劳动关系管理

主要知识点

- 劳务派遣用工管理
- 工资集体协商
- 劳动安全卫生管理
- 企业劳动争议处理



第一节　劳务派遣

【知识要求】

一、劳动关系含义与特征（新增）

二、劳动法律关系的含义和特征（新增）

三、劳务关系（新增）

四、劳动关系与劳务关系的区别（新增）

五、劳务派遣的概念

六、劳务派遣的特点

【能力要求】

一、劳务派遣机构的管理（变动）

二、被派遣劳动者的管理（新增）

三、法律责任（新增）

四、外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理（新增）

五、应用案例分析（新增）

一、劳动关系含义与特征（新增）

（一）劳动关系的含义

1. 人力资源的配置是通过劳动力市场实现的。
2. 在劳动力市场中，企业与劳动者均为享有经济主权的市场主体。
3. 在现代社会，劳动的社会形式的趋同性使得劳动关系成为经济社会最普遍、最基本的社会关系。
4. 所谓劳动关系通常是指用人单位（雇主）与劳动者（雇员）之间在运用劳动者的劳动能力，实现劳动过程中所发生的关系。**它是产权关系的另一种表现形式，而与劳动分工并无直接的联系。**
5. 劳动关系是社会生产过程中生产的客观条件——生产资料（资本），与生产的主观条件——劳动力相互结合的具体表现形式。
6. 劳动关系所反映的是一种特定的经济关系——劳动给付与工资的交换关系。

一、劳动关系含义与特征（新增）

（二）劳动关系的特征

1．劳动关系的内容是劳动

2．劳动关系具有人身关系属性和财产关系属性相结合的特点

3．劳动关系具有平等性和隶属性的特点

【课堂练习】

例1：关于劳动关系表述错误的是（）。

A. 劳动关系是经济社会最普遍、最基本的社会关系

B. 劳动关系所反映的是劳动给付与工资的交换关系

C. 劳动关系与劳动分工有直接的联系

D. 劳动关系的内容是劳动

【答案】C

【解析】本题考查劳动关系。劳动关系因生产要素属于不同的所有者而产生，它是产权关系的另一种表现形式，而与劳动分工并无直接的联系。

二、劳动法律关系的含义和特征（新增）

（一）劳动法律关系

1. 所谓劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系，即雇员与雇主在实现现实的劳动过程中所发生的权利义务关系。
2. 劳动关系经劳动法律规范、调整和保护后，即转变为劳动法律关系，雇主和雇员双方有明确的权利义务。
3. 劳动法律关系与劳动关系的最主要区别在于劳动法律关系体现了国家意志。

二、劳动法律关系的含义和特征（新增）

（二）劳动法律关系的特征(四点)

1．劳动法律关系是劳动关系的现实形态

(1)法定权利义务：存在于各类劳动法律渊源中的权利与义务只是以规范与观念形态存在的权利义务，这种权利义务称为法定权利义务，是权利义务存在的主要形态。

(2)现实权利义务：是指法律关系主体实际行使和履行的权利义务。

(3)法定的权利义务只有转化为现实的权利义务才对劳动关系主体有实际的价值，才是真实的和完整的；对于国家来说，才算实现了国家的意志和法律的价值。

(4)劳动关系是劳动法律关系的现实基础，而劳动法律关系则是劳动关系的法律形式。实际上，劳动法对劳动关系的调整是将劳动关系转化为劳动法律关系来实现的。

二、劳动法律关系的含义和特征（新增）

（二）劳动法律关系的特征（四点）

2．劳动法律关系的内容是权利和义务

3．劳动法律关系的双务关系

劳动法律关系是一种双务关系，雇主、雇员在劳动法律关系之中既是权利主体，又是义务主体，互为对价关系。

4、劳动法律关系具有国家强制性

如不得使用童工，不得低于最低工资标准雇用员工，雇主提供的劳动安全卫生条件不得低于国家标准等。

【课堂练习】

例2：劳动法律关系的特征表现为（）。

A. 它是劳动关系的现实形态

B. 它的内容之一是权利

C. 它的内容之二是义务

D. 它具有国家强制性

E. 它是双务关系

【答案】ABCDE

【解析】本题考查劳动法律关系。其特征包括：

（1）劳动法律关系是劳动关系的现实形态

（2）劳动法律关系的内容是权利和义务

（3）劳动法律关系的双务关系

（4）劳动法律关系具有国家强制性

例3：关于劳动法律关系是劳动关系的现实形态表述错误的是（）。

A. 法定的权利义务只有转化为现实的权利义务才对劳动关系主体有实际的价值

B. 劳动法对劳动关系的调整是将劳动关系转化为劳动法律关系来实现的

C. 未在法律规范调整范围内的劳动关系不具有法律关系的性质

D. 法定权利义务是指法律关系主体实际行使和履行的权利义务

【答案】D

【解析】本题考查劳动法律关系的特征。其中，现实权利义务是指法律关系主体实际行使和履行的权利义务。

二、劳动法律关系的含义和特征（新增）

（三）事实劳动关系

1．事实劳动关系的含义

(1)事实劳动关系:是指用人单位除了非全日制用工形式外无书面劳动合同或无有效书面劳动合同形成的劳动法律关系。

(2)劳动者为用人单位提供劳动，接受用人单位的管理，遵守用人单位的内部劳动规则，获得用人单位支付的劳动报酬等是构成事实劳动关系的基本要素。《劳动合同法》规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立”。也就是说，引起劳动关系产生的基本法律事实是用工而不是订立劳动合同。

(3) 事实劳动关系与劳动关系相比较只是缺少了一个形式要件——书面劳动合同。

（三）事实劳动关系

2．事实劳动关系形成的原因

(1)不订立书面劳动合同而形成事实劳动关系。

分为两种：

第一种是自始未订立书面劳动合同；

第二种是原劳动合同期满，用人单位和劳动者未以书面形式续订劳动合同，但劳动者仍在原单位工作。

无书面形式的劳动合同是引起事实劳动关系发生的最主要的原因。

(2)无效劳动合同而形成事实劳动关系。

(3)双重劳动关系而形成事实劳动关系。

(4)以其他合同形式替代劳动合同而形成事实劳动关系。

比如在承包合同、租赁合同、兼并合同中一般性地规定了劳动者的使用、安置和待遇等问题，从而形成事实劳动关系等。

（三）事实劳动关系

3．关于事实劳动关系的法律规定

第一次在正式文件中提出事实劳动关系这一概念的是《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》。第八十二条规定：“用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，并符合劳动法的适用范围和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的受案范围，劳动争议仲裁委员会均应受理。”

相关法律解读：

《劳动合同法》于2008年1月1日起施行。这部法律的颁布实施进一步明确了劳动合同的法律地位。它明确规定，“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”。它规定了三项措施：

（1）放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法；

(2)规定用人单位未在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同的，自第二个月起向劳动者每月支付两倍工资；

(3)规定用人单位自用工之日起满一年仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足一年的违法期间向劳动者每月支付两倍的工资外，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

此外，《劳动合同法实施条例》第五条规定，自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。前述规定可以有效地抑制事实劳动关系的发展。

【课堂练习】

例4：构成事实劳动关系的基本要素包括（）。

A.劳动者为用人单位提供劳动

B.劳动者接受用人单位的管理

C.劳动者遵守用人单位的内部劳动规则

D.劳动者获得用人单位支付的劳动报酬

E.引起劳动关系产生的基本法律事实是用工

【答案】ABCD

【解析】本题考查事实劳动关系。劳动者为用人单位提供劳动，接受用人单位的管理，遵守用人单位的内部劳动规则，获得用人单位支付的劳动报酬等是构成事实劳动关系的基本要素。

【课堂练习】

例5：事实劳动关系形成的原因是（）。

A.不订立书面劳动合同而形成事实劳动关系

B.无效劳动合同而形成事实劳动关系

C.双重劳动关系而形成事实劳动关系

D.以劳动合同形式替代其他合同而形成事实劳动关系

E.以其他合同形式替代劳动合同而形成事实劳动关系

【答案】ABCE

【解析】本题考查事实劳动关系。其形成的原因包括：

（1）不订立书面劳动合同而形成事实劳动关系

（2）无效劳动合同而形成事实劳动关系

（3）双重劳动关系而形成事实劳动关系

（4）以其他合同形式替代劳动合同而形成事实劳动关系

三、劳务关系（新增）

（一）劳务关系概念

1.所谓劳务关系是指劳动服务供给者与劳动服务的需求者根据口头或书面约定，由劳动服务供给者向劳动服务的需求者提供一次性的或者是特定的劳动服务，劳动服务的需求者依照约定向劳动服务供给者支付劳务报酬的民事法律关系。

2.劳务关系是由两个或两个以上的平等主体，通过劳务合同建立的一种民事权利义务关系。该合同可以是书面形式，也可以是口头形式和其他形式。其适用的法律主要是《中华人民共和国合同法》和《中华人民共和国民法通则》。

三、劳务关系（新增）

（二）劳务关系构成要素（3个）

1．主体：劳务关系的主体即享有民事权利能力和行为能力的自然人及各类组织，如个体经济组织、合伙、法人、政府、外国组织以及其他特殊组织。

2．内容：劳务关系的内容即劳务关系当事人享有的权利和义务。

3．客体：劳务关系的客体即主体权利义务所指向的事务，包括行为，也包括物、智力成果及其他体现具有物质或非物质利益性质的事务。

三、劳务关系（新增）

（三）劳务关系特征（4个）

1．劳务关系双方当事人的法律地位平等，在人身上不具有隶属关系，当事人之间不存在管理与被管理、指挥、命令和服从的关系。

2．工作风险一般由劳务供给者自行承担。但由劳务需求者提供工作环境和工作条件的以及法律另有规定的除外。

3．劳务关系是基于民事法律规范成立，并受民事法律规范的调整和保护。

4．劳务关系主体具有不特定性，劳务需求方与供给方可以是自然人、法人或是其他组织。劳务关系的内容具有广泛性特征等。

四、劳动关系与劳务关系的区别（新增）（9点）

1．两者产生的原因不同。

（1）劳动关系是基于用人单位与劳动者之间因生产要素的结合而产生的关系。

（2）劳务关系产生的原因在于社会分工。

2．适用的法律不同。

（1）劳动关系由劳动法调整规范

（2）劳务关系则主要由民法、合同法等调整规范

3．主体资格不同

（1）劳动关系的主体具有特定性，只能在自然人与用人单位之间产生。

（2）劳务关系的主体双方不具有特定性：当事人可以同时都是法人、非法人组织、自然人，也可以是公民与法人、非法人组织。

四、劳动关系与劳务关系的区别（新增）（9点）

4．主体性质及其关系不同

（1）劳动关系的双方主体之间不仅存在着财产关系即劳动给付与工资的交换关系，还存在着人身关系，即行政隶属关系。

（2）劳务关系的双方主体之间只存在财产关系，即经济关系，彼此之间无从属性，不存在行政隶属关系，没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务。

这是劳动关系与劳务关系最基本、最明显的区别。

5．当事人之间权利义务方面有着系统性的区别

（1）劳动关系中的劳动者享有劳动法规定的全部权利，如劳动报酬权、劳动安全卫生保护权、民主管理权、职业培训权、物质帮助权，等等；与此相应，承担劳动给付、遵守用人单位内部劳动规则、遵守操作规程、保守商业秘密等义务；

（2）劳务关系中的劳动服务供给者不享有前述权利。

四、劳动关系与劳务关系的区别（新增）（9点）

6. 劳动条件的提供方式不同

（1）劳动关系的运行中，实现劳动过程的物质条件由用人单位提供，用人单位同时要为劳动者提供符合国家劳动安全卫生标准的劳动条件、必要的安全卫生保障和防护设备。

（2）劳务关系中物质条件的提供，一般情况下应由劳动服务供给者提供。

7. 违反合同产生的法律责任不同

（1）劳动关系的当事人不履行、不适当履行劳动合同所产生的责任不仅有民事责任，而且还有行政责任，甚或刑事责任。

（2）劳务关系的当事人不履行、不适当履行劳务合同所产生的责任通常只有民事责任——违约责任和侵权责任，不存在行政责任。

四、**劳动关系与劳务关系的区别（新增）（9点）**

8．纠纷的处理方式不同

9．履行合同中的伤亡事故处理不同

（1）根据《工伤保险条例》的规定，劳动关系中的劳动者发生工伤适用的是无过错原则：即使用人单位没有过错，仍然应当对遭受工伤的劳动者承担法律规定的责任，受到人身伤害韵劳动者依法享有工伤保险待遇。

（2）劳务关系不适用工伤事故处理的有关规定。劳动服务供给者在提供劳动服务过程中遭受人身损害的，按照《民法通则》的规定由过错方来承担赔偿责任，即过错原则。

【课堂练习】

例7：劳动关系与劳务关系最基本、最明显的区别是（）。

A. 适用的法律不同

B. 主体资格不同

C. 主体性质及其关系不同

D. 违反合同产生的法律责任不同

【答案】C

【解析】本题考查劳动关系与劳务关系的区别。其中，主体性质及其关系不同是劳动关系与劳务关系最基本、最明显的区别。

五、劳务派遣的概念

（一）劳务派遣的含义

劳务派遣是指劳务派遣单位与接受单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用雇员派遣该劳动者到接受单位工作，劳动者和劳务派遣机构从中获得收入的经济活动。

