



考点 5

五、集体合同与劳务派遣 (★★☆)

(一) 集体合同

概念

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



订立程序

两个会议：

①职工代表与企业的会议：双方代表人数对等，每方至少3人，各1名首席代表达成集体合同草案

②全体职工或职工代表会议：2/3以上职工或职工代表出席，且由集体协商，双方首席代表签字；全体职工或职工代表1/2以上同意方可通过签订集体合同



生效要件	报劳动行政部门，自其收到之日起 15 日内 未提出异议，集体合同即行生效
争议解决	由工会申请仲裁或提起诉讼



拓展训练

【例题-多选题】（2021年）根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于集体合同的表述中，正确的有（ ）。

- A.用人单位与劳动者订立的劳动合同中的劳动报酬和劳动条件等标准可以低于集体合同规
- B.集体合同内容由用人单位和职工通过各自派出代表集体协商（会议）的方式协商确定
- C.依法订立的集体合同仅对劳动者具有约束力
- D.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



拓展训练

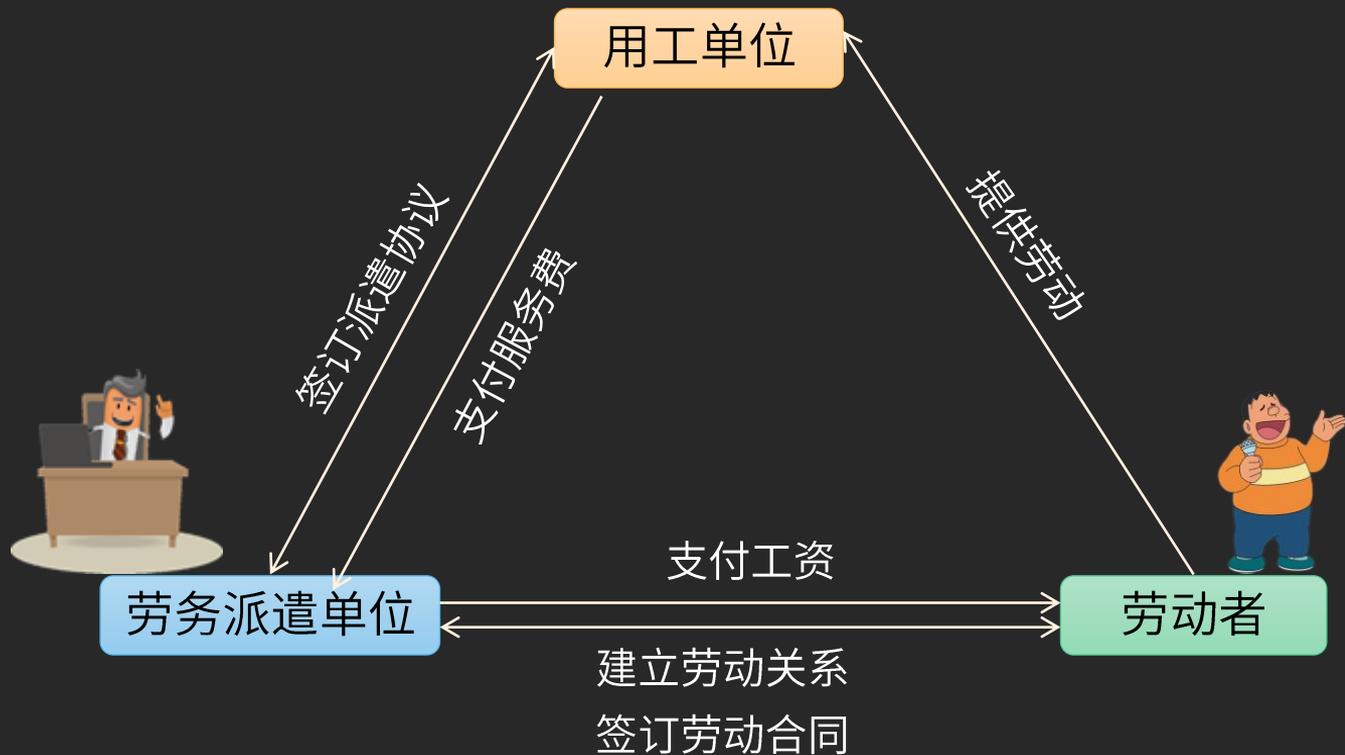
【答案】 BD

【解析】 选项 A，用人单位与劳动者订立的劳动合同中的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；选项 C，依法订立的集体合同对劳动者和用人单位具有约束力。

