

第五单元 特殊劳动合同

【考点1】集体合同（★）

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

- (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。（ $\geq 2/3 + \geq 1/2$ ）
- (3) 集体合同草案通过后，由集体协商双方首席代表签字。

【举例】“梁山108位员工”要和“北宋公司”签订集体合同，仅经过员工“宋江”同意不行，需要召开职工代表大会与全体职工讨论，满足“ $\geq 2/3 + \geq 1/2$ ”的条件方获通过。

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。

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**”。

【总结】用人单位与劳动者订立的劳动合同待遇 $\geq$ 集体合同待遇 $\geq$ 当地人民政府规定的最低标准。

【举例】如果“北宋公司”与“梁山108将”签署的集体合同工资待遇是每月2000元，事后又想与“武松”单独订立劳动合同，为防止用人单位损害员工利益，要求其待遇不能低于集体合同待遇2000元，如果当地人民政府规定的最低标准是2200元，还不得低于2200元。

【考题·判断题】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。（ ）。

（2023年）

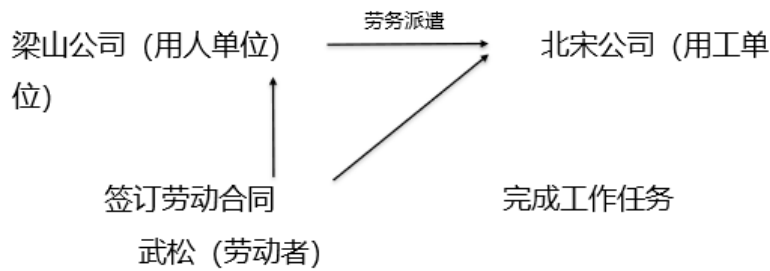
答案：✓

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，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。

【考点2】劳务派遣（★★★）

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。

【解释】劳务派遣的三方关系：



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。

工作性质	具体内容
临时性	存续时间 不超过 6 个月 的岗位。
辅助性	为主营业务岗位提供服务的 非主营业务岗位 。
替代性	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。

【解释】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**。

【注意】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**。（无工作期间也要发钱）

（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。（不能“两头吃”）

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%。
（补充用工形式）

（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。

【考题·判断题】被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位无需向其支付报酬。（ ）（2021年）

答案：×

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。

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于劳务派遣的表述，正确的是（ ）。（2020年）

- A. 劳动派遣公司可以与劳动者签订1年的劳动合同
- B. 劳动者在被派遣期间无工作，不支付工资
- C. 劳动者与劳动派遣公司应当签订劳动合同
- D. 派遣公司可以向劳动者收取费用

答案：C

解析：（1）选项A：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。

（2）选项B：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。

（3）选项D：劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

【考题·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说法正确的有（ ）。（2019年）

- A. 用工单位使用被派遣劳动数量不得超过其用工总量的10%
- B. 用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位
- C. 劳动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
- D. 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位无需支付报酬

答案：ABC

解析：（1）选项A：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%；

（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：劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同。

（4）选项D：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。

【考点1】劳动争议的解决方法（★★）

1. 劳动争议的适用范围（与“劳动协议”相关）

- （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。

【解释】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。

【总结】都并非**劳动者**与**用人单位**之间的纠纷。

【注意】下列劳动争议，当事人**不服**劳动争议仲裁机构作出的**裁决**，依法提起**诉讼**的，人民法院应予受理：

- 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。

【解释】《劳动合同法》第八十五条“逾期不支付的，责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动

者加付赔偿金”。

2. 劳动争议解决的基本方法

解决方法	具体内容
协商	用人单位与劳动者发生劳动争议，劳动者可以： ①自己与用人单位协商； ②请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。
劳动调解	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。（可书面或口头申请）
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。
劳动诉讼	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。

【考题·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。

【考题·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. 劳动者与用人单位协商
- B. 劳动争议调解
- C. 劳动仲裁
- D. 民事诉讼