（二）劳务派遣的性质

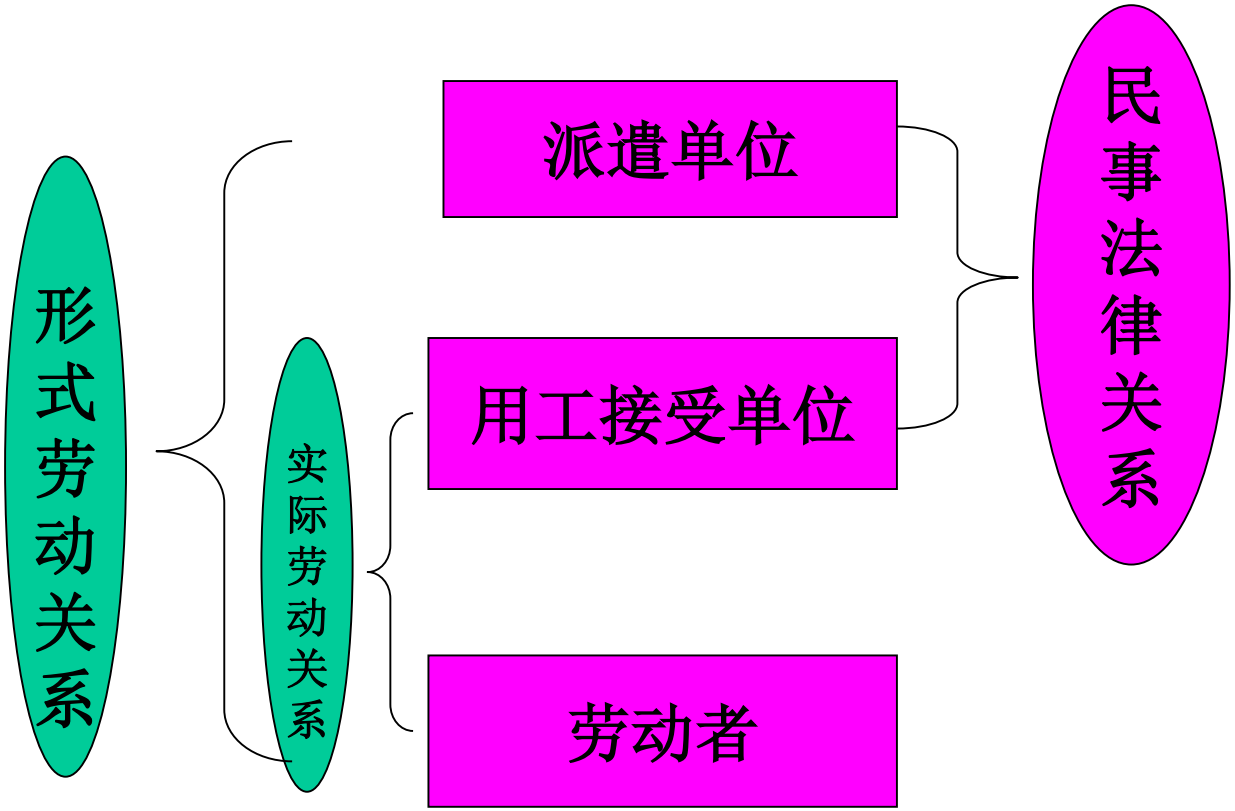
1.劳务派遣是一种典型的非正规就业方式，在我国亦是一种新型用工方式　　劳动者派遣定性为——一种**组合劳动关系**

三种主体：劳务派遣单位、接收单位和被派遣劳动者

三重关系：两两之间的关系

劳务派遣的**本质特征**——雇佣和使用相分离

劳务派遣单位是**形式上的雇主**，和劳动者有“关系”但没劳动的形式劳动关系；接受单位与被派遣劳动者的关系属于有劳动没“关系”的**实际劳动关系**。



都是不完整的劳动关系

通过劳务派遣协议

组合劳动关系

五、劳务派遣的概念

（二）劳务派遣的性质

1、劳务派遣定性为是一种组合劳动关系。

2、劳务派遣的本质特征是雇用和使用相分离。

【课堂练习】

例：2013.11真题（单选）

下列关于劳务派遣的说法，不正确的是（）。

A、雇员是被派遣的劳动者

B、是一种组合劳动关系

C、本质是劳动力的雇佣和使用相统一

D、雇主是劳务派遣单位

【答案】C

【解析】本题考查劳务派遣的性质。劳务派遣的本质特征是雇用和使用相分离。

六、劳务派遣的特点

（一）形式劳动关系的运行

1.劳务派遣机构：它是形式劳动关系的主体之一，是以劳务派遣形式用工的用人单位。其职责是：

（1）被派遣劳动者的招聘、甄选、考核、录用，将被派遣劳动者派遣到用工单位，支付工资、提供福利待遇、为被派遣劳动者缴纳社会保险、督促被派遣劳动者的用工单位执行国家劳动标准和劳动条件；

（2）收取被派遣劳动者的用工单位支付的派遣服务费；

（3）行使和履行应由本方享有和承担的其他权利义务。

2.被派遣劳动者：享有和履行劳动合同约定的权利义务。

六、劳务派遣的特点

（二）实际劳动关系的运行

1.被派遣劳动者的用工单位：它是实际劳动关系的主体之一，是获得被派遣劳动者实际劳动给付的用工单位。其职责是：

（1）为被派遣劳动者提供工作岗位和其他劳动安全卫生条件，实施劳动安全卫生管理、制定和实施与被派遣劳动者相关的内部劳动规则，实施其他的劳动管理事务；

（2）向劳务派遣机构支付派遣服务费，行使和履行应由本方享有和承担的其他权利义务。

2.被派遣劳动者：行使和履行劳动合同以及劳务派遣协议约定的应由本人享有和承担的权利义务。

六、劳务派遣的特点

(三)劳动争议处理

1.劳务派遣中的劳动争议：既可能发生于被派遣劳动者与劳务派遣机构之间，也可能发生于被派遣劳动者与用工单位之间；

2.派遣单位与用工单位之间发生的争议：虽然也会涉及派遣劳动者的利益，但不属于劳动争议，而是属于民事纠纷。

3.在形式劳动关系与实际劳动关系的运行中发生的劳动争议：

（1）应当依照一般劳动争议的处理原则与程序进行处理；

（2）在形式用人主体和实际用人主体合谋共同侵害劳动者的合法权益时，形式用人单位和实际用人单位都应当作为被诉人。

（3）在组合劳动关系的任一用人单位单独承担法律责任的争议中，如果争议处理结果与另一用人单位有直接的利害关系，前者作为被诉人，后者作为第三人。

六、劳务派遣的特点

4.异地劳务派遣中的劳动争议

异地劳动争议处理原则：

（1）被派遣劳动者与劳务派遣机构的劳动争议由劳务派遣机构所在地管辖

（2）被派遣劳动者与用工单位的劳动争议由用工单位所在地管辖

（3）被派遣劳动者与劳务派遣机构和用工单位的劳动争议由劳动合同或劳务派遣协议约定，由当事人选择劳务派遣机构所在地或用工单位所在地管辖。

【课堂练习】

例：2012.5真题（多选）

劳务派遣单位的职责包括（）。

A.向被派遣者支付工资

B.为被派遣者提供福利待遇

C.为被派遣者缴纳社会保险费

D.监督管理被派遣者的具体工作

E.为被派遣者提供实现劳动给付的工作岗位

【答案】ABC

【解析】本题考查劳务派遣的特点。劳务派遣机构是形式劳动关系的主体之一，其职责是：

（1）被派遣劳动者的招聘、甄选、考核、录用，将被派遣劳动者派遣到用工单位，支付工资、提供福利待遇、为被派遣劳动者缴纳社会保险、督促被派遣劳动者的用工单位执行国家劳动标准和劳动条件；

（2）收取被派遣劳动者的用工单位支付的派遣服务费；

（3）行使和履行与劳动者订立的以劳务派遣形式用工的劳动合同以及与用工单位订立的劳务派遣协议约定的应由本方享有和承担的其他权利义务。

【能力要求】

一、劳务派遣机构的管理（变动）

2008年实施的《劳动合同法》对劳务派遣做了全面的规范。针对劳务派遣最近几年发展中存在的问题，2012年12月28日全国人大常委会决定对《劳动合同法》的相关内容作出修改，并从2013年7月1日起生效。其内容主要有：

1、资格条件

经营劳务派遣业务的劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，并应当具备下列条件：

（1）注册资本不得少于人民币200万元。

（2）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施。

（3）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度。

(4)法律、行政法规规定的其他条件。

【能力要求】

一、劳务派遣机构的管理（变动）

2．设立程序

（1）经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；

（2）经许可的，依法办理相应的公司登记。

（3）未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

（4）《劳动合同法》修改决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在该决定施行之日起（即2013年7月1日起）一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。

【能力要求】

一、劳务派遣机构的管理（变动）

3．合同体系

在组合劳动关系的运行中，存在两种合同:劳动合同和劳务派遣协议。劳动合同的内容不仅应当具备《劳动合同法》规定劳动合同的一般法定条款，为适应劳务派遣的特殊需要，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。

（1）劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；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。

（2）劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下简称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

（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。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。

【能力要求】

一、劳务派遣机构的管理（变动）

3．合同体系

（4）劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

（5）劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

（6）劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的；被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

（7）政府劳动行政管理部门制定并应推荐使用以派遣形式用工的劳动合同和劳务派遣协议的格式文本。

（8）被派遣劳动者的接受单位（即用工单位）从自身利益出发，应和符合上述条件的劳务派遣机构建立用人方面的分工协作关系。

【能力要求】

【课堂练习】

例8：劳务派遣单位应当具备（）条件。

A.注册资本不得少于人民币50万元

B.注册资本不得少于人民币200万元

C.法律、行政法规规定的其他条件

D.有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度

E.有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施

【答案】BCDE

【解析】本题考查劳务派遣机构的管理。经营劳务派遣业务的劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，并应当具备下列条件：

注册资本不得少于人民币200万元

有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施

(3)有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度

(4)法律、行政法规规定的其他条件

【课堂练习】

例9：关于劳务派遣机构的管理表述错误的是（）。

A.经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可

B.经许可的，依法办理相应的公司登记

C.《劳动合同法》修改决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在该决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记。

D.《劳动合同法》修改决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在2013年7月1日起二年内依法取得行政许可并办理公司变更登记

E.《劳动合同法》修改决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在2014年7月1日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记

【答案】DE

【解析】本题考查劳务派遣机构的管理。劳务派遣机构设立程序是：

（1）经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；

（2）经许可的，依法办理相应的公司登记。

（3）未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

（4）《劳动合同法》修改决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在该决定施行之日起（即2013年7月1日起）一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。

二、被派遣劳动者的管理（变动，部分新增）

其管理的特殊性主要在于避免可能出现的劳动歧视问题，即单位的正式雇员与被派遣劳动者在地位、待遇等方面的差别对待。为了防范和制止对被派遣劳动者的歧视，在管理中必须遵守下述规定：

1．被派遣劳动者与正式雇员享有平等的法定劳动权利，如参加工会的权利、民主参与的权利、提请劳动争议处理的权利等。

(1)实际用人单位的集体合同规定的工作时间、休息休假、劳动安全卫生等劳动条件标准同样适用于被派遣劳动者。

(2)被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

(3)劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前述规定。

二、被派遣劳动者的管理（变动，部分新增）

2．劳务派遣用工是企业用工的补充形式。劳动合同用工是我国的企业基本用工形式，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

(1)临时性工作岗位:是指存续时间不超过六个月的岗位；

(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；

(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。

(4)用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

二、被派遣劳动者的管理（变动，部分新增）

3．用工单位应当履行下列义务：

(1)执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

(2)告知被派遣劳动者其工作要求和劳动报酬。

(3)支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。

(4)对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。

(5)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。被派遣劳动者的派遣期限到期，应提前告知，并应协同劳务派遣单位办理劳动合同的终止手续和工作交接。

例10：劳务派遣用工是补充形式，不能在（）实施。
A.存续时间不超过六个月的岗位
B.为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位
C.替代性工作岗位
D.主营业务岗位
【答案】D
【解析】本题考查被派遣劳动者的管理。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。
(1)临时性工作岗位:是指存续时间不超过六个月的岗位；
(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；
(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

例11：用工单位应当履行（）义务。

A.执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护

B.告知被派遣劳动者其劳动报酬

C.支付加班费

D.对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训

E.连续用工的，实行正常的工资调整机制

【答案】ABCDE

【解析】本题考查用工单位义务。包括：

执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

告知被派遣劳动者其工作要求和劳动报酬。

支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。

对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。

(5)连续用工的，实行正常的工资调整机制。

三、法律责任（新增）

1.劳务派遣单位法律责任：

违反前述规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处5万元以下的罚款。

2.劳务派遣单位、用工单位法律责任：

劳务派遣单位、用工单位违反有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上1万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

【课堂练习】

例12：劳务派遣单位未经许可，擅自经营劳务派遣业务的法律责任是（）。

A.没收违法所得并处违法所得1倍以上3倍以下的罚款

B.没收违法所得并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款

C.没有违法所得的，可以处1万元以下的罚款。

D.没有违法所得的，可以处3万元以下的罚款。

E.没有违法所得的，可以处5万元以下的罚款。

【答案】BE

【解析】本题考查劳务派遣单位法律责任。劳务派遣单位未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处5万元以下的罚款。

四、外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理（新增）

（一）外国企业常驻代表机构

外国企业，是指依照外国法律在中国境外设立的营利性组织，而外国企业常驻代表机构是指外国企业依照我国法律法规的规定，在中国境内设立的从事与该外国企业业务有关的非营利性活动的办事机构。代表机构不具有法人资格。代表机构可以从事与外国企业业务有关的下列活动：

1．与外国企业产品或者服务有关的市场调查、展示、宣传活动。

2．与外国企业产品销售、服务提供、境内采购、境内投资有关的联络活动。法律、行政法规或者国务院规定代表机构从事前款规定的业务活动须经批准的，应当取得批准。

四、外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理（新增）

（二）外国企业常驻代表机构聘用中国雇员管理规定的适用范围规定适用于省一级行政区域内的下列单位和个人：

1．外国企业常驻代表机构。

2．涉外就业服务单位。

3．到外国企业常驻代表机构工作的中国雇员。

省、自治区、直辖市政府以及相关机关根据国家有关规定和各自职责依法实施外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的监督检查和管理。