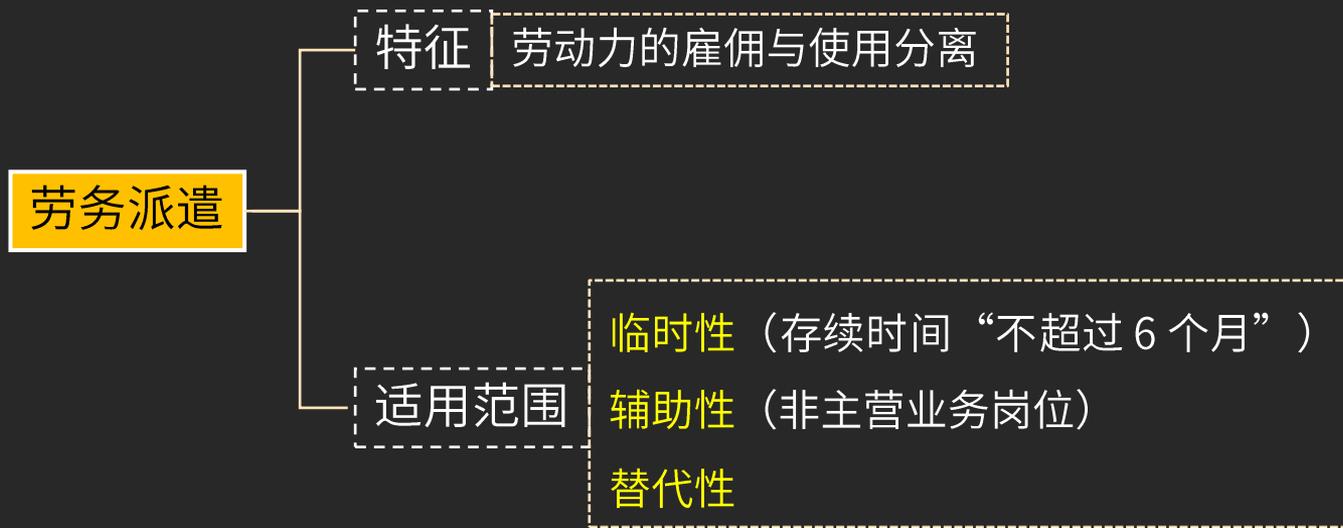


(二) 劳务派遣

1. 劳务派遣的三方关系



2. 劳务派遣的适用



3. 劳务派遣单位（用人单位、劳务输出单位）

（1）与劳动者订立 **2 年以上** 的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

（2）劳动者**无工作期间**，派遣单位（用人单位）应按**最低工资标准**按月支付报酬。



4. 用工单位（劳务输入单位）

- (1) 派遣员工 / (正式员工 + 派遣员工) $\leq 10\%$ 。
- (2) 不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。
- (3) 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他单位。



5. 劳动者的其他重要权利

- (1) 享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。
- (2) 有权依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。



【小迪命题点总结】



劳务派遣

适用范围

临时性、辅助性、替代性

法定义务

对劳务派遣单位的要求 月薪告知禁收费、2年以上全日制

对用工单位的要求 连续用工禁分割、同工同酬量不多



 对点练

【例题 8-7 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳务派遣的表述中，正确的有（ ）

- A. 劳动合同用工是我国企业的基本用工形式
- B. 劳务派遣用工只能是在临时性、辅助性或者是替代性的工作岗位上实施
- C. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以内的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬
- D. 被派遣劳动者在无工作期间，用工单位应当按照所在地政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬



 对点练

【答案】 AB

【解析】 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，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（用人单位）应当按照所在地政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。故选项 C、D 错误。



拓展训练

【例题-单选题】（2023年）被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照一定的标准，向其按月支付报酬。该标准是（ ）。

- A.所在地上年度月平均工资
- B.本单位职工上年度月平均工资
- C.本单位职工上月工资收入
- D.所在地人民政府规定的最低工资标准





拓展训练

【答案】 D

【解析】 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。



拓展训练

【例题多选题】（2017年）下列劳务派遣用工形式中，不符合法律规定的有（ ）。

- 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



拓展训练

【答案】 ABD

【解析】 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；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；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%；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。