答案：ABCD

解析：用人单位与劳动者发生争议，可以采取的解决方法：协商、调解、劳动仲裁、民事诉讼。

【考点2】劳动调解（★）

1. 劳动争议调解组织

- （1）企业劳动争议调解委员会。（由职工代表和企业代表组成）
- （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. 劳动调解程序

- （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盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。
- （2）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。（调解并非必经程序）

(3) 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仲裁。

【注意】当事人申请劳动争议调解可以以**书面申请**，也可以**口头申请**。

【考题·判断题】当事人可以口头形式向劳动争议调解组织申请调解。（ ）（2020年）

答案：✓

解析：当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。

【考点3】劳动仲裁与劳动诉讼（★★★）

1. 劳动仲裁的当事人

劳动关系情形	当事人
一般情形	劳动者和用人单位
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
个人承包经营	发包的组织和个人承包经营者为共同当事人
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（单位没了）	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. 劳动仲裁的申请和受理

申请形式	申请人申请仲裁应当提交 书面仲裁申请 ，并按照被申请人人数提交副本。但书写仲裁申请确有困难的，可以 口头申请 ，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或捺印确认。（书面+口头）
级别管辖	仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立， 不按行政区划层层设立 。
仲裁时效	①劳动争议申请仲裁的时效为 1年 ，自当事人 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，劳动者申请劳动仲裁不受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。

劳动仲裁案件的管辖	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。（为方便员工参与诉讼）
收费	劳动争议仲裁 不收费

【考题·判断题】劳动争议申请仲裁的时效期间为3年。（ ）（2023年）

答案：✗

解析：劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。

【考题·判断题】用人单位和劳动者分别向用人单位所在地和劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。（ ）（2020年）

答案：×

解析：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。

【考题·单选题】2016年7月10日，刘某到甲公司上班，公司自9月10日起一直拖欠其劳动报酬，直至2017年1月10日双方劳动关系终止。下列关于刘某申请劳动仲裁的期间的表述中，正确的是（ ）。（2018年）

- A. 应自2016年9月10日起1年内提出申请
- B. 应自2016年9月10日起3年内提出申请
- C. 应自2017年1月10日起1年内提出申请
- D. 应自2016年7月10日起3年内提出申请

答案：C

解析：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。

2. 劳动仲裁的基本制度

先行调解	仲裁庭在作出裁决前，应当 先行调解 。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。
公开仲裁	劳动争议仲裁 公开进行 。 【解释】 当事人协议不公开进行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。
仲裁庭制	由 3 名仲裁员组成或 1 名仲裁员

回避制度	仲裁员有下列情形的，应当回避： 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
劳动仲裁的期	仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自仲裁委员会 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

限	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。（45 日+15 日）
---	---

4. 劳动仲裁的裁决

（1）裁决原则

情形	裁决作出
①能够形成多数仲裁员意见的	按照多数仲裁员的意见作出裁决
②不能形成多数仲裁员意见的	按照首席仲裁员的意见作出裁决

（2）一裁终局案件

下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决：（钱+劳动合同条款）

- 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。

【注意】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。

【注意】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。

（用人单位不服不能起诉）

（3）终局裁决的撤销

用人单位有证据证明终局仲裁裁决有下列情形之一的，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仲裁裁决：（“冤枉”单位）

- 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违反法律程序的；
- 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

【提示】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日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

（4）非终局裁决

当事人对上述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。

【注意】向“法院”申请强制执行：

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。

5. 劳动诉讼

- （1）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

讼。

(2) 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) 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。

(4) 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日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

【考题·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（ ）。(2018年)

A. 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

B. 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日向人民法院提起诉讼

C. 劳动者对终局裁决不服的，不得向人民法院提起诉讼

D. 用人单位对终局裁决不服的，应向基层人民法院申请撤销

答案：B

解析：(1) 选项A：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。

(2) 选项B：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日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

(3) 选项C：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。

(4) 选项D：用人单位有证据证明仲裁裁决有法律规定的撤销情形的，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。