

第五节 企业劳动合同管理与劳动争议处理

(2) 终止合同应当支付经济补偿。

根据《劳动合同法》第四十六条的规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，合同期满终止固定期限劳动合同的，用人单位都要向劳动者支付经济补偿。如果劳动合同期满，用人单位维持或者提高原有劳动合同条件续订合同，劳动者不同意续订，则用人单位无须向劳动者支付经济补偿。但若用人单位降低条件续订劳动合同，劳动者不同意续订，用人单位仍须向劳动者支付经济补偿。

(3) 终止合同应办理相关手续。

《劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在终止劳动合同时出具终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。用人单位对已经终止的劳动合同的文本，至少保存 2 年备查。

3. 企业劳动合同的续订

续订劳动合同包括下列情形：

一是双方协商一致续订劳动合同。

二是有下列情形之一的，**必须续订劳动合同，劳动合同的期限应当延续至相应的情形消失：**

①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的。

②在本企业患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的，应按照国家有关工伤保险的规定执行。

③劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。

④女职工在孕期、产期、哺乳期的。

⑤**劳动者在本企业连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的。**

⑥法律、行政法规规定的其他情形。

【单选题】关于劳动合同，下列说法错误的是（ ）。

- A. 企业劳动合同是确立劳动关系的凭证，是建立劳动关系的法律形式，是维护双方合法权益的法律保障
- B. 根据劳动合同，劳动者加入企业，应担任一定职务或从事某种工作，并遵守所在企业的内部劳动规则和制度
- C. 企业方按照劳动者劳动的数量和质量支付劳动报酬，依法提供劳动条件，保障劳动者依法享有劳动保护、社会保险等合法权利
- D. 用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自订立合同之日起建立

答案：D

解析：

《中华人民共和国劳动合同法》第 10 条规定“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”，其他选项正确，因此选 D。

【单选题】企业劳动合同的条款中，法定条款的内容不包括（ ）

- A. 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
- B. 保守商业秘密和竞业限制条款
- C. 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
- D. 劳动保护、劳动条件和职业危害防护

答案：B

解析：

本题考查企业劳动合同的条款。选项 B 属于约定条款的内容

【单选题】用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同称为（ ）。

- A.固定期限劳动合同
- B.无固定期限劳动合同
- C.不固定期限劳动合同
- D.非全日制劳动合同

答案：A

解析：固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

【多选题】下列劳动合同条款中，属于约定条款的有（ ）。

- A.劳动合同期限
- B.劳动报酬
- C.社会保险
- D.试用期
- E.福利待遇

答案：DE

解析：经协商可以约定的条款主要有：试用期、培训、保守商业秘密和竞业限制条款、补充保险和福利待遇、其他事项。

【单选题】我国劳动合同法规定，劳动者提前（ ）天以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

- A.10
- B.15
- C.30
- D.60

答案：C

解析：《劳动合同法》第 37 条规定，劳动者提前 30 天以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

【考点 2】企业劳动争议处理

（一）企业劳动争议概述

（1）企业劳动争议的概念

企业劳动关系当事人之间因劳动权利与义务发生的争执。

（2）企业劳动争议的种类

一般把劳动者人数的多少（是否 10 人以上）作为是否属于集体争议的标准，

个别争议是劳动者一方不足法定集体争议人数，争议标的不同的劳动争议；

集体争议则是劳动者一方达到法定集体争议人数，争议标的相同，并通过集体选出的代表提起申诉的劳动争议。

（3）企业劳动争议处理的基本原则。

处理企业劳动争议，必须遵循以下原则：

一是着重调解、及时处理原则；

二是在查清事实的基础上依法处理原则；

三是当事人在适用法律面前一律平等原则。

（4）企业劳动争议处理的方式。

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**。

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不履行的，可以向调解组织申请调解；

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；

对仲裁裁决不服的，除法律另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

（二）企业劳动争议的协商和调解

1.企业劳动争议的协商

企业在进行劳动争议的协商时，应当遵守以下规定：

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劳动者可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。

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协商的期限由当事人书面约定，在约定的期限内没有达成一致的，视为不愿协商。

⑤协商达成一致，应当签订书面和解协议。

⑥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，也可以依法向仲裁委员会申请仲裁。

2.企业劳动争议的调解

企业劳动争议的调解是指调解委员会对企业与劳动者之间发生的劳动争议，在查明事实、分清是非、明确责任的基础上，依照国家劳动法律法规，以及依法制定的企业规章和劳动合同，通过民主协商的方式，推动双方互谅互让，达成协议，消除纷争的一种活动。

