列关于该劳务派遣用工的表述中, 正确的是 ()。(2015年)

A. 乙公司应向张某按月支付劳动报酬

B. 甲公司将张某再派遣到其他用人单位

C. 乙公司可向张某收取劳务中介费

D. 甲公司与张某之间存在劳动合同关系

【答案】 A

【解析】(1) 选项 A: 劳务派遣单位(乙公司)应当履行用人单位对劳动者的义务(按月支付劳动报酬); (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: 劳务派遣单位(乙公司)和用工单位(甲公司)均不得向被派遣劳动者(张某)收取费用; (4) 选项 D: 劳务派遣单位(乙公司)应当与被派遣劳动者(张某)订立劳动合同, 用工单位(甲公司)与张某之间并不存在劳动合同关系。

考点 20: 劳动争议的解决(★)

(一) 什么是劳动争议?

1. 因确认劳动关系发生的争议;

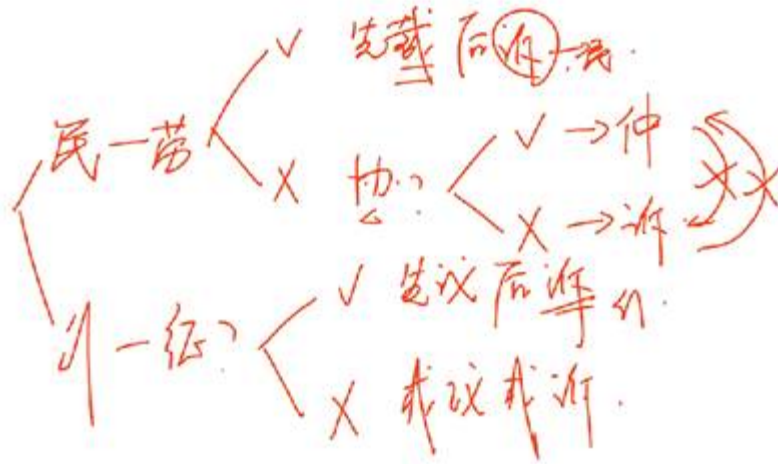
2. 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;

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、经济补偿金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。



(二) 劳动争议的解决方法：协商（和解）、劳动调解、劳动仲裁、劳动诉讼

1. 协商（和解）、劳动调解、劳动仲裁—— **互相独立**

(1) 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。

(2) 当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解。

(3) 不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

【提示】 当事人完全可以不经协商，直接向调解组织申请调解；或者不经协商、调解，直接申请劳动仲裁。

2. 劳动仲裁、劳动诉讼—— **先裁后诉**

(1) 劳动者对劳动争议的终局裁决不服的，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。

(2) 当事人（包括劳动者和用人单位）对终局裁决情形之外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15日内提起诉讼。

(3) 对劳动争议仲裁委员会 **不予受理或者逾期未作出决定的**，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(4) 终局仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起 15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

【相关链接 1】 根据《仲裁法》的规定，只有在没有仲裁协议或者仲裁协议无效，或者当事人放弃仲裁协议的情况下，法院才可以行使管辖权。

【相关链接 2】 对税务机关作出的征税行为不服，应当“先议后诉”；对行政机关作出的其他一般行政行为不服，“或议或诉”。

(三) 劳动调解程序

1. 劳动争议调解组织

(1) 企业劳动争议调解委员会；

(2) 依法设立的基层人民调解组织；

(3) 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

2. 当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。

3. 经调解达成协议

(1) 经调解达成协议的，应当制作调解协议书，调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。

(2) 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人 **可以依法申请劳动仲裁**。

(3) 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**，人民法院应当依法发出支付令。

4. 未达成调解协议

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起 15日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请劳动仲裁。

(四) 劳动仲裁

1. 劳动仲裁当事人的确定

(1) 发生劳动争议的 **劳动者和用人单位**为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

(2) 劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，**劳务派遣单位和用工单位**为共同当事人。

(3) 劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向劳动争议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。

(4) 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将 **用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门**作为共同当事人。

2. 劳动仲裁的申请

(1) 向谁申请?

①劳动争议由 **劳动合同履行地** 或者 **用人单位所在地** 的劳动争议仲裁委员会管辖;双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的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。

【提示 1】 有多个劳动合同履行地的,由 **最先受理** 的仲裁委员会管辖。

【提示 2】 劳动合同履行地不明确的,由 **用人单位所在地** 的仲裁委员会管辖。(2018年新增)

【提示 3】 案件受理后,劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的, **不改变** 争议仲裁的管辖。

②劳动争议仲裁委员会 **不按行政区划层层设立**。

③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。

【相关链接】 行政复议机关受理行政复议申请,不得向申请人收取任何费用。

(2) 申请时效

①劳动争议申请仲裁的时效期间为 **1 年**,从当事人 **知道或者应当知道** 其权利被侵害之日起计算。

②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;但是,劳动关系终止的,应当自 **劳动关系终止之日起** 1 年内提出。



(3) 申请形式

申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请;但书写仲裁申请确有困难的, **可以口头申请**。

3. 劳动仲裁的基本制度

(1) 公开仲裁

劳动争议仲裁 **公开进行**,但当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的,经相关当事人书面申请,仲裁委员会应当不公开审理。(2018年调整)

(2) 仲裁庭

劳动争议仲裁的仲裁庭由 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。

(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、代理人请客送礼的。

4. 仲裁庭裁决劳动争议案件,原则上应当自仲裁委员会 **受理仲裁申请之日起 45 日内结束**。(2018年新增)