拓展训练

【例题-判断题】（2021年）劳务派遣用工中的临时性工作岗位是指存续时间最长不超过 1 年的岗位。（ ）

【答案】×

【解析】临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位。



拓展训练

【例题-单选题】（2021年）2021年1月15日，甲劳务派遣公司将林某派往乙公司从事辅助性工作。下列关于林某劳动关系建立的表述中，正确的是（ ）。

- A.林某与甲劳务派遣公司建立劳动关系
- B.林某与乙公司建立劳动关系
- C.林某与甲劳务派遣公司和乙公司同时建立劳动关系
- D.林某可选择与甲劳务派遣公司或者乙公司建立劳动关系



拓展训练

【答案】 A

【解析】 劳务派遣的劳动合同关系存在于劳务派遣单位与被派遣劳动者之间。





考点 6

六、劳动争议的解决 (★★★)

(一) 劳动争议及解决方法

劳动争议是指劳动关系当事人之间在执行劳动方面的法律法规和劳动合同、集体合同的过程中，就劳动权利义务发生分歧而引起的争议，也称劳动纠纷、劳资争议。



1. 劳动争议适用范围

范围及受理	具体内容
范围	<ul style="list-style-type: none">(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



范围及受理	具体内容
属于劳动争议的纠纷	<p>(1) 劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p>



范围及受理	具体内容
属于劳动争议的纠纷	<p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(8) 劳动者依据《劳动合同法》第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；</p> <p>(9) 因企业自主进行改制发生的纠纷</p>



范围及受理	具体内容
不属于劳动争议的纠纷	<ul style="list-style-type: none">(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) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；(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



2. 劳动争议解决的基本原则和方法

(1) 基本原则：根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则。

(2) 方法：协商、调解、仲裁、诉讼。



协商和解

劳动者可以与单位协商，也可以请“工会或者第三方”共同与单位协商，达成和解协议

不愿 / 不成 不履行

调解

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

【注意】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仲裁

不愿 / 不成 不履行

劳动仲裁

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

【注意】双方可不经和解、调解，**直接提起劳动仲裁**

不服

劳动诉讼

对“**仲裁裁决不服**”的，除劳动争议调解仲裁法另有规定的以外，可以向人民法院提起诉讼（先裁后审）



（二）劳动仲裁的具体内容

1. 劳动仲裁机构

劳动人事争议仲裁委员会为劳动仲裁机构。

劳动争议仲裁**不收费**，经费由财政予以保障。



2. 参加人

参加人	具体对象	
当事人	一般情况	发生争议的劳动者和用人单位
	劳务派遣	劳务派遣单位和用工单位为共同当事人
	个人承包经营	发包的组织和个人承包经营者为当事人
	用人单位被吊销营业执照等	出资人、开办单位或主管部门作为共同当事人
当事人代表	发生争议的劳动者一方在“10人以上”，并有共同请求的，劳动者可以推举“3至5名”代表参加仲裁活动	

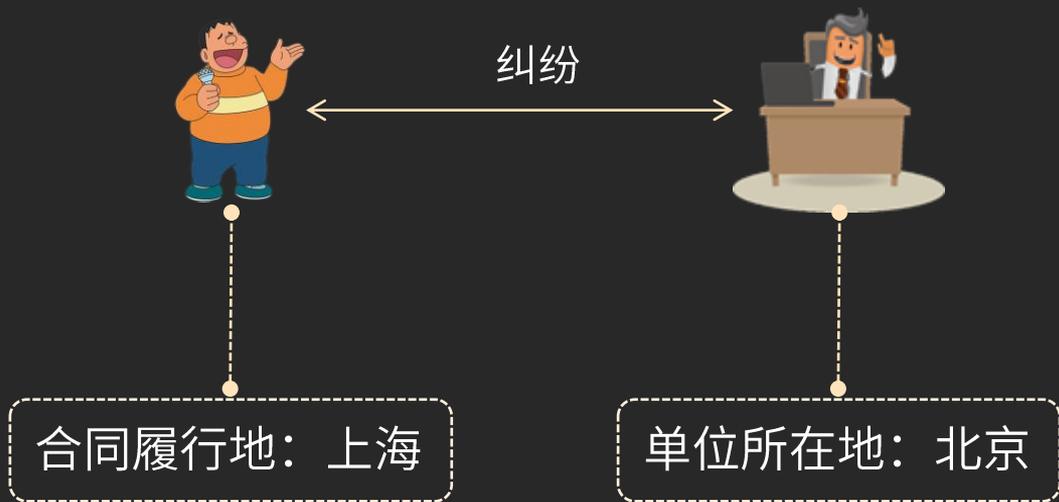


参加人	具体对象	
代理人	委托代理	当事人可以委托代理人参加仲裁活动
	法定代理	(1) 丧失或部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动； (2) 劳动者死亡的，由其近亲属或代理人参加仲裁活动
第三人	与劳动争议双方有 利害关系 ，可以申请参加或由劳动争议仲裁委员会通知其参加	