四、外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理（新增）

（三）外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的程序，重点掌握以下知识点：

！中国雇员必须通过涉外就业服务单位向外国企业常驻代表机构求职应聘。

！涉外就业服务单位派中国雇员到外国企业常驻代表机构工作应按规定办理有关审查手续。

！《雇员就业证》是中国雇员到外国企业常驻代表机构工作的合法凭证。

（省、市、自治区劳动行政部门或其授权的地级以上市劳动行】政部门申请领取）。

！中国雇员属跨区域应聘就业的，应向当地公安机关申领《暂住证》。

五、应用案例分析：请大家自行阅览

【课堂练习】

例13：中国雇员到外国企业常驻代表机构工作的合法凭证是（）。

A.《暂住证》

B.《许可证》

C.《雇员就业证》

D.《居住证》

【答案】C

【解析】本题考查外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理。《雇员就业证》是中国雇员到外国企业常驻代表机构工作的合法凭证

例14：外国企业常驻代表机构聘用中国雇员管理规定的适用范围是（）。

A.外国企业常驻代表机构

B.涉外就业服务单位

C.到中国企业常驻代表机构工作的中国雇员

D.到外国企业常驻代表机构工作的中国雇员

E.到中国企业常驻代表机构工作的外国雇员

【答案】ABD

【解析】本题考查外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理。外国企业常驻代表机构聘用中国雇员管理规定的适用范围：

（1）外国企业常驻代表机构

（2）涉外就业服务单位

（3）到外国企业常驻代表机构工作的中国雇员

劳动争议的处理

第十七条　劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

劳动争议的处理

第六十条　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。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条　劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条　用工单位应当履行下列义务：

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

劳动争议的处理

第三十六条　用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十八条　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重者经用人单位提出，拒不改正的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四十条　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第四十条　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的

案例分析：**WT人力资源有限公司是经过劳动行政部门批准成立的一家劳务派遣专业机构，具有独立的法人资格。2008年5月，为了筹备参加将于10月开幕的中国国际高新技术成果交易会，SHE电子科技有限公司要求WT公司以劳务派遣的方式提供日语翻译一名，服务期限为半年。**

接到SHE公司的请求后，WT公司随即在人才市场发布了招聘日语翻译的广告。2008年6月10日，拥有日语翻译资格证书的方珠看见WT公司的 招聘广告后即前往应聘。经过面试，方珠顺利被WT公司录用，并与该公司签订了为期半年的劳动合同。该劳动合同中特别载明：方珠的用工单位为SHE公司，派遣期限为6个月，工作岗位为日语翻译。

方珠办理好入职手续后随即被派遣至SHE公司工作。6个月的派遣期限期满后，SHE公司将方珠退回WT公司，WT公司随后以劳动合同期满为由宣布终止与方珠的劳动合同。但方珠认为WT公司的决定是违法，遂提起劳动仲裁。

请问：你认为WT公司的决定违法吗？理由

参考答案：

WT公司的决定是违法的。根据我国《劳动合同法》的规定，劳务派遣单位应当与被派遣的劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，WT公司与方珠签订的劳动合同只有半年的有效期，这已违反了法律的强制性规定，应予纠正。

案例二：王婷系ZTZ家政服务有限公司的员工。2008年1月，ZTZ公司与SD酒店签订劳务派遣协议，王婷等10名员工被ZTZ公司劳务派遣至SD酒店从事保洁工作。

2008年6月7日，王婷在执行保洁任务时不小心从SD酒店一楼的窗台上跌落倒地，导致小腿骨折。SD酒店的老板及时将她送到医院治疗，但是拒绝支付医疗费。伤愈后，王婷找回ZTZ公司索要医疗费。然而ZTZ公司老总拒绝赔偿，对王婷说：你是为SD酒店打扫卫生时受的伤，应该找他们索赔。

请问：王婷的要求合法吗？为什么？

参考答案：王婷的要求是合法的。根据我国劳动合同法的规定，劳务派遣单位违法给被派遣劳动者造成损害的，劳动派遣单位与用工单位应承担连带赔偿责任。由于劳务派遣单位ZTZ公司拒不支付医疗费的行为已经侵犯了王婷的合法权益，给王婷造成了损害。因此，劳务派遣单位ZTZ公司与用工单位SD酒店对王婷的医疗费承担赔偿责任。

案例：
吴梅于2008年1月进入CF人力资源有限公司从事家政劳务派遣工作。劳资双方签订了为期三年的劳动合同。该劳动合同约定：吴梅每个月工资为1800元，劳动合同期内应服从单位的工作安排。
2008年5月，吴梅与一中学同学结婚。两个月后，吴梅怀孕了。得知吴梅怀孕，CF公司老总非常高兴。他想借机炒掉吴梅，以节约公司人力成本。
2008年8月1日，CF公司通知吴梅：因她怀孕不能胜任工作，公司决定以额外支付一个月工资的方式解除与她的劳动合同。
请问：CF公司的做法正确吗？为什么？

参考答案：不正确，根据《劳动合同实施条例》第三十二条规定：“劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行”，而四十八条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的用人单位应当继续履行，劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。因此，该公司应该支付赔偿金3600元。

第二节　工资集体协商

【知识要求】

- 工资集体协商
- 工资指导线制度含义
- 制定工资指导线应遵循的原则
- 工资指导线的主要内容
- 劳动力市场工资指导

【能力要求】

- 工资集体协商的程序
- 劳动力市场工资指导价位的制定程序

一、工资集体协商

（一）什么是工资集体协商

企业工会代表与企业代表依法就企业内部**工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平**等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

工资协议是指专门就**工资事项**签订的**专项集体合同**

工资集体协商制度是调整**劳动关系**运行的重要机制！

（二）工资集体协商的内容

1、 工资协议的期限
2、工资分配制度、工资标准和工资分配形式
3、职工年度平均工资水平及其调整幅度
4、奖金、津贴、补贴等分配办法
5、工资支付办法
6、变更、解除工资协议的程序
7、工资协议的终止条件
8、工资协议的违约责任
9、双方认为应当协商约定的其他事项

【课堂练习】

例：2011.5真题（简答）

简述工资集体协商的主要内容。(16分)

答案：工资集体协商的主要内容包括：

（1）工资协议的期限；

（2）工资分配制度、工资标准和工资分配形式；

（3）职工年度平均工资水平及其调整幅度；

（4）奖金、津贴、补贴等分配办法；

（5）工资支付办法；

（6）变更、解除工资协议的程序；

（7）工资协议的终止条件；

（8）工资协议的违约责任；

（9）双方认为应当协商约定的其他事项。

（三）工资集体协商咨询指导员（新增）

1．由省一级劳动关系三方协调会议明确工资集体协商咨询指导员的任职条件

（1）工资集体协商咨询指导员由市、县（市、区）、乡镇（街道）协调劳动关系三方联合推荐，经省、市劳动关系三方培训和考试合格取得资格证后，以各市、县（市、区）、乡镇（街道）协调劳动关系三方聘用的方式产生。

（2）工资集体协商咨询指导员、可以从社会各界从事劳动关系领域工作的学者、律师、教师、社会工作者、企业管理工作者以及在企业直接从事人力资源管理、工会工作的干部等方面人士中聘用。

（3）工资协商指导员应同时具备以下条件：

●具有中专以上文化程度，能熟练运用劳动法法律法规，熟悉相关劳动、工资方面的政策并能熟练运用政策分析处理问题。

●了解本地区相关行业的工资水平和企业生产经营管理等方面的专业知识，熟悉企业人力资源管理、劳动工资和社会保障等方面的专业知识。

●具有一定的指导和综合协调能力，有丰富的实践经验和较高的协商谈判艺术，能够熟练地组织和处理集体协商、集体合同签订、工资集体协商工作的相关事宜。

（4）取得工资集体协商咨询指导员资格的人员，由省、市、县（市、区）协调劳动关系三方根据实际情况聘任为工资集体协商咨询指导员，委托同级总工会对工资协商指导员进行日常工作管理和指导。

（三）工资集体协商咨询指导员（新增）

2．明确工资集体协商咨询指导员的工作职责

经过培训考试合格、接受聘任的工资集体协商咨询指导员，履行以下工作职责：

（1）指导和帮助企业、基层工会开展工资集体协商、签订工资专项集体合同；

（2）指导和帮助企业（行业）或基层工会收集职工意见、提出协商要约、拟定协商方案、研究协商策略、确定协商内容、起草工资专项集体合同草案等，并负责收集和整理与工资集体协商相关的企业生产经营情况、资料、数据和信息。

（3）受市、县（市、区）或乡镇（街道）协调劳动关系三方的委派，接受企业（行业）或基层工会委托，作为工资集体协商正式代表，全过程参与工资集体协商，跟踪了解工资专项集体合同的履行落实情况，帮助企业建立适应行业、企业特色的工资分配制度。

（4）为企业开展工资集体协商提供咨询服务，并在聘任单位的领导下，对工资集体协商实践经验进行总结和研究。

（5）通过对工资集体协商代表开展有关法律法规、政策、协商技巧、财务、统计等知识和包括劳动分配率法、劳动效率系数法等工资测算的基本方法的培训，提高协商代表的专业知识水平，掌握一定的协商艺术、谈判技巧。

（三）工资集体协商咨询指导员（新增）

3．确定工资集体协商咨询指导员的义务

（1）坚持认真执行国家收入分配政策，坚持客观、公正、维护企业整体利益与维护职工合法权益相一致的原则。

（2）真实反映所委托方的意愿，维护委托方合法权益，及时与委托方沟通情况。

（3）对企业工资集体协商中产生的矛盾，认真负责地进行调解，避免突发性事件和冲突事件发生，并及时向上级组织报告，维护正常的生产、工作秩序和社会稳定。

（4）严格保守商业秘密，不得向外界泄露工资集体协商中涉及的有关秘密信息等。

（四）社会协商（新增）

在我国，集体合同制度实施的是以基层集体合同为主导的体制，因而工资集体协商通常在一家企业的范围内进行。但是，在一些行业，如饮食服务业、修理行业、商业零售行业；以及在一些地区，如城市街道或中小城市中，小微企业众多，雇员比较分散，工会的组建率也比较低，为了更好地协调劳动关系，维护劳动关系双方的合法权益，工资集体协商可以超出企业范围，在同一地区相关企业内开展工资集体协商。此类工资集体协商被称为社会协商。

【课堂练习】

例1：工资集体协商咨询指导员的工作职责包括（）。

A 、 指导企业签订工资专项集体合同

B、帮助基层工会收集职工意见、提出协商要约

C、全过程参与工资集体协商，跟踪了解工资专项集体合同的履行落实情况

D、提供咨询服务，对工资集体协商实践经验进行总结和研究。

E、提高协商代表的专业知识水平

【答案】ABCDE

二、工资指导线制度

(一)工资指导线制度的含义

1.概念：它是在市场经济体制下，政府宏观调控工资总量和水平，调节工资分配关系，指导工资增长，指导企业工资分配的办法、规定的总称。

2.主要目的：是调整、规范工资分配关系，逐步提高工资水平，保证所有的劳动者分享经济社会发展的成果，实现社会公平。

3.适用：各类企业和与之建立劳动关系的劳动者。各类人员均应列入执行工资指导线的范围。

(二)工资指导线的作用

1．为企业集体协商确定年度工资增长水平提供依据，有利于企业形成正常的工资增长机制。

2．引导企业自觉控制人工成本水平。政府在工资的宏观调控方面总的原则：

（1）实施企业工资总额的增长低于经济效益的增长

（2）平均工资的增长低于劳动生产率的增长

（3）在工资的调控上由总量控制向水平控制转变，实施工资指导线制度有利于实现这种转变。

3．完善国家的工资宏观调控体系，体现了市场经济条件下的“政企分开”。

【课堂练习】

例：2013.11真题（单选）

政府在工资宏观调控方面的总原则不包括（）。

A、平均工资的增长低于劳动生产率的增长

B、平均工资的增长低于人均GDP的增长

C、在工资的调控上由总量控制向水平控制转变

D、企业工资总额的增长低于经济效益的增长

【答案】B

【解析】政府在工资的宏观调控方面总的原则是实施企业工资总额的增长低于经济效益的增长，平均工资的增长低于劳动生产率的增长，同时在工资的调控上由总量控制向水平控制转变。

三、制定工资指导线应遵循的原则

1．工资指导线的制定应符合国家宏观经济政策和对工资增长的总体要求，坚持企业工资总额的增长低于企业经济效益的增长，平均工资的增长低于劳动生产率的增长的原则。

2．国家不实行全国统一的工资指导线标准，允许各地根据其具体情况确定当地工资指导线水平，即使在省、自治区、直辖市的范围内，不同行政区域也可以有不同的工资指导线水平。

3．制定工资指导线实行协商原则，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政主管部门会同同级工会、企业家协会研究制定，并将当年工资指导线方案报劳动保障部审核后，经地方政府审批，由地方政府(或其委托劳动保障行政部门)颁布。’

四、工资指导线的主要内容

（一）经济形势分析

国家宏观经济形势和宏观政策分析；本地区上一年度经济增长、企业工资增长分析；本年度经济增长预测以及与周边地区的比较分析。

（二）工资指导线意见

工资指导线有三条线：

上线(预警线)

基准线

下线。

五、劳动力市场工资指导价位的内容和意义

(一)劳动力市场工资指导价位制度的内容

1.劳动力市场工资指导价位制度概念：

它是劳动保障行政部门按照国家统一规范和制度要求，通过科学的方法，定期对各类企业中不同职业(工种)的工资水平进行调查、分析、汇总、加工，形成各类职业(工种)的工资价位，向社会发布，用以规范劳动力市场供需双方的行为，从微观上指导企业合理确定劳动者个人工资水平和各类人员的工资关系。

2.劳动力市场工资指导价位形式

（1）两种形式：年工资收入和月工资收入

（2）三种标准：按高位数、中位数、低位数三种标准反映平均水平。

高位数:反映了该职业(工种)工资收入的较高水平;

中位数:反映了该职业(工种)的工资收入的平均水平;