（1）企业劳动争议的调解机构。

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；小微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。

调解委员会由劳动代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应该对等。

（2）劳动争议调解的原则。

必须遵循**平等、自愿、合法、公正、及时**的原则。

（3）劳动争议调解的程序和期限。

调解委员会调解劳动争议，一般包括调解准备、调解开始、实施调解、调解终止等几个阶段。

（三）企业劳动争议的仲裁

（1）企业劳动争议仲裁的概念。

指劳动争议仲裁委员会对企业与劳动者之间发生的劳动争议，在**查明事实、明确是非、分清责任**的基础上，依法做出裁决的活动。

（2）企业劳动争议仲裁的机构。

劳动争议仲裁机构主要包括**劳动争议仲裁委员会、仲裁委员会办事机构以及仲裁庭**。仲裁委员会是国家授权依法独立处理劳动争议的专门机构，负责处理本仲裁委员会管辖范围内的劳动争议案件，聘任专职和兼职仲裁员，并对仲裁员进行管理

仲裁委员会由下列人员组成：

①劳动行政部门的代表；

- ②工会的代表；
- ③企业方面的代表。

(3) 企业劳动争议仲裁的当事人和参加人。

发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动仲裁案件的当事人。

法人分立、合并，变更后的法人为当事人。

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处理机构通知其参加仲裁活动。

(4) 企业劳动争议仲裁案件的管辖

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。

(5) 企业劳动争议仲裁的回避制度

为了保证仲裁的公正性，我国法律法规规定了仲裁回避制度。

仲裁员有下列情形的，应该回避，当事人也有权提出回避申请：

- 1) 本案当事人或者当事人、代理人的近亲属；
- 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，可能影响公正仲裁的；
- 4) 私自会见当事人、代理人、或者接收当事人、代理人请客送礼的。

(6) 企业劳动争议仲裁的时效规定。

企业劳动争议仲裁时效是指在规定的期限内，劳动争议当事人不行使申诉权，申诉权因期满而归于消灭的制度。

当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起 1 年内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁，如期限届满，即丧失请求保护其权利的申诉权，仲裁委员会对其仲裁申请不予受理。

(7) 企业劳动争议的仲裁调解。

仲裁庭处理劳动争议案件应当先行调解，调解达成协议的，制作调解书，调解书自送达之日起具有法律效力。

调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时裁决。

(8) 企业劳动争议仲裁裁决的效力。

企业劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起 **15 日内**，可以向人民法院起诉；

期满不起诉的，裁决书即发生法律效力，当事人对发生法律效力的调解书和裁决书，应当依照规定的期限履行。

(9) 企业劳动争议仲裁的程序。

企业劳动争议仲裁的流程：申请和受理、开庭、裁决

(10) 企业劳动争议仲裁的期限

仲裁庭处理企业劳动争议，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁之日起 **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，可以适当延期，但是延长的期限 **不超 15 日**。

(四) 企业劳动争议的诉讼

1. 企业劳动争议诉讼的概念

指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，人民法院依照民事诉讼程序，依法对劳动争议案件进行审理的活动。

劳动争议诉讼是处理劳动争议的最终程序，它通过司法程序保证了劳动争议的最终彻底解决。

2. 人民法院受理的劳动争议案件范围

具体包括：

- ① 劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷。
- ② 劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷。
- ③ 劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷。
- ④ 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、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷。
- ⑤ 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发生的纠纷。
- ⑥ 劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷。
- ⑦ 劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷
- ⑧ 劳动者依据《劳动合同法》第八十五条的规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷。
- ⑨ 因企业自主进行改制发生的纠纷。

下列纠纷不属于劳动争议：

- ① 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- ② 劳动者与企业因住房制度改革产生公有住房转让纠纷；
- 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。

3. 企业劳动争议诉讼案件的管辖

企业劳动争议案件的**诉讼管辖**是指各级法院之间以及同级法院之间受理第一审劳动争议案件的分工和权限。

4. 企业劳动争议诉讼的时效

根据《劳动法》规定，劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起**15日内**，可以向人民法院**起诉**。

一方当事人在法定期限内既不起诉、又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以请求人民法院强制执行。

5. 企业劳动争议诉讼案件的审理

人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理，如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

6. 企业劳动争议诉讼案件的执行

当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百三十七条规定，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、法规确有错误的。
- 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仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。
- ⑦人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起 30 日内，可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。