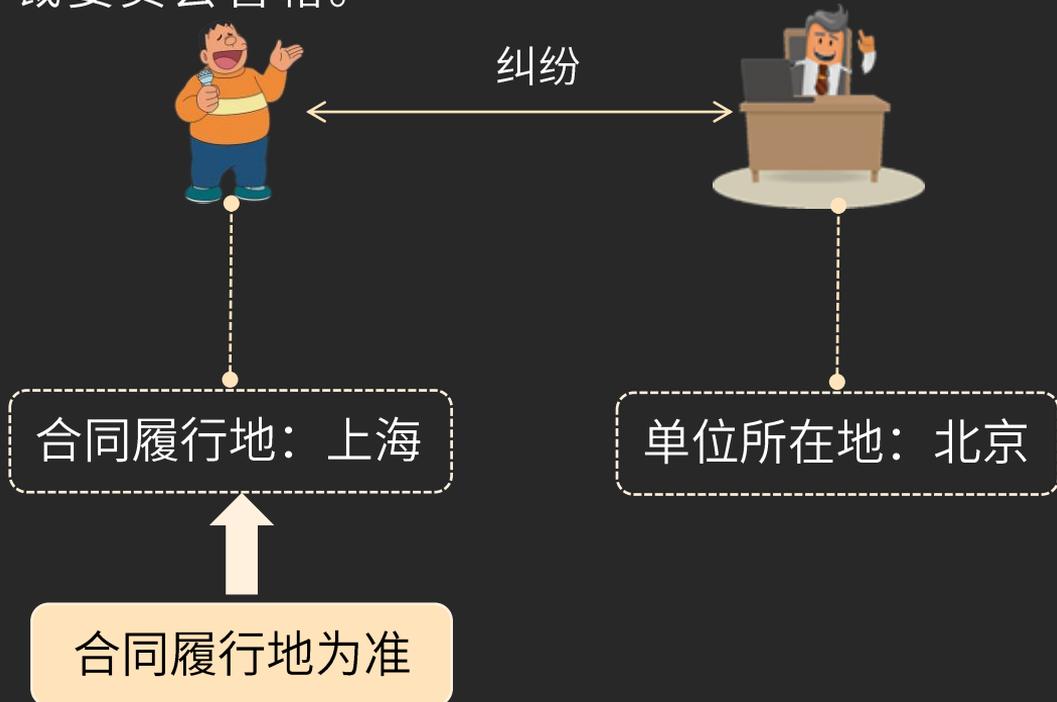


3. 劳动仲裁管辖（地域管辖）

（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。

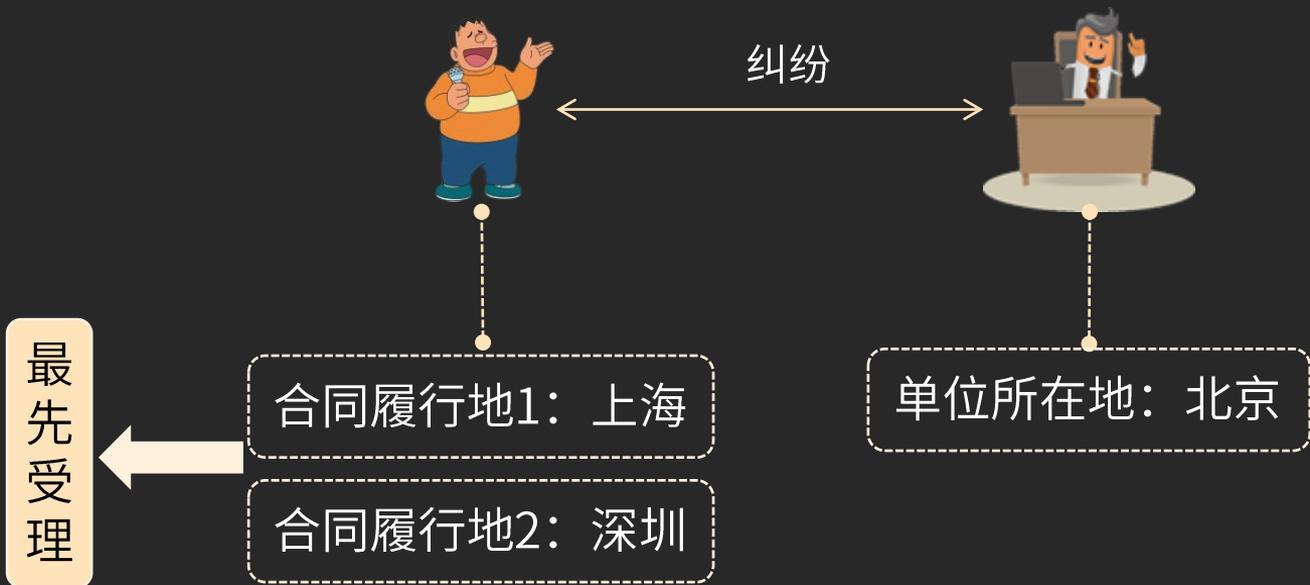


(2) 双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。



(3) 多个仲裁委员会都有管辖权的，由**先受理**的仲裁委员会管辖。

(4) 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。



4. 劳动仲裁程序

类别	具体内容
仲裁时效	<p>(1) 申请仲裁的时效为1年（存续期间拖欠报酬争议不受1年限制；劳动关系终止的自终止之日起1年内提出）；</p> <p>(2) 时效中断：当事人一方主张权利或请求权利救济或对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，时效期间重新计算；</p> <p>(3) 时效中止：不可抗力或其他正当理由，当事人不能在仲裁时效期间申请仲裁；</p>



类别	具体内容
仲裁申请	应提交书面仲裁申请，书写仲裁申请确有困难的可以口头申请；
仲裁受理	仲裁委收到申请之日起5日内，决定受理与否。受理后5日内将仲裁申请书副本送达被申请人。被申请人收到后10日内提交答辩书。仲裁委收到答辩书5日内将副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行