低位数:反映了该职业(工种)工资收入的较低水平。

3.国家对企业工资分配的宏观调控

（1）由直接控制转向间接调控

（2）由调控工资总量转变为调控工资水平。

（3）建立劳动力市场工资指导价位是市场经济国家通行的做法

五、劳动力市场工资指导价位的内容和意义

(二)劳动力市场工资指导价位制度的意义（自行阅览）

1．能够为劳动力市场机制在实现劳动力资源优化配置方面发挥基础性的调节作用提供条件。

2.有利于政府劳动管理部门转变职能，由直接的行政管理，转为充分利用劳动力市场价格信号，指导企业根据劳动力供求状况和市场价格，合理确定工资水平和各类人员工资关系，形成企业内部科学合理的工资分配体系。劳动力市场工资指导价位，是政府向社会公布的一种劳动力工资价格信号，它只具有指导性，不具有指令性。

3．有利于引导劳动力合理、有序流动，调节地区、行业之间的就业结构，使劳动力价格机制与劳动力供求机制紧密结合，构建完整的劳动力市场体系。

4．可以为新办企业在确定雇员初始工资水平时提供参考，也为企业工资集体协商确定工资水平提供参考依据。

企业劳动关系双方在参考劳动力市场工资指导价位时，必须正确处理好以下关系：

其一是指导价位与企业短期货币工资决定方式的关系。

其二是指导价位与企业经济效益的关系。

其三是指导价位与“两低于”原则的关系。劳动关系双方协商选择参考指导价位时，仍然要受到“两低于”原则的约束，即工资总额增长速度应低于经济效益增长速度，平均工资增长速度应低于劳动生产率增长速度。企业参考工资指导价位时，应该把工资指导价位与“两低于”原则有机地结合起来。

【能力要求】

一、工资集体协商的程序

(一)工资集体协商代表的确定

1.工资集体协商代表的确定程序与集体协商代表的确定程序是一致的。

2.工资集体协商代表应依照法定程序产生

(1)雇员一方由工会代表，未建立工会的企业，由雇员民主推举代表，并得到半数以上雇员同意。

(2)雇主一方代表由企业法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

(3)协商双方应各自确定一名首席代表，在协商期间轮流担任协商会议执行主席，负责工资集体协商有关的组织工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

(4)雇员一方的首席代表应当由工会主席担任，工会主席也可以书面委托其他雇员方面的代表作为首席代表；未成立工会的，由雇员集体协商代表推举。

(5)雇主一方的首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人也可以书面委托其他雇主方面的代表作为首席代表。

(6)协商双方均可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表，但委托人数不得超过本方代表的1／3。

(7)由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商活动，应视为提供了正常劳动，原来所享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。

(8)协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。

【能力要求】

一、工资集体协商的程序

(二)工资集体协商的实施步骤

劳动关系双方的任何一方均可向对方提出工资集体协商的要求，其步骤如下：

1．提出方应事先向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等；另一方接到协商意向书后，应于20日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

2．在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方的要求，在协商开始前5日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

3.协商形成的工资协议草案，应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

4．协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作正式工资协议文本，经双方首席代表签字盖章后成立。

【能力要求】

一、工资集体协商的程序

(三)工资协议的审查

1．工资协议签订后10日内，由企业将工资协议一式三份及说明，报送当地(县级以上)劳动保障行政部门审查。

2．劳动保障行政部门应在收到工资协议15日内，对协商双方代表资格、工资协议条款内容和签订程序进行审查。

3．工资协议报送15日后，协商双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

4．在接到已经生效的工资协议后，协商双方应于5日内，以适当形式向双方人员公布。

(四)明确工资协议期限

工资集体协商，一般情况下一年进行一次。雇员和雇主双方均可在原工资协议期满前60日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

附：某企业工资集体协议书(略)

【课堂练习】

例2:关于工资集体协商代表表述错误的是（）。

A.雇员一方由工会代表，未建立工会的企业，由雇员民主推举代表，并得到1／3以上雇员同意。

B.雇主一方的首席代表应当由法定代表人担任

C.协商双方委托本企业以外的专业人士不得超过本方代表的1／3。

D.由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商活动，原来所享受的工资不变。

【答案】A

【解析】工资集体协商的雇员一方由工会代表，未建立工会的企业，由雇员民主推举代表，并得到半数以上雇员同意。

二、劳动力市场工资指导价位的制定程序(3步)

(一)信息采集

(二)价位制定

制定应注意以下几点：

（1）坚持市场取向原则：依据市场上劳动力供求关系、就业状况、物价水平及居民生活水平制定各职位劳动力市场工资指导价位。

（2）坚持实事求是原则：调查数据应以列入劳动工资统计年报的范围为准，反映的是全年的平均工资水平。

(三)公开发布

【课堂练习】

例：2013.11真题（单选）

制定劳动力市场工资指导价位的依据不包括（）。

A.就业状况

B.经济总量

C.物价水平

D.劳动力供求关系

【答案】B

【解析】工资指导价位在不同职业(工种)的价差，由劳动力市场上劳动力供求总量与结构关系等因素决定。不同地区工资指导价位的差异，除上述影响因素以外，还要受地区的经济发展水平和发展速度、就业状况、物价水平等因素的制约。

案例分析

CSF食品有限责任公司（以下简称CSF公司）是一家有上名员工的食品生产企业。2008年1月1日，CSF公司与该单位的公会签订了集体合同。该集团合同约定：“CSF公司职工的工作时间为每日8小时，每周40小时，周六、周日为公休日。如果在周周日安排职工加班，应在加班后的一周内尽快安排补休；职工每连续工作3个小时可获得工间休息一次，每次时间为20分钟，此20分钟计入工作时间之内；职工的工资报酬每个月不低于1000元，加班加点的工资依法另计；职工的工资于每月7日前支付。”2008年1月10日，CES公司的集团合同经过当地劳动行政部门的登记备案。

2008年5月31日，CSF公司从劳动力市场上招聘了20名工人并签订了劳动合同。这批工人的劳动合同均约定：“劳动合同有效期为一年，自2008年6月1日至2009年5月31日；工作时间为每周40小时，每天8个小时，上、下午各4个小时；每个月基本工资1000元。”与CSF公司的集团合同不一致的是，该批工人的劳动合同未约定“劳动者每连续工作3小时可获得工间休息一次”。

2008年6月1日，这些刚招聘进来的工人正式到CSF公司备料车间上班。由于备料车间工作任务非常繁重，许多工人连续工作几个小时后都觉得劳动强度过大，身体有些吃不消。上班没有几天，工人们就向CSF公司领导提出工作期间休息一会儿。公司领导答复说，在上班时间不休息是劳动合同中已经规定了的，任何人都不能改变。然而，该批工人并不满意领导的回复，工人代表韩震告诉CSF公司领导：集体合同已经约定了职工连续工作3个小时就可获得一次20分钟的工间休息，这个约定对包括他们在内的公司全体职工都应该发生法律效力。

不久，韩震等工人就向当地的劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求仲裁机构裁决CSF公司按照集体合同的约定，给予工人享受工间休息的待遇。

劳动争议仲裁委员会开庭审理本案时，CSF公司人事部主管庭应诉，并称集体劳动签订在前，而该批工人的劳动合同签订在后，因而该批工人不适用集体合同。
经过仲裁庭合议案件后，劳动争议仲裁委员会认为，集体合同适用用人单位的全体职工。根据劳动法律规范，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。因此，CSF公司的集体合同对全体职工具有法律约束力，韩震等工人有权依据集体合同的约定享有工间休息的权利。据此，劳动争议仲裁委员会于2008年7月1日做出如下裁决：CSF公司应按照集体合同的约定给予韩震等工人工间休息的待遇。

第三节 劳动安全卫生管理

【知识要求】

劳动安全卫生管理制度的种类（九种）：

一、安全生产责任制度

企业各级领导、职能部门，工程技术人员和生产工人在生产过程中，对各自的职务或职责范围内劳动安全卫生都负有相应的责任。

二、安全技术措施计划管理制度

此项制度是指企业在编制年度生产、技术、财务计划的同时，必须编制以改善劳动条件、防止和消除伤亡事故和职业病为目的的技术措施计划的管理制度。其计划项目主要包括：安全技术措施，劳动卫生措施，辅助性设施建设、改善措施以及劳动安全卫生宣传教育措施等。

三、安全生产教育制度

此项制度是企业对劳动者进行安全技术知识、安全技术法制观念的教育、培训和考核制度，是防止发生工伤事故的重要措施。

四、安全生产检查制度

五、重大事故隐患管理制度

1．重大事故隐患分类；

2、重大事故隐患报告；

3、重大事故隐患预防与整必措施；

4、劳动行政部门、企业主管部门对重大事故隐患整改的完成情况的检查验收。

六、安全卫生认证制度

1、有关人员资格认证，如特种作业人员资格认证；

2、有关单位、机构的劳动安全卫生资格认证，如矿山安全资格、劳动安全卫生防护用品设计、制造单位的资格认证等；

3、与劳动安全卫生联系特别密切的物质技术产品的质量认证等。

七、伤亡事故报告和处理制度

1、企业职工伤亡事故分类；

2、伤亡事故报告；

3、伤亡事故调查；

4、伤亡事故处理。

八、个人劳动安全卫生防护用品管理制度

九、劳动者健康检查制度

- 案例:某专业开采铁矿公司进行作业爆破时，共打15个炮眼，但只引爆了14个，剩下一个未爆。15分钟后指挥经理认为未爆的那个炮眼是瞎炮，不会有事，即令职工苏某进入作业面采掘。但是苏某认为未爆的炮眼仍有危险，必须完全排除瞎炮后才能工作。当日经理把宋某拒绝单位指令的情况汇报了个公司总部，一周后，公司决定以宋某违反单位规章制度为由扣发其当月奖金500元。宋某对公司的处罚不服，提请了劳动仲裁。
- 问题：你认为劳动仲裁会支持公司的作法吗？为什么？

- 答案：
- 不会支持。因为用人单位应当依法为劳动者提供安全卫生的劳动条件和工作环境，对于用人单位的违章指挥、强令冒险作业、劳动者有权拒绝执行。《劳动合同法》第三十二条规定：“劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥，强令冒险作业的，不视为违法劳动合同”。该公司经理在剩下一个炮眼未爆的情况下，强令员工进入作业面工作。这是严重违反劳动安全法规的行为，属于强令冒险作业，该员工有权予以拒绝，该公司无权以此为由扣发当月奖金。故劳动争议仲裁委员会依法裁决支持员工的仲裁要求。

[能力要求]

一、劳动安全卫生预算的编制与审核

（一）职业安全卫生保护费用分类

进行劳动安全卫生保护费用管理，首先要对劳动安全卫生保护费用进行分类。劳动安全卫生保护费用的类别主要是以下各类：

1、劳动安全卫生保护设施建设费用；
2、劳动安全卫生保护设施更新改造费用；
3、个人劳动安全卫生防护用品费用；
4、劳动安全卫生教育培训经费；
5、健康检查和职业病防治费用；
6、有毒有害作业场所定期检测费用；
7、工伤保险费；
8、工伤认定、评残费用等。

- 1、（C）不属于劳动安全保护费用.
- A、劳动安全卫生保护费用B、健康检查和职业病防治费用C、劳动安全卫生防护品研发费用D、工伤保险费

- (二)职业安全卫生预算编制审核程序
- 1.企业最高决策部门决定企业劳动安全卫生管理的总体目标和任务，并应提前下达到中层和基层单位；
- 2.劳动安全卫生管理职能部门根据企业总体目标的要求制定具体目标，提出本单位的自编预算；
- 3.自编预算在部门内部协调平衡，上报企业预算委员会；
- 4.企业预算委员会经过审核、协调平衡，汇总成为企业全面预算，并应在预算期前下达相关部门执行；
- 5.编制费用预算；
- 6.编制直接人工预算；
- 7.根据企业管理费用预算表、制造费用预算表及产品制造成本预算表的相关预算项目对职业安全卫生预算进行审核。

- 案例：
- 2007年1月SC水泥厂对外招聘劳动合同制工人50名，赵桦看到招聘广告后就前往厂方应聘。经过面试、体检等一系列招工程序，SC水泥厂将赵桦录用，工作岗位是大量产生粉尘的成品车间作业工。2007年1月15日，SC水泥厂与赵桦签订了为期3年的劳动合同。该劳动合同约定：试用期为3个月，试用期工资为每个月1500元，转正后每个月工资1700元，奖金另计。
- 2008年上半年，在SC水泥厂工作一年多的赵桦总觉得肺部呼吸困难，身体不适。2008年6月1日，赵桦到当地职业病医院求诊。经医生诊断，赵桦的病情确诊为尘肺病。随后，赵桦入病治疗疾病。两个月后，赵桦出院。出院时，医院向赵桦提供出院证明，上面写有“病人不应再从事原岗位劳动，建议用人单位更换病人的工作岗位”。
- 赵桦回到SC水泥厂上班后，立即要求调离原岗位并向单位领导出示了出院证明。但SC水泥厂领导不同意赵桦的请求，并以不好安排别的工作为由让其继续从事原工作。不久，赵桦向当地劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求冲裁机构裁决SC水泥厂为其更换工作岗位。
- 劳动争议仲裁委员会开庭审理此案时，SC水泥厂老总李飞到庭应诉，并称劳动合同已约定赵桦的工种为成品车间作业工，赵桦不得擅自要求变更工作岗位。
- 问题：你认为仲裁委员会是否会支持赵桦的请求？理由？

- 分析：
- 这是一起因用人单位不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。
- 在我国，尘肺病是一种常见的严重职业病。尘肺病是一种劳动者在生产劳动中因吸入粉尘而发生的肺组织纤维化为主的疾病，是对劳动者身体健康危害较大的一种职业病。用人单位应当注意，根据我国劳动法律规范，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇，用人单位必须将其调离工作岗位。我国《尘肺病防治条例》第二十一条规定：“企业、事业单位对已确诊为尘肺病的职工，必须调离尘封作业岗位，并给予治疗或疗养》”。
- 在本案中，用人单位SC水泥厂与赵桦建立用工关系后将其派到大量产生粉尘的成品车间担任作业工人。因为工作关系，赵桦患上尘肺病，且医院在证明中已建议更换工作岗位。根据我国《尘肺病防治条例》第二十一条的规定，SC水泥厂对已确诊为尘肺病的赵桦必须调离尘肺作业岗位，并给予治疗或疗养。然而，SC水泥厂罔顾行政法规的强制性规定，拒绝将赵桦调离尘肺工作岗位，直接构成了违法。由于SC水泥厂的行为已违法，故劳动争议仲裁委员会会依法裁决支持赵桦的仲裁请求，限期要求SC水泥厂为其调整工作岗位。