5. 劳动仲裁裁决的一般规定

(1) 裁决应当按照 **多数** 仲裁员的意见作出,少数仲裁员的不同意见应当记入笔录;仲裁庭不能形成多数意见时,裁决应当按照 **首席** 仲裁员的意见作出。

(2) 裁决书的签名

裁决书由仲裁员签名,加盖劳动争议仲裁委员会印章;对裁决持不同意见的仲裁员, **可以签名,也可以不签名**。

(3) 劳动仲裁裁决的生效

当事人对终局裁决情形之外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内提起诉讼; **期满不起诉的,仲裁裁决书发生法律效力**。

【相关链接 1】 根据《仲裁法》的规定,仲裁裁决书自 **作出** 之日起发生法律效力;仲裁调解书经双方当事人 **签收** 后,即发生法律效力。

【相关链接 2】 当事人不服法院第一审民事判决的,有权在判决书送达之日起 15 日内向上一级法院提起上诉;如果在上诉期内当事人不上诉, **期满后第一审判决生效**。

【相关链接 3】行政复议决定书自 **送达**之日起生效。

【相关链接 4】行政诉讼当事人不服人民法院第一审行政判决的，有权在判决书送达之日起 15日内向上一级人民法院提起上诉。

6. 劳动仲裁的终局裁决

(1) 适用情形

下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，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、经济补偿金或者赔偿金，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。

【提示】如果仲裁裁决涉及数项，对单项裁决数额不超过当地最低工资标准 12个月金额的事项，应当适用终局裁决。（2018年新增）

(2) 能否进一步寻求救济？——劳动者可以依法提起劳动诉讼

劳动者 对劳动争议的终局裁决不服的，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。

(3) 能否进一步寻求救济？——用人单位可以依法撤销裁决

用人单位有证据证明劳动争议仲裁终局裁决有下列情形之一，可以自 **收到仲裁裁决书之日起 30日内**向劳动争议仲裁委员会所在地的 **中级**人民法院申请撤销裁决：

①适用法律、法规确有错误的；

②劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

③违反法定程序的；

④裁决所根据的证据是伪造的；

⑤对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

⑥仲裁员在仲裁该案件时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

【提示】终局仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起 15日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(4) 如果裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当 **分别制作裁决书**，并告知当事人相应的救济权利。（2018年新增）



7. 劳动仲裁裁决的执行

(1) 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送 **人民法院**执行，劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

(2) 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。

【小结】

《仲裁法》规定的仲裁 VS 劳动仲裁

	《仲裁法》规定的仲裁	劳动仲裁
是否以仲裁协议有效存在为前提	√	×
与诉讼的关系	或裁或审	先裁后审
仲裁机构与行政机构的关系	完全独立	经费由财政保障
仲裁机构不按行政区划层层设立	√	√
管辖	既不实行级别管辖，也不实行地域管辖	实行地域管辖（劳动合同履行地或用人单位所在地）
		（1）当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起 1年

申请仲裁的时效	除另有规定，适用民事诉讼时效的规定	(2) 拖欠劳动报酬的，劳动关系存续期间不受仲裁时效限制；劳动关系终止的，自终止之日起计算 1 年
是否收费	√	×
能否口头申请	×	√
公开仲裁	×	√
开庭审理	√	√
回避制度	√	√
一裁终局	√	终局裁决的劳动争议： (1) 劳动者不服， 15 日内起诉 (2) 用人单位不能提起劳动诉讼；裁决符合撤销情形的，可以申请撤销
强制执行	人民法院	

【例题 1 • 多选题】关于一般经济纠纷仲裁和劳动仲裁共同点的下列表述中，正确的有 ()。(2017 年)

- A. 仲裁庭仲裁案件均适用回避制度
- B. 当事人均须在事前或事后达成仲裁协议，仲裁委员会方可受理
- C. 仲裁委员会均不按行政区划层层设立
- D. 当事人对仲裁裁决不服，均可向人民法院起诉

【答案】 AC

【解析】(1) 选项 B：一般经济纠纷的仲裁，当事人必须在事先或事后达成仲裁协议，才能据此向仲裁机构提出仲裁申请；而劳动争议的仲裁，则不要求当事人达成仲裁协议，只要一方当事人提出申请，有关仲裁机构即可受理。(2) 选项 D：一般经济纠纷的仲裁实行“一裁终局”制度；而劳动争议仲裁，当事人对裁决不服的，除法律规定的几类特殊劳动争议外，可以向人民法院起诉。

【例题 2 • 单选题】根据劳动争议仲裁法律制度的规定，劳动者与用人单位因确认劳动关系发生劳动争议的，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起一定期限内提出仲裁申请。该期限为 ()。(2016 年)

- A. 3 年
- B. 6 个月
- C. 1 年
- D. 2 年

【答案】 C

【解析】劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年，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。

【例题 3 • 多选题】根据劳动合同法律制度的规定，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

【解析】劳动争议的解决方法：协商（和解）、劳动调解、劳动仲裁、劳动诉讼。

【例题 4 • 多选题】根据劳动仲裁法律制度的规定，下列各项中，属于仲裁员在仲裁劳动争议案件时应当回避的情形有 ()。(2013 年)

- A. 私自会见争议案件代理人
- B. 私自接受争议案件的当事人请客送礼
- C. 是争议案件代理人的近亲属
- D. 是争议案件当事人的近亲属

【答案】 ABCD

【解析】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（选项 CD）；（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、代理人请客送礼的（选项 AB）。

【例题 5·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】×

【解析】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。

【例题 6·判断题】发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。（ ）（2012年）

【答案】√

【例题 7·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，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

【解析】选项 ABCD均属于劳动争议，均可申请劳动仲裁。