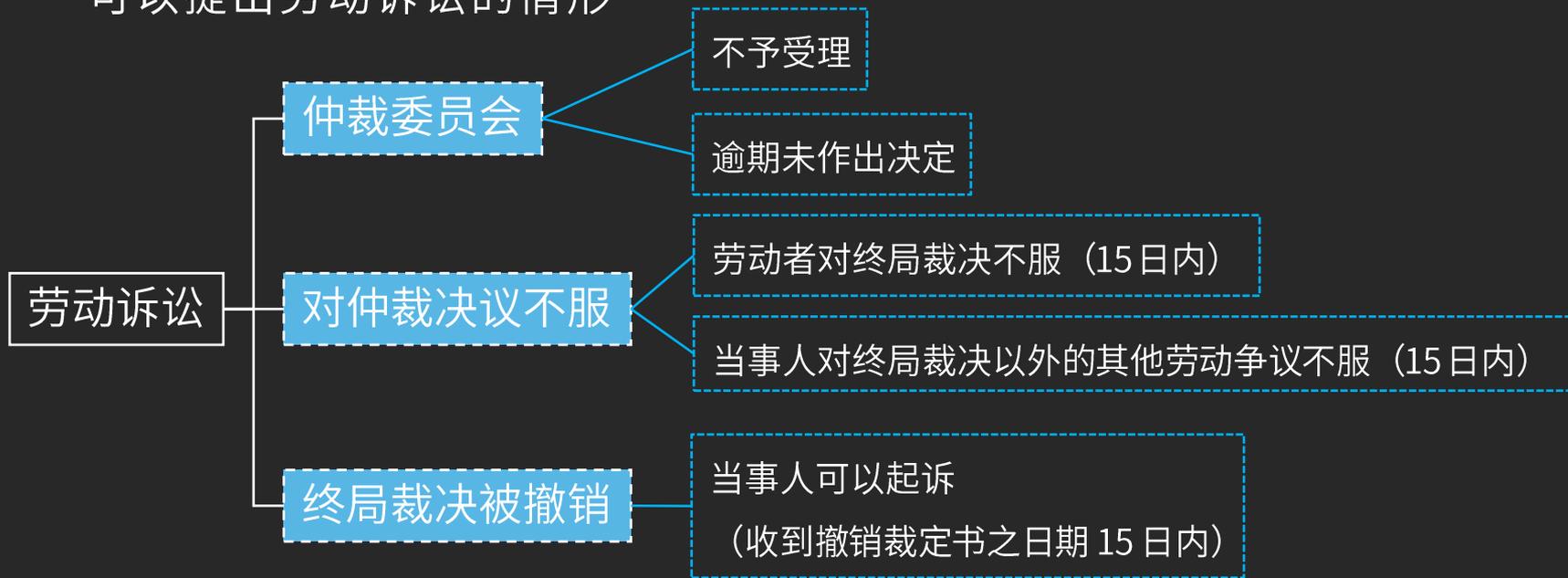


类别	具体内容
开庭基本制度	<ul style="list-style-type: none">(1) 公开仲裁;(2) 仲裁庭制;(3) 回避制
仲裁裁决为终局裁决的情形	<p>裁决书自作出之日起发生法律效力:</p> <ul style="list-style-type: none">(1) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金, 不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议;(2) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面的争议。(单位符合规定的可自收到裁决书之日起 30 日内向中级法院申请撤销裁决)



(三) 劳动诉讼

可以提出劳动诉讼的情形



拓展训练

【例题-判断题】（2022年）劳动者因职业病请求用人单位给予工伤保险待遇发生的纠纷，属于劳动争议。（ ）

【答案】√

【解析】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，属于劳动争议。



拓展训练

【例题-单选题】（2021年）根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列关于劳动争议解决方式的表述中，正确的是（ ）。

- A.应先向劳动争议调解组织申请调解，调解不成的，再申请劳动争议仲裁
- B.应先向劳动行政部门申请行政复议，对复议决定不服的，再申请劳动争议仲裁
- C.可直接向劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁
- D.可直接向人民法院提起行政诉讼



拓展训练

【答案】 C

【解析】 选项 A，申请调解非必经程序，当事人不愿意调解的，可以直接申请劳动仲裁；选项 BD，劳动争议属于平等主体之间的纠纷，不能申请行政复议也不能提起行政诉讼。



拓展训练

【例题-单选题】（2018年）根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列关于劳动仲裁申请的表述中，正确的是（ ）。

- A. 申请人申请劳动仲裁，不得以口头形式提出
- B. 申请仲裁的时效期间为 3 年