- 案例
- 2008年1月，QT建筑工程有限公司（以下简称QT公司）将包康招为建筑工人。由于QT公司刚成立不久，劳动用工法律手续尚未完备，虽然公司方面已经与所有员工签订了书面劳动合同，但一直未给员工办理工伤参保手续。
- 包康入职两个星期后，QT公司派他到工地架设行车道板。2008年1月17日下午，包康在安放道板下的胶垫时未使用铁钩，直接用手放置。由于支撑道板的千斤顶突然滑落，重达五十多吨的道板坠下，将包康的右手砸伤。受伤的包康立即被工友送进医院治疗，并在医院住院了20天。期间，包康共花去医疗费、护理费等治疗费用8 759元。出院后，包康找QT公司人事部主管赵绵交涉，要求单位负担其治疗费。赵绵拒绝了包康的要求，声称：“你违规作业，应自负后果。”
- 包康不服，在劳动行政部门认定工伤后，他到当地劳动争议仲裁委员会提起劳
- 动仲裁，要求仲裁机构裁决QT公司给予工伤待遇。劳动争议争议仲裁委员会开庭
- 审理本案时，QT公司人事部主管赵绵到庭应诉，并称包康的伤情为自己违规操作所致，公司没有义务承担其医疗费用。

- 分析
- 本案的焦点问题是，未参加工伤保险的用人单位应依据什么标准向工伤职工赔偿。
- 用人单位应当注意，我国劳动法律特别规定，无论用人单位是否为劳动者交纳工伤保险费用，劳动者都有权享受工伤保险待遇。用人单位未参加工伤保险的，要依据工伤保险待遇和标准支付向因工付伤的劳动者支付费用。我国《工伤保险条例》第六十条规定：“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由劳动保障行政部门责令改正；未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

  在本案中，用人单位QT公司与员工包康缔结了劳动法律关系。在QT公司未参加工伤保险期间，该员工在工作过程中发生了工伤。根据《工伤保险条例》的相关规定，作为该员工的用人单位，QT公司应当参加工伤保险而为参加，故应当按照工伤保险待遇和标准向该员工支付费用。因此，劳动仲裁委员会依法裁决QT公司赔偿该员工8759元。

二、严格执行各项劳动安全卫生管理制度

三、积极营造劳动安全卫生环境

营造劳动安全卫生环境是预防劳动安全卫生事故的**基本对策**。

（一）营造劳动安全卫生观念环境

企业树立**安全第一、预防为主**的劳动安全卫生观念，使其成为企业劳动安全卫生保护工作的主导观念。安全第一是处理生产与安全两者之间关系的基本准则。**预防为主，防重于治，**是处理职业危害的预防与治理关系应遵循的**原则**。

建立**以人为本**的企业劳动安全卫生的价值理念。

安全第一、预防为主、以人为本成为企业所有员工在劳动安全卫生保护工作中的**职业道德行为准则**。它可以规范、引导企业员工的劳动行为和管理行为向着正确的方向发展。

（二）营造劳动安全卫生制度环境

1、建立健全的劳动安全卫生管理制度。

2、严格执行各项劳动安全卫生规程

3、奖惩分明

（三）营造劳动者安全卫生技术环境

1、直接使用安全技术和无害装置、无害工艺，从基础上避免劳动安全卫生事故。

2、完善劳动场所设计，实现工作场所优化。劳动工作场所优化应做到：（1）科学装备、布置工作地；（2）保持工作场所的正常秩序和良好的工作环境；（3）正确组织工作场所的供应和服务；（4）劳动环境优化等。

3、劳动组织优化。主要包括：（1）不同工种、工艺阶段合理组织；（2）准备性工作和执行性工作合理组织；（3）作业班组合理组织；（4）工作时间合理组织等。

四、应用案例分析（自行阅览）

第四节　企业劳动争议处理

一、劳动争议处理概述

（一）劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷，是劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。劳动争议**实质上**是劳动关系当事人利益矛盾、利益冲突的表现。劳动争议具有下述**特征**：

1、劳动争议的当事人是特定的。劳动争议的当事人就是劳动关系的当事人

2、劳动争议的内容是特定的。劳动争议的标的是劳动权利和劳动义务。

3、劳动争议有特定的表现形式。

（二）劳动争议的分类

按照不同的标准，可将劳动争议做如下的分类：

1、按照劳动争议的主体划分

（1）个别争议。职工一方当事人人数为10人以下，有共同争议理由的。

（2）集体争议。职工一方当事人人数10人以上，有共同争议理由的。

（3）团体争议。工会与用人单位因签订或履行集体合同发生的争议。

2、按照劳动争议的性质划分

（1）权利争议，又称既定权利争议。

（2）利益争议。当事人因主张有待确定的权利和义务所发生的争议。

3、按照劳动争议的标的划分

（1）劳动合同争议。

（2）关于劳动安全卫生、工作时间、休息休假、保险福利而发生的争议。

（3）关于劳动报酬、培训、奖惩等因适用条件的不同理解与实施而发生的争议等。

【课堂练习】

例1：按照劳动争议的主体划分，劳动争议分为（）。

A.个别争议

B.权利争议

C.集体争议

D.利益争议

E.团体争议

【答案】ACE

【解析】按照劳动争议的主体划分,劳动争议分为:

个别争议。职工一方当事人人数为2人以下，有共同争议理由的。

集体争议。职工一方当事人人数为3人以上，有共同争议理由的。

团体争议。工会与用人单位因签订或履行集体合同发生的争议。

- （三）劳动争议处理制度（新增）
- 1、劳动争议处理制度概念：
- 劳动争议处理制度是劳动关系调整的重要方式之一。它是一种劳动关系处于非正常状态，经劳动关系当事人的请求，由依法建立的处理机构：调解机构、仲裁机构和国家审判机关对劳动争议的事实和当事人的责任依法进行调查、协调和处理，为保证法定或约定劳动标准的实现而制定的有关处理劳动争议的调解程序、仲裁程序和诉讼程序的规范，即劳动争议处理的程序性规定的总和。习惯上将这种程序性的规定称为劳动争议处理制度。

- 2、劳动争议的解决机制（四种）
- （1）自力救济
- ●概念：指劳动争议的当事人在没有争议主体以外的第三人的介入或帮助下，依靠当事人自身的力量解决纠纷。
- ●方式：主要为当事人的相互协商、和解。
- ●特征：自治性、争议主体的合意性和非严格的规范性。
- （2）社会救济
- ●概念：指依靠社会力量，即社会各类调解组织，依据法律、惯例以及道德等规范，对劳动争议当事人的纠纷进行疏导沟通，促成当事人双方相互谅解和让步，从而解决争议。
- ●突出特征：争议主体的意思自治性、群众性、自愿性，比较灵活的程序性。

- （3）公力救济
- ●概念：公力救济是指利用国家公权力解决劳动争议的机制
- ●范围：包括劳动争议诉讼和行政裁决。
- （4）社会救济与公力救济相结合
- ●基于劳动争议仲裁实行强制原则和裁审衔接制度等规范上看，只有劳动争议存在这种社会救济与公力救济相结合的纠纷解决机制。
- ●机构：劳动争议仲裁的组织机构是劳动争议仲裁委员会，它是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构。它由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表三方组成，是劳动关系协调中贯彻“三方原则”在劳动争议处理体制中的具体表现。
- ●性质：劳动争议仲裁是兼有司法性特征的劳动行政执法行为。
- **●显著特征：**
- 第一，贯彻“三方性原则”。贯彻这一原则体现了权利的社会救济机制的特点。
- 第二，国家的强制性
- 第三，严格的规范性

【课堂练习】
例2：劳动争议的解决机制包括（）。
A.自力救济
B.社会救济
C.公力救济
D.社会救济与公力救济相结合
E.社会救济与自力救济相结合
【答案】ABCD
【解析】劳动争议的解决机制包括:
（1）自力救济
（2）社会救济
（3）公力救济
（4）社会救济与公力救济相结合

(四)劳动争议产生的原因

1．劳动争议的内容只能是以劳动权利义务为标的。

2．市场经济的物质利益原则的作用，使得劳动关系当事人之间，既有共同的利益和合作的基础，又有利益的差别和冲突。劳动争议的实质是劳动关系主体的利益差别而导致的利益冲突。

二、劳动争议处理的原则

1．在查清事实的基础上依法处理。此项原则就是合法原则。

2．当事人在适用法律上一律平等。此项原则就是公正原则。

3．及时处理，着重调解。

三、企业调解委员会对劳动争议的调解

(一)调解的特点

1．群众性：调解活动强调群众的直接参与。

2．自治性；

3．非强制性。调解程序完全体现自愿的特点，即申请调解自愿，不能强制，调解协议的履行依赖于当事人的自愿及其舆论的约束。

(二)调解委员会调解与劳动争议仲裁委员会、人民法院处理劳动争议时的调解的区别

1．在劳动争议处理中的地位不同

2．主持调解的主体不同

3．调解案件的范围不同

4．调解的效力不同

（三）调解委员会的构成和职责（新增）

依据《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议的调解组织为企业劳动争议调解委员会，依法设立的基层人民调解组织，在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

1．调解委员会的设立

（1）大中型企业：应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

（2）有分公司、分店、分厂的企业：可以根据需要在分支机构设立调解委员会。

（3）小微型企业：可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

（4）调解委员会组成

●由劳动者代表和企业代表组成，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。

●调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

（三）调解委员会的构成和职责（新增）

2、调解委员会的职责

（1）宣传劳动保障法律、法规和政策。

（2）对本企业发生的劳动争议进行调解。

(3)监督和解协议、调解协议的履行。

(4)聘任、解聘和管理调解员。

(5)参与协调履行劳动合同、集体合同，执行企业劳动规章制度等方面出现的问题。

(6)参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案。

(7)协助企业建立劳动争议预防预警机制。

（三）调解委员会的构成和职责（新增）

3．调解委员与调解员的职责

调解委员与调解员：

（1）调解员由调解委员会聘任的本企业工作人员担任，调解委员会成员均为调解员。

（2）调解员的聘期至少为1年，可以续聘。

（3）调解员不能履行调解职责时，调解委员会应当及时调整。

（4）调解员依法履行调解职责，需要占用生产或者工作时间的，企业应当予以支持，并按照正常出勤对待。

调解员依法履行下列职责：

（1）关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告。

（2）接受调解委员会指派，调解劳动争议案件。

（3）监督和解协议、调解协议的履行。

(4)完成调解委员会交办的其他工作。

（四）调解劳动争议的原则

1、申请自愿

（本自然段新增）调解劳动争议，应当根据事实和有关法律法规的规定，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则。与劳动争议仲裁程序比较，调解委员会调解劳动争议的原则强调自愿原则，其内涵是：申请自愿。此项原则包括的内容为：

(1)申请调解自愿

(2)调解过程自愿

(3)履行协议自愿

2．尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利

此项原则包括的具体含义是：

(1)劳动争议发生后，解决劳动争议的方式由当事人自由选择协商、调解或仲裁，调解委员会不得阻止。

(2)调解过程中，当事人都可提出申请仲裁的请求，调解委员会不得干涉。

(3)劳动争议经调解委员会调解达成协议，当事人反悔，不愿履行该协议的，仍享有提请仲裁的权利，对此，调解委员会不得阻拦和干预。

【课堂练习】

例4：调解委员会的设立表述正确的是（）。

A.大中型企业应当依法设立调解委员会

B.有分公司、分店、分厂的企业可以根据需要在分支机构设立调解委员会

C.小微型企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作

D.调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，双方人数应当对等

E.调解委员会主任由企业负责人指定

【答案】ABCD

【解析】调解委员会的设立，相关规定如下：

（1）大中型企业：应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

（2）有分公司、分店、分厂的企业：可以根据需要在分支机构设立调解委员会。

（3）小微型企业：可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

（4）调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

【课堂练习】

例5：调解委员会调解劳动争议的原则强调（）原则。

A.平等

B.自愿

C.合法

D.公正

【答案】B

【解析】与劳动争议仲裁程序比较，调解委员会调解劳动争议的原则中强调自愿原则。

四、劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁

（一）劳动争议仲裁的含义

劳动争议仲裁是劳动争议仲裁机构根据劳动争议当事人一方或双方的申请，依法就劳动争议的事实和当事人应承担的责任做出判断和裁决的活动。其特征为：（新增）

1．仲裁主体具有特定性。劳动争议仲裁委员会主管劳动争议仲裁工作。

2．仲裁对象具有特定性。

3．仲裁施行强制原则

（1）劳动争议当事人申请仲裁不需要双方当事人事前达成仲裁协议，只要一方当事人申请，即能启动劳动争议仲裁程序；

（2）仲裁委员会应当受理；

（3）仲裁庭对劳动争议调解不成时，可直接行使裁决权，无须当事人同意；

（4）对发生法律效力的仲裁裁定，一方当事人不履行，另一方当事人可申请人民法院强制执行。

4．劳动争议仲裁施行仲裁前置、裁审衔接制。

（1）仲裁是进行诉讼的前置必经程序，未经仲裁的劳动争议案件，人民法院不予受理；

（2）仲裁庭裁决劳动议案件，除法律规定的终局裁决外，当事人不服的，可以向人民法院提起诉讼。

四、劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁

（二）劳动争议仲裁组织机构

劳动争议仲裁委员会是国家授权、依法独立处理劳动争议案件的专门机构，是劳动行政范畴内的一种特殊执法机构。

1、劳动争议仲裁委员会的构成：

（1）劳动行政部门代表。

(2)同级工会代表。

(3)用人单位方面的代表。

仲裁委员会组成人员应当是单数。仲裁委员会设主任一名，副主任和委员若干名。仲裁委员会主任由行政部门代表担任。

2．仲裁委员会的办事机构。劳动行政主管部门的劳动争议处理机构是劳动争议仲裁委员会的办事机构。

四、劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁

（三）劳动争议仲裁的基本制度（新增）（六种）

1、仲裁庭制度

仲裁庭是对某一劳动争议案件进行仲裁审理活动的组织形式。依据法律的规定，劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件应当组成仲裁庭，实行一案一庭制。

仲裁庭形式：

(1)独任仲裁庭。即仲裁庭由一人组成，独任审理。简单案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

(2)合议仲裁庭

组成：由两名仲裁员和一名首席仲裁员组成。首席仲裁员是合议仲裁庭的主持者，与仲裁员享有同等的权利。

审理下列争议案件应当由合一仲裁庭审理：

- 10人以上集体劳动争议；
- 有重大影响的劳动争议；
- 仲裁委员会认为应当由合议仲裁庭处理的其他案件。

四、劳动争议仲裁委员会对劳动争议的仲裁

（三）劳动争议仲裁的基本制度（新增）（六种）

2．一次裁决制度

3．合议制度

4.回避制度

5．管辖制度

6．区分举证责任制度

（1）当事人对自己提出的主张有责任提供证据。

（2）反映平等主体关系间的争议事项：遵循“谁主张，谁举证”的原则

（3）反映隶属性关系的争议事项：实行“谁决定，谁举证”的原则，即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。

（4）在法律没有具体规定，同时无法确定举证责任承担时，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。

（5）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。

【课堂练习】

例6：劳动争议仲裁特征包括（）。

A.仲裁主体具有特定性

B.仲裁对象具有特定性

C.仲裁施行强制原则

D.劳动争议仲裁施行仲裁前置、裁审衔接制

E.仲裁施行自愿原则

【答案】ABCD

【解析】劳动争议仲裁特征包括

（1）仲裁主体具有特定性

（2）仲裁对象具有特定性

（3）仲裁施行强制原则

（4）劳动争议仲裁施行仲裁前置、裁审衔接制

例7：仲裁庭对劳动争议调解不成时可直接行使裁决权。它体现的是（）。
A.仲裁施行自愿原则
B.仲裁施行公正原则
C.仲裁施行强制原则
D.仲裁施行裁审衔接制
【答案】C
【解析】仲裁施行强制原则表现在：
（1）劳动争议当事人申请仲裁不需要双方当事人事前达成仲裁协议，只要一方当事人申请，即能启动劳动争议仲裁程序；
（2）仲裁委员会应当受理；
（3）仲裁庭对劳动争议调解不成时，可直接行使裁决权，无须当事人同意；
（4）对发生法律效力的仲裁裁定，一方当事人不履行，另一方当事人可申请人民法院强制执行。

【课堂练习】

例8：劳动争议仲裁的基本制度主要包括（）。

A.仲裁庭制度

B.一次裁决制度

C.合议制度与回避制度

D.管辖制度

E.区分举证责任制度

【答案】ABCDE

【解析】劳动争议仲裁的基本制度主要包括项:

(1)仲裁庭制度

(2)一次裁决制度

(3)合议制度

(4)回避制度

(5)管辖制度

(6)区分举证责任制度

【课堂练习】

例9：反映平等主体关系间的争议事项应遵循（）原则。

A.谁决定，谁举证

B.谁主张，谁举证

C.谁管理，谁举证

D.谁承担，谁举证

【答案】B

【解析】劳动争议仲裁的基本制度中，区分举证责任制度时，反映平等主体关系间的争议事项遵循“谁主张，谁举证”的原则；反映隶属性关系的争议事项实行“谁决定，谁举证”的原则。

（四）劳动争议仲裁的时效制度

1．仲裁时效制度的含义

劳动争议仲裁时效是指当事人因劳动争议要求保护其合法权利，必须在法定的期限内向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，在法定期限内不行使权利，即丧失胜诉权的制度。

2、仲裁时效制度的特征

（1）仲裁时效具有消灭时效的性质。

(2)仲裁时效只发生消灭胜诉权的后果，并不发生消灭实体权利的后果。也就是所谓的“超过了仲裁时效，劳动争议仲裁委员会不予受理”。但是，权利人要求义务人履行义务的实体权利仍然存在。如果义务人自愿履行，权利人仍有权接受。

(3)仲裁时效具有强行性。

(4)仲裁时效具有特殊性。

（四）劳动争议仲裁的时效制度

3．仲裁的时效制度的意义

《劳动争议调解仲裁法》明确规定仲裁时效，其意义为下述方面：

(1)维护劳动关系的稳定

(2)督促权利人及时行使权利

(3)有利于正确处理劳动争议案件

4．仲裁的时效制度的内容

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。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。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本条第一款规定的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一年内提出。"

仲裁的时效制度的内容要点：

(1)仲裁时效期间为一年

(2)仲裁时效期间的计算

根据规定，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。

(3)仲裁时效的中断

仲裁时效的中断，是指在仲裁时效进行期间，因发生法定事由致使已经经过的仲裁时效期间统归无效，待时效中断事由消除后，重新开始计算仲裁时效期间。**仲裁时效中断法定事由三种情形：**

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。

(4)仲裁时效的中止

仲裁时效的中止，是指在仲裁时效进行中的某一阶段，因发生法定事由致使权利人不能行使请求权，暂停计算仲裁时效，待阻碍时效进行的事由消除后，继续进行仲裁时效期间的计算。仲裁时效中止的事由为：

①不可抗力

②有其他正当理由

(5)劳动报酬争议仲裁的特别时效

劳动争议的一般时效期间为一年。但是，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；“劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出”。

【课堂练习】

例10：仲裁时效制度的特征包括（）。

A.仲裁时效具有消灭时效的性质

B.仲裁时效只发生消灭胜诉权的后果

C.仲裁时效不发生消灭实体权利的后果

D.仲裁时效具有强行性

E.仲裁时效具有特殊性

【答案】ABCDE

【解析】仲裁时效制度的特征包括

仲裁时效具有消灭时效的性质

仲裁时效只发生消灭胜诉权的后果，并不发生消灭实体权利的后果。

(3)仲裁时效具有强行性

(4)仲裁时效具有特殊性

【课堂练习】

例11：劳动报酬争议仲裁的特别时效是指（）。

A.因发生法定事由致使已经经过的仲裁时效期间统归无效

B.因发生法定事由致使权利人不能行使请求权，暂停计算仲裁时效

C.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.劳动关系终止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。

【答案】C

【解析】本题考查劳动报酬争议仲裁的特别时效。劳动争议的一般时效期间为一年。但是，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；“劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出”。

（五）劳动争议当事人的权利义务

1．当事人的含义（新增）

（1）概念：

劳动争议中的当事人，是指因劳动权利义务发生争议，以自己的名义提请仲裁，请求劳动争议仲裁委员会行使仲裁权的人。劳动争议中的当事人，有狭义和广义之分。

●狭义上的当事人，仅指申请人和被申请人。

●广义上的当事人，除申请人和被申请人以外，还包括共同当事人、第三人。作为申请人就是向劳动争议仲裁委员会提起仲裁要求，请求权利保护的主体；作为被申请人即为该项请求的相对人。

●当事人适格，又称为正当当事人，是指对于具体的劳动争议案件，能以自己的名义作为本案当事人提请仲裁请求或被请求的资格。《劳动争议调解仲裁法》第二十二条规定：“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。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。”

（五）劳动争议当事人的权利义务

1．当事人的含义（新增）

（2）参加仲裁活动的规定：

●与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

●当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动的，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

●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；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。

●劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

（五）劳动争议当事人的权利义务

2、劳动争议当事人的权利

(1)当事人有提起仲裁申请、答辩、变更申诉请求、撤诉，要求劳动争议仲裁委员会公正调解和裁决的权利。

(2)当事人有委托代理人参加仲裁活动的权利。

(3)当事人有申请回避的权利。

(4)当事人有提出主张、提供证据的权利。

(5)当事人有自行和解的权利。

(6)当事人有不服仲裁裁决向人民法院起诉的权利。

(7)当事人有申请执行的权利。

3、劳动争议当事人的义务（自行阅览）

【课堂练习】

例12：（）是对于具体的劳动争议案件，能以自己的名义作为本案当事人提请仲裁请求或被请求的资格。

A.申请人

B.被申请人

C.第三人

D.正当当事人

【答案】D

【解析】当事人适格，又称为正当当事人，是指对于具体的劳动争议案件，能以自己的名义作为本案当事人提请仲裁请求或被请求的资格。

例13：下列参加仲裁活动表述错误的是（）。
A.与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动
B.劳动者死亡的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人参加仲裁活动
C.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
D.当事人可以委托代理人参加仲裁活动
【答案】B
【解析】参加仲裁活动的规定是：
●与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。
●当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动的，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。
●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；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。
●劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

三、团体劳动争议的特点

团体劳动争议是指集体合同双方当事人因签订集体合同和履行集体合同所发生的争议。具有以下特点：

（一）争议主体的团体性

团体劳动争议的主体一方是企业，但另一方则是劳动者团体，而不是劳动者个人。

（二）争议内容的特定性

团体劳动争议的内容涉及企业的一般劳动条件等事项，内容具有广泛性和整体性，而其他劳动争议只涉及劳动者个人。这一特点使团体劳动争议与集体劳动争议区别开来：集体劳动争议是争议一方的劳动者人数在10人以上且具有共同理由的劳动争议。

（三）影响的广泛性

团体劳动争议主体的团体性及内容的特定性，决定了团体劳动争议影响的广泛性。

【能力要求】

一、劳动争议处理的基本程序

根据我国劳动立法的有关规定，当发生劳动争议时：

1.争议双方应协商解决；

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；

4.对仲裁裁决不服的，除法律规定的终局裁决外，当事人一方或双方可申诉到人民法院，由人民法院依法审理并做出最终判决。

二、企业劳动争议的协商解决（新增）

劳动争议的协商解决是处理劳动争议的一个独立程序。从诉讼和仲裁法学的视角考察争议或纠纷的协商解决是指权利的自力救济方式。根据《企业劳动争议协商调解规定》的规定，协商的具体步骤是：

1．发生劳动争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。

2．劳动争议当事人的劳动者一方可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。工会也可以主动参与劳动争议的协商处理，维护劳动者合法权益。劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。

3．一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应当积极做出口头或者书面回应。5日内不做出回应的，视为不愿协商。

4．协商达成一致，应当签订书面和解协议。

5．发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行和解协议的，可以依法向调解委员会或者乡镇、街道劳动就业社会保障服务所（中心）等其他依法设立的调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

【课堂练习】
例14：关于劳动争议的协商解决表述正确的是（）。
A.它是处理劳动争议的一个独立程序
B.它是指权利的自力救济方式
C.协商达成一致，应当签订书面和解协议
D.经劳动争议仲裁庭审查，和解协议合法有效的，仲裁庭可以将其作为证据使用
E.当事人可以口头约定延长协商期限
【答案】ABCD
【解析】劳动争议的协商期限由当事人书面约定，在约定的期限内没有达成一致的，视为协商不成。当事人可以书面约定延长期限。

。

三、调解委员会调解的程序（新增）

通过调解的形式处理劳动争议应按以下程序进行：

（一）申请和受理

1.申请

(1)发生劳动争议后，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。

(2)申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。口头申请的，调解委员会应当当场记录。

2.受理

(1)调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。

(2)对不属于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。

(3)发生劳动争议，当事人没有提出调解申请，调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。

三、调解委员会调解的程序（新增）

通过调解的形式处理劳动争议应按以下程序进行：

（二）调查和调解

（三）调解协议书

（四）与协商、调解相关的时效规定（见下页）

（五）人民法院的支付令（见下页）

（四）与协商、调解相关的时效规定

《劳动争议调解仲裁法》明确规定了仲裁时效以及中断和中止。协商、调解均与劳动争议仲裁时效期间紧密联系。劳动争议当事人协商解决劳动争议或者请求劳动争议调解委员会调解劳动争议，出现下列情形之一的属于仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算：

1．一方当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不做出回应的。

2．在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的。

3．在约定的协商期限内未达成一致的。

4．达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的。

5．一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的。

6．调解委员会受理调解申请后，在受理调解申请之日起15日内一方或者双方当事人不同意调解的。

7．在受理调解申请之日起15日内以及双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的。

8．达成调解协议后，一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。

【课堂练习】

例15：关于调解协议书表述正确的是（）。

A.调解协议书由双方当事人签名，经调解员签名后生效

B.调解协议书经仲裁员签名并加盖调解委员会印章后生效

C.仲裁委员会对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。

D.调解协议书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章后生效

【答案】C

【解析】关于调解协议书表述正确的是：

（1）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委员会印章后生效。

（2）仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。

（3）调解书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。

【课堂练习】

例16：调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起（）内结束。

A.5日

B.10日

C.15日

D.20日

【答案】C

【解析】调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起15日内结束

（五）人民法院的支付令

1.《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”

2.《劳动争议调解仲裁法》第十六条规定：“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。”

3.支付令是人民法院依照《民事诉讼法》规定的督促程序，根据债权人的申请，向债务人发出的限期履行给付金钱或有价证券的法律文书。

4.申请支付令不必经过法院的审理程序，所以有快速便捷的特点。

5.支付令具有强制性特征。发生法律效力的支付令与人民法院生效判决、裁定具有同等强制力。但是只能在债务人接到支付令之日起15日内，不向法院提出书面异议方可生效。

6.拖欠劳动报酬的用人单位在收到法院的支付令后，必须予以充分重视，可以按照以下方法处理：

(1)拖欠属实的，可以在支付期限内（15日内）支付，避免进入强制执行程序。

(2)依照《民事诉讼法》的规定，债务人在法定期间提出书面异议的，人民法院无须审查异议是否有理由，可以直接裁定终结督促程序，支付令自行无效。

(3)如果用人单位在15日之内没有提出书面异议，15日以后支付令就发生法律效力，必须履行清偿债务的义务。如果用人单位不按规定履行，劳动者就可以向法院申请强制执行。