- C. 申请人应预交仲裁申请费用
- D. 申请人应向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动仲裁机构申请仲裁



拓展训练

【答案】 D

【解析】 选项 A，劳动争议仲裁可以书面申请，也可以口头申请；选项 B，劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年；选项 C，劳动争议仲裁不收费，仲裁委员会的经费由财政予以保障。



拓展训练

【例题-单选题】职工方某因旷工被甲公司解除劳动合同。方某认为公司违法解除劳动合同，拟申请劳动仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。方某申请劳动争议仲裁的时效期间为（ ）。

- A.2 年
- B.3 年
- C.1 年
- D.6 个月



拓展训练

【答案】 C

【解析】 劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年。



拓展训练

【例题-单选题】根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列关于劳动争议终局裁决效力的表述中，正确的是（）。

- A.劳动者对终局裁决不服的，不得向人民法院提起诉讼
- B.一方当事人逾期不履行终局裁决的，另一方当事人可以向劳动仲裁委员会申请强制执行
- C.用人单位对终局裁决不服的，应向基层人民法院申请撤销
- D.终局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 日内向人民法院提起诉讼



拓展训练

【答案】 D

【解析】 选项 A，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；选项 B，一方当事人逾期不履行终局裁决的，另一方当事人可以向法院申请强制执行；选项 C，用人单位对终局裁决不服的，可以自收到裁决书之日起 30 日内向仲裁委员会所在地“中级”人民法院申请撤销该裁决。



【小迪命题点总结】



劳动争议

途径

协商和解→调解→劳动仲裁→劳动诉讼

调解、和解并非劳动仲裁与劳动诉讼的必经程序

先裁后诉

劳动仲裁管辖

劳动合同履行地

用人单位所在地

仲裁的申请时效

1年

因拖欠劳动报酬发生争议

不受1年的限制

自劳动关系终止之日