7.支付令申请书，是债权人即劳动者依照督促程序，向人民法院提出判令债务人即拖欠劳动报酬的用人单位支付拖欠劳动报酬的请求时所制作的文书。

湖南新东方教育培训中心
www.xdfpx.com 0731-84183111

【课堂练习】

例17：出现下列（）情形之一的属于仲裁时效中断。

A.一方当事人提出协商要求后，另一方当事人在10日内不做出回应的

B.在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的

C.在约定的协商期限内未达成一致的

D.达成和解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行和解协议的

E.一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的

【答案】BCDE

【解析】出现下列情形之一的属于仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算：

（1）一方当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不做出回应的。

（2）在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的。

（3）在约定的协商期限内未达成一致的。

（4）达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的。

（5）一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的。

【课堂练习】

例18：因支付拖欠（）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。

A.劳动报酬

B.工伤医疗费

C.经济补偿

D.赔偿金

E.失业救济金

【答案】ABCD

【解析】《劳动争议调解仲裁法》第十六条规定：“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。”

。

四、劳动争议仲裁的程序（新增）

（一）申请和受理

申请仲裁的条件（5点）：

(1)申请人与本案有直接利害关系。

(2)有明确的被申请人。

(3)有具体的仲裁请求以及所依据的事实、理由。

(4)申请仲裁的劳动争议属于仲裁委员会的受理范围和受理仲裁委员会的管辖。

(5)申请时间符合申请仲裁的时效规定。

四、劳动争议仲裁的程序（新增）

（一）申请和受理

仲裁申请的效力：

(1)启动仲裁程序。

(2)申请人不得以同一仲裁请求向其他劳动争议仲裁委员申请仲裁。

(3)申请仲裁时效中断。

仲裁申请的审查：

仲裁委员会的办事机构负责劳动争议案件受理的日常工作。仲裁委员会办事机构工作人员接到仲裁申请书后，应对下列事项进行审查：

（1）申请人是否与本案有直接利害关系。

（2）申请仲裁的争议是否属于劳动争议。

(3)申请仲裁的劳动争议是否属于仲裁委员会的受理内容。

(4)该劳动争议是否属于本仲裁委员会管辖。

(5)申请书及有关材料是否齐备并符合要求。

(6)申请时间是否符合申请仲裁的时效规定。

四、劳动争议仲裁的程序（新增）

（一）申请和受理

仲裁申请的处理：

(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，并通知申请人，出具受理通知书；对于不属于本仲裁委员会管辖范围的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起5日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。

(2)劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在5日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

(3)被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在10日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。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。

【课堂练习】

例19：仲裁委员会办事机构工作人员接到仲裁申请书后，应对（）进行审查。

A.申请人是否与本案有直接利害关系

B.申请仲裁的争议是否属于劳动争议

C.申请仲裁的劳动争议是否属于仲裁委员会的受理内容

D.该劳动争议是否属于本仲裁委员会管辖

E.申请书及有关材料是否齐备并符合要求

【答案】ABCDE

【解析】仲裁委员会办事机构工作人员接到仲裁申请书后，应对下列事项进行审查：

(1)申请人是否与本案有直接利害关系。

(2)申请仲裁的争议是否属于劳动争议。

(3)申请仲裁的劳动争议是否属于仲裁委员会的受理内容。

(4)该劳动争议是否属于本仲裁委员会管辖。

(5)申请书及有关材料是否齐备并符合要求。

(6)申请时间是否符合申请仲裁的时效规定。

（二）开庭和裁决

1．案件仲裁准备的含义

2、在法定期间内向当事人送达开庭通知：

(1)仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起5日内组成仲裁庭并将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

(2)仲裁庭应当在开庭5日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭3日前请求延期开庭。是否延期，由仲裁委员会根据实际情况决定。

(3)申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理，申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

（二）开庭和裁决

3．仲裁庭开庭裁决的普通程序

(1)由书记员查明双方当事人、代理人及有关人员是否到庭，宣布仲裁庭纪律。

(2)首席仲裁员宣布开庭，宣布仲裁员、书记员名单，告知当事人的申诉、申辩权利和义务，询问当事人是否申请回避并宣布案由。

(3)听取申请人的申请和被申请人的答辩；当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。

(4)仲裁员以询问方式，对需要进一步了解的问题进行当庭调查，质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

(5)根据当事人的意见，当庭再行调解。

(6)当事人申请仲裁后，可以自行和解。

(7)仲裁庭复庭，宣布仲裁裁决。

(8)对仲裁庭难作结论或需提交仲裁委员会决定的疑难案件，仲裁庭应当宣布延期裁决。在管辖区域内有重大影响的案件，以及经仲裁庭合议难作结论的疑难案件，仲裁庭可在查明事实后提交仲裁委员会决定。

（二）开庭和裁决

4．仲裁期限

(1)仲裁庭裁决劳动争议案件，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。案情复杂需要延期的，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，但是延长期限不得超过15日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(2)仲裁期限的计算。有下列情形的，仲裁期限按照下列规定计算：

①申请人需要补正材料的，仲裁委员会收到仲裁申请的时间从材料补正之日起计算。

②增加、变更仲裁申请的，仲裁期限从受理增加、变更仲裁申请之日起重新计算。

③仲裁申请和反请求合并处理的，仲裁期限从受理反请求之日起重新计算。

④案件移送管辖的，仲裁期限从接受移送之日起计算。

⑤中止审理期间不计人仲裁期限内。

⑥有法律、法规规定应当另行计算的其他情形的。

(3)仲裁期限的中止。因出现案件处理依据不明确而请示有关机构，或者案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定、司法鉴定结论，公告送达以及其他需要中止仲裁审理的客观情形，经仲裁委员会主任批准，可以中止案件审理，并书面通知当事人。

（二）开庭和裁决

5．先行裁决与终局裁决

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，根据当事人的申请，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。

6、裁决书

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人笔录。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。

（二）开庭和裁决

7．裁决书的效力

（1）当事人对终局裁决以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日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

（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。受理申请的人民法院应当依法执行。

（二）开庭和裁决

劳动争议仲裁调解书与仲裁裁决书的法律效力有何区别：

相同点：

(1)结束仲裁程序。仲裁调解书和仲裁裁决书送达后，均表明劳动争议仲裁委员会在仲裁法律程序上已经解决了双方当事人的争议，即意味着仲裁程序的结束。

(2)确定了当事人之间的权利义务关系，产生了实体法上的后果，双方当事人应当依法在规定的期限内履行。

(3)依据一事不再理的原则，当事人不得再以同一事实、理由向仲裁机关申请仲裁。如有上述情况申请仲裁的，劳动争议仲裁机关不予受理。

(4)具有强制执行效力。人民法院为执行调解书和裁决书而发出的协助执行通知书，有关单位和人员必须执行。

（二）开庭和裁决

不同：

(1)生效的时间不同

●“调解书自送达之日起具有法律效力”。

●仲裁裁决书并不是送达后立即生效，而是当事人自收到裁决书之日起15日内不起诉的，裁决书即发生法律效力。

(2)提起诉讼的权利不同

●当事人双方或其中一方不得就调解书的内容向人民法院起诉

●对裁决书，当事人对其不服或有异议的，可在法定的期限内向人民法院起诉。

【课堂练习】
例20：仲裁庭裁决劳动争议案件表述错误的是（）。
A.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
B.应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起30日内结束
C.案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准
D.案情复杂需要延期的，延长期限不得超过15日
【答案】B
【解析】仲裁庭裁决劳动争议案件，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。案情复杂需要延期的，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，但是延长期限不得超过15日。

例21：仲裁庭对追索（）的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行。
A.追索劳动报酬
B.追索工伤医疗费
C.追索经济补偿
D.追索赔偿金
E.追索失业救济金
【答案】ABCD
【解析】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，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

（三）集体劳动争议处理的程序

1．劳动者一方在10人以上的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会可优先立案，优先审理。

2．因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。

3．劳动者一方在10人以上集体争议，劳动者可以推举3～5名代表人参加仲裁活动。

4．法院审理。对仲裁裁决不服的，当事人可以自收到裁决书之日起15日内向法院提起诉讼，通过法院审理使争议得到解决。

（四）因签订集体合同发生的团体争议的处理方法

1．当事人协商

2．由劳动争议协调处理机构协调处理

(1)申请和受理。当事人一方或双方可以向劳动行政部门的劳动争议协调处理机构书面提出协调处理申请；未提出申请的，劳动行政部门认为必要时，自动立案受理。

(2)劳动争议协调处理机构在调查了解争议情况的基础上，拟订协调处理方案。

(3)协调处理

(4)制作《协调处理协议书》。协调处理结束后，由劳动行政部门制作《协调处理协议书》，双方首席代表和协调处理负责人共同签字，并且成为集体合同的有效组成部分，对集体合同的双方当事人具有约束力。

(5)此类争议应自决定受理的15日内结束，争议复杂或其他客观因素影响需要延期的，延期最长不得超过15日。

3．当事人的和平义务

【课堂练习】

例22：仲裁委员会对（）可优先立案，优先审理。

A.劳动者一方在10人以上的争议

B.劳动者一方在15人以上的争议

C.因履行集体合同发生的劳动争议

D.因订立集体合同发生的劳动争议

E.因履行劳动合同发生的劳动争议

【答案】AC

【解析】劳动者一方在10人以上的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会可优先立案，优先审理。

五、劳动争议案例分析的方法

（一）按照劳动争议自身的规定性进行分析

此种分析方法的要点分别是：

1．确定劳动争议的标的。

2．分析确定意思表示的意志内容。包括以下要素：

（1）行为人的意思表示必须包含一定的意图，即追求一定法律效果的意图；

（2）意思表示必须完整地表达追求该项意图的必须内容；

（3）行为人以一定的方式将内心意图表示于外部，可以由他人客观地加以识别。

3、分析确定意思表示反映的意志内容是否符合劳动法律法规、集体合同、劳动合同、企业内部劳动管理规则的规定。

（二） 按照承担法律责任要件进行分析

此种分析方法的思维结构是：

1、分析确定劳动争议当事人所实施的行为。

2、分析确实当事人的行为是否造成或足以造成一定的危害。

3、分析确定当事人行为与危害结果之间是否存在直接的因果关系。

4、分析确定行为人的行为是否有主观上的过错。

单选：

1、我国劳动争议仲裁制度实行一个裁级一次裁决制度，一次裁决为 A

A、终局裁决B、诉讼准备条件C、申请复议准备条件D、二次裁决的必经程序

2、在劳动合同条款中，属于约定条款的是 C

A、劳动条款B 、劳动纪律C、试用期限D、劳动合同终止的条件

3、劳动者以辞职的形式解除劳动合同必须提前 C 通知

A、10日B、15日C、30日D、45日

4、劳动争议调解委员会调解劳动争议的期限是 B

A、7日B、15日C、30日D、60日

多选：

1、劳动争议的处理原则是（ ABC

A、着重调解、及时处理

B、在查清事实的基础上依法处理

C、当事人在适用法律上一律平等

D、强制性

E、维护当事人的利益

2、在 ABCE 用人单位不得解除劳动合同

A、患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的条件下

B、患病或者负伤、在规定的医疗期内

C、女职工孕期、产期内

D、用人单位濒临破产的情况下

E、法律法规规定的其他情况

3、劳动争议调解的自愿原则是指 ACE

A、申请调解自愿

B、调解形式自愿

C、调解过程自愿

D、调解内容自愿

E、履行协议自愿

4、企业调解委员会的组成包括 ABD

A、职工代表B、工会代表

C、劳动行政部门代表D、用人单位代表E、仲裁委员会的办事机构

案例一：王某1998年6月与大华科技公司签定了为期3年的劳动合同，间，大华公司为了研制新项目派王某外出培训半年，当时双方约定，王某培训期间合同终止履行，待王某培训结束后继续履行，合同期限按王某培训时间顺延。2001年12月31日，按顺延时间劳动合同期满。公司提出要与王某续签合同，王某不同意。公司提出若不续签合同，王某就必须退还公司为其支付的培训费20000元，否则不予办理终止劳动合同的手续。

问题：在此案例中，大华公司的要求是否正确？为什么？企业的权益应如何保护？

分析：

这是一起因续订劳动合同而发生的劳动争议案件，该公司的要求是不符合法律规定的。《劳动合同法》第四十四条规定，劳动合同期满劳动合同即行终止。另外规定，订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿，协商一致的原则。本案中，该公司与谭某所订劳动合同期限届满后，合同中约定的权利义务也就不存在了，双方的劳动关系应以合同到期而终止。如果一方需要续订劳动合同，必须经平等自愿、协商一致来确定，一方不能强迫另一方续订劳动合同（合同有约定的除外）。

本案中，该公司以索要培训费为由，强求王某续订劳动合同，是不符合法律规定的。对职工进行业务技术培训是企业的义务，至于对某一劳动者单独支付一笔费用进行专门技术培训的，企业应同其签订有关培训合同，就双方培训期间及培训后的有关事项做出约定，一方违反培训合同，给对方造成损失的，应承担赔偿责任。而本案中，该公司派王某外出培训，虽然花费了20000万元培训费，但双方并没有就培训结束后有关事项作出任何约定，在这种情况下，合同期满王某提出不愿续订劳动合同，无任何违约行为，完全符合法律规定。该公司索要培训费是没有道理的，不与王某办理终止劳动合同手续更是不合法的。

案例二：

和某在接受了2个月面点师培训后，应聘到一家食品公司，这家公司福利待遇好，只是不给上“三险”。和某急于得到这份工作，于是第二天就到公司报到上班。在签订劳动合同时，和某发现合同中特别注明：“工作中如有伤亡病残，后果自负，公司概不负责”。和某想这种事情自己注意也就是了，于是在劳动合同书上签了字。2002年6月，由于工作强度大，和某操作又不够熟练，不慎被和面机压伤右手。和某认为自己的情况应当按工伤处理，于是找到了公司领导，要求认定工伤并享受工伤待遇。公司领导认为，和某进入公司工作时，已经签字同意“工作中如有伤亡病残，后果自负”，因此，公司不应承担任何责任。

问题：你认为公司的说法有道理吗？为什么？

【简析】

“工作中如有伤亡病残，后果自负，公司概不负责”是食品公司的自我免责条款。本法第二十六条第一款第二项和第三项规定，用人单位免除自己的法定责任，排除劳动者权利的，违反法律、行政法规强制性规定的，劳动合同全部或者部分无效。根据以上规定，上述自我免责条款实际上是免除了食品公司作为用人单位的法定责任，排除了和某作为劳动者所应享受的权利，对劳动者的权益造成了损害。同时，该条款还严重违反了劳动法，安全生产法等法律强制性规定，因此，该免责条款应为无效条款。另外，根据工伤保险条例的有关规定，在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。因此，和某的情况属于工伤。

案例三：

李某于2004年2月应聘到某百货批发公司做采购员，并签订了为期5年的劳动合同。2008年11月，李某在外出联系业务途中，被一辆无牌照“黑摩的”撞到受伤，肇事者趁乱溜走。经医院检查，李某右腿髌骨骨折，由于治疗不及时，致使其右腿变瘸，经确认部分丧失劳动能力。李某伤愈上班后，称自己因工受伤，身体情况不能再出差，不适合再做采购员的工作，要求调整工作岗位。此时，正值公司经营陷入严重困境，部门调整合并，人员大幅裁减。领导就以李某不能胜任本职工作为由，将其列入裁减人员名单，与其解除了劳动合同，并支付了经济补偿金。

问题：你认为公司的做法妥当吗？

分析：公司的做法不妥当。公司单方面与李某解除劳动合同的行为，违反了本法第四十一条和第四十二条的规定。（四十一条：需要裁减人员较多时，应提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取意见后将裁减方案向劳动行政部门报告，该公司违反以上程序性规定，采取了直接解除劳动合同的方式，另外四十二条中规定在本单位患职业病或者因公负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的不得进入裁员范围）。另外劳动合同法第四十八条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

案例四：

黄某是某汽轮机厂的机械维修工。2006年5月来厂工作，并与该厂签订了为期5年的劳动合同。从2008年开始该厂效益出现滑坡，个人收入也受到了很大影响。黄某便以此为由，受雇于某保险公司，利用上班时间，做兼职保险推销员。厂人事部门得知此事后，发布书面通知，要求黄某立即停止兼职回厂上班。黄某接到通知后找各种理由进行推托，并伪造医院证明，请病假继续从事保险推销。在其请病假期间，工厂返聘了一名退休技工代替其工作。汽轮机厂认为，黄某在合同期内不能完成本职工作，违反了单位规定擅自与其他单位建立劳动关系，经提出后拒不改正，在单位造成了极坏影响。因此作出决定，解除与黄某的劳动合同。并将追究保险公司的连带赔偿责任。

问题;你认为公司的作法合法吗？

分析:
根据本法第三十九条第四项的规定，黄某在合同期内违反单位规定，不能完成本职工作，并擅自与其他单位建立劳动关系，经提出后拒不改正，致使劳动合同不能继续履行。该厂可以单方面解除与黄某的劳动合同。另外，根据本法第九十条的规定，黄某的兼职行为违反了本法的规定，导致了劳动合同的解除，给该厂造成了损失，其应承担赔偿责任。同事，根据本法第九十一条的规定，保险公司招用与该厂尚未解除或者终止劳动合同的黄某从事保险推销，保险公司应当承担连带赔偿责任。

案例五:

张桥系广东省河源市人。2007年8月1日,她入职JG科技有限公司,从事通信设备的研发工。劳资双方签订的劳动合同中约定：张桥承担保守公司商业秘密的义务,每个月的劳动报酬包括基本工资5000元、保密费500元，JG公司于每月25日以银行转帐的形式将劳动报酬划至张桥的银行账户；劳动合同解除或终止后，张桥两年内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

2008年7月31日，张桥与JG公司签订的劳动合同正式期满，劳资双方均无意延续劳动关系。办完离职手续后，张桥离开了JG公司并转行做服装贸易工作。2009年1月，张桥到JG公司交涉，要求JG公司支付竞业限制期限内的经济补偿金，但被JG公司老总李晖一口回绝。李晖声称：“公司已发放的保密费视同竞业限制补偿，你没有资格再要钱。”张桥不服，遂到当地劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求维权。

分析：

这是一起因用人单位拒付劳动者竞业限制经济补偿而引发的劳动争议案。

保密义务是劳动者保守用人单位商业秘密的法律义务；竞业限制义务是劳动合同解除或终止后，劳动者不得到原本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产、经营同类产品，从事同类业务。从定义可见，保密义务和竞业限制义务是两个性质完全不同的法律义务。显然，劳动者因履行保密义务而获得的保密费不同于其履行竞业限制义务获得的经济补偿。 在本安中，**JG**公司与张桥在劳动合同中既约定了保密义务，又约定了竞业限制义务。在职期间，张桥因履行保密义务而每月领取保密费**500**元，此保密费与其承担的竞业限制义务没有任何法律上的关系，**JG**公司不能以已支付过保密费为由拒付竞为业限制经济补偿金。只要张桥已依约履行竞业限制义务，无论劳动合同是否约定有经济补偿，**JG**公司都应当在竞业限制期限内向张桥按月支付经济补偿。

。

案例六：

2007年7月，刚刚高中毕业的简康经亲戚介绍到当地的TY汽车修理厂做学徒。TY汽车修理厂与简康签订了为期3年的劳动合同。该劳动合同规定：两年学徒期间，TY汽车修理厂每个月支付给简康学徒工工资资700元。

2008年1月，简康从一位在劳动行政部门工作的朋友处获知当地2008年最低工资标准为850元。简康认为自己的学徒工工资明显低于当地最低工资标准，遂找到单位领导，要求增加学徒工工资，但遭遇到拒绝。

2008年3月22日，为保障自己的合法权益，简康向当地劳动争议仲裁委员提起劳动仲裁，要求仲裁机构裁决TY汽车修理厂依照当照当地最低工资标准支付学徒工工资。

分析：

这是一起因用人单位以低于最低工资标准发放学徒工工资而引发的劳动争议案件。

在本案中，简康虽然处于学徒期，不能单独从事汽车修理业务，但他与TY汽车修理厂签订了劳动合同，为TY汽车修理厂提供了正常的劳动。显然，简康与用人单位TY汽车修理厂之间的关系是劳动法津关系，受劳动法律的规范与调整。

我国《劳动法》第四十八条规定“用人单位支付的劳动者工资不得低于当地最低工资标准。”根据此法律规定，尽管简康处于学徒期，TY汽车修理厂仍需支付不低于当地的最低工资标准的学徒工工资。因此劳动争议仲裁委员会裁决支持简康的仲裁请求，要求TY汽车修理厂依据当地最低工资标准支付简康学徒工工资。

案例七：

2007年7月，年满22岁的柳惠大学毕业后被QK工贸有限公司招聘为销售代表，专门负责魅力减肥产品在广东省的营销工作。劳资双方签订的劳动合同约定：合同期限为3年，自2007年7月5日起至2010年7月4日止；在职期间，柳惠每个月工资为3000元。

参加工作后，柳惠一直很努力地开拓魅力减肥产品的销售市场，并在2008年取得年销售额达1000万元的优秀业绩。对于柳惠的工作表现，QK公司的领导非常满意，并产准备在2009年给柳惠提高工资待遇。

2008年12月，柳惠有一位做化妆品生意的朋友邀请她一起出资设立公司，共同经营化妆品销售业务。经过慎重考虑，柳惠决定辞职与朋友一起经营化妆品生意。2009年1月6日，柳惠向QK公司递交辞职信，告知公司她将于一个月后正式辞职。收到辞职信后，QK公司的领导大吃一惊，立刻找到柳惠，要求她收回辞职决定，继续履行劳动合同。

柳惠 的态度很能够坚决，不论QK公司的领导如何劝说，她都不改变自己的主意。一个月后，柳惠到QK公司的人事部输离职手续，但遭到了人事部经理邓川的拒绝。邓川对柳惠说：“公司领导有指示，你的劳动合同要履行完毕才终能止，因此离职手续不能办理。”

柳惠不服，到当地劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求裁决解除她与QK公司的劳动合同。

分析：

这是一起因劳动者提前通知用人单位解除劳动合同而引发的劳动争议案件。

与用人单位单方解除劳动合同要具有的法定理由不同，我国劳动法律规范赋予了劳动者任意解除劳动合同的权利——劳动者提前30日通知用人单位后可以任意解除劳动合同。我国《劳动合同法》第三十条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”根据上述规范，只要符合以下两个法定程序，不需要任何理由，劳动者可以任意行使合法的劳动合同解除权：一个是劳动者提前30日（试用期3日）通知用人单位；一个是需以书面形式做出通知 值得注意的是,如果劳动者与用人单位已约定服务期，则劳动者不能任意行使上述劳动合同解权。根据我国《劳动合同法》第二十二条的规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与劳动者订立协议，约定服务期——如果服务期已约定，劳动者就不能再依我国《劳动合同法》第三十七条的规定任意解约，否则将会因违反服务期约定而承担违约责任。.

案例八：

TQ音乐学院是政府财政全额拨款的事业单位，何君于2006年5月到TQ学院做工人，负责教学楼的保洁工作。何君与TQ学院签订的是3年期限的劳动合同，每月工资定为1500元。2008年5月，TQ学院领导找何君谈话，称为节省开支，学院打算与他协商提前解除劳动合同。经再三考虑后，何君同意提前解除劳动合同，并于2008年5月底办理了离职手续。在办理离职手续时，TQ学院结清了何君的当月工资及社保费用，但未支付经济补偿。由于对劳动法律不甚了解，何君也未提出让TQ学院支付经济补偿。2008年6月，何君经朋友指点，得知TQ学院应向其支付经济补偿。不久后，何君找到TQ学院的领导，要求单位支付经济补偿，但遭到领导的一口回绝。TQ学院的领导声称：自己的单位是国家事业单位，不适用劳动法律的规定。何君不服，到当地劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求裁决TQ学院支付经济补偿金。

分析：

本案是一起因事业单位拒付劳动者经济补偿而引发的劳动争议案件。我国《劳动法》规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”据此规定，事业单位与劳动者建立劳动关系，必须同其他用人单位一样，要严格遵循我国《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定。根据我国《劳动合同法》第四十六条的规定，用人单位向劳动者提出提前解除劳动合同并与劳动者协商一致的，要向劳动者支付经济补偿。因此，事业单位如果主动向劳动者提出解约并与劳动者协商一致的，就应依据法律规定向劳动者支付经济补偿。

《世界是平的》



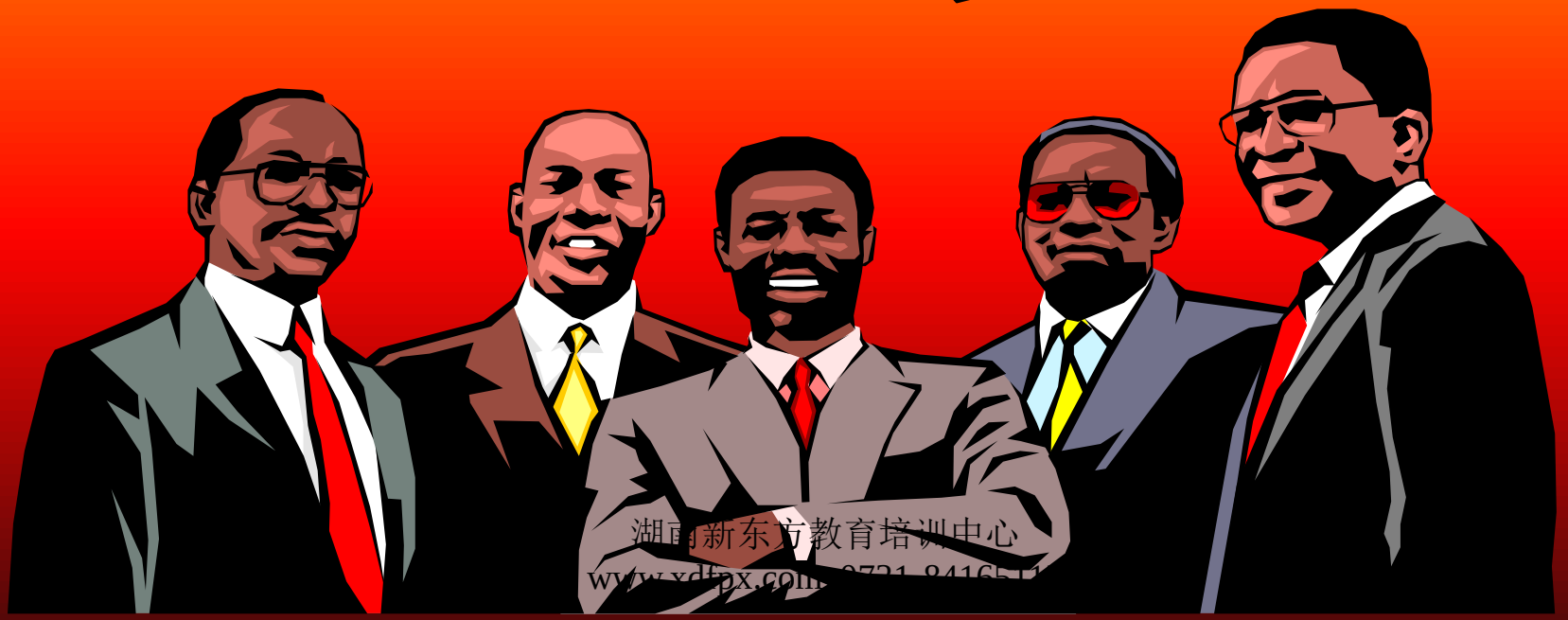
在非洲，瞪羚每天早上醒来时，
他知道自己必须跑得比最快的狮子更快
否则就会被吃掉
狮子每天早上醒来时
他知道自己必须追上最慢的瞪羚
否则就会被饿死
不管你是狮子还是瞪羚
当太阳升起时，你最好开始奔跑

-----[美]托马斯.费里德曼



- 人力资源管理是架起组织和员工的桥梁

再见



湖南新东方教育培训中心
www.xdfpx.com 0731-84165[illegible]