劳动关系管理

国家人力资源管理师二级职业资格认证

主讲老师：魏云东

涉及的法律法规有——

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

《劳动人事争议仲裁办案规则》

《中华人民共和国工会法》

本章内容(P498)

第一节 劳务派遣用工管理(新增较多)

第二节 工资集体协商（少量改变）

第三节 劳动安全卫生管理（基本不变）

第四节 企业劳动争议处理（部分改变）

第一节　劳务派遣用工管理

一、劳动关系含义与特征（新增）

（一）劳动关系的含义

一种雇员通过提供体力和脑力劳动来换取雇主所提供报酬的经济、社会和政治关系。

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。

（二）劳动关系的特征如下（新增）

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

二、劳动法律关系的含义和特征

（一）劳动法律关系（新增）

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。

劳动关系是基于劳动合同而建立的，而合同制度本身就是一种法律制度。劳动法律关系国家的意志。

（二）劳动法律关系的特征（新增）

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

（三）事实劳动关系（新增）

1、事实劳动关系的含义

事实劳动关系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。

①劳动者为用人单位提供劳动

②接受用人单位的管理

③遵守用人单位的内部劳动规则

④获得用人单位支付的劳动报酬等基本要素。**劳动关系产生的基本事实是用工而不是订立劳动合同。**

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。

2、事实劳动关系形成的原因（新增）

⑴**不订立书面劳动合同而形成事实劳动关系**。又分为两种：一种是自始未订立书面劳动合同；另一种是原劳动合同期满。

⑵**无效劳动合同而形成事实劳动关系**。

⑶**双重劳动关系而形成事实劳动关系**。双重劳动关系是指劳动者与两个或两个以上的用人单位建立的劳动关系。双重劳动关系在现实生活中大量存在。如：职工下岗或停薪留职到另一单位工作，或同时从事其他兼职工作等。

⑷**以其他合同形式替代劳动合同而形成事实劳动关系**。并未订立书面的劳动合同，但是在其他合同中零散地规定了劳动者的权利、义务条款，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。

3、关于事实劳动关系的法律规定（新增）

认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

①工资支付凭证或记录；

②用人单位向劳动者发放的“工作证”；

③劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”；

④考勤记录；

⑤其他劳动者的证言等。

三、劳务关系（新增）

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要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。

劳务关系是由两个或两个以上的平等主体，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》。与其他法律关系的构成要素一样，包括主体、内容和客体。

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**。

劳务关系具有下述特征：（新增）

1、劳务关系双方当事人的地位平等。

2、工作风险一般由劳务供给者自行承担。

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，具有广泛性特征。

四、劳动关系与劳务关系区别（新增）

对比内容	解　　析
产生的原因不同	劳动关系：用人单位与劳动者之间因生产要素结合而产生 劳务关系：社会分工
适用的法律不同	劳动关系：劳动法调整 劳务关系：民法、合同法调整
主体资格不同	劳动关系：主体特定，一方是法人和非法人经济组织，另一方是劳动者 劳务关系：具有不确定性
主体性质及其关系不同。 **最基本、最明显的区别**	劳动关系：财产关系及人身关系 劳务关系：只存在财产关系，彼此之间无从属性
当事人之间权利义务不同	劳动关系：享有劳动法规定的全部权利，承担义务 劳务关系：完全有双方当事人按照市场协商确定
劳动条件提供方式不同	劳动关系：用人单位向劳动者提供符合国家安全规定的劳动所需的物质条件 劳务关系：提供符合约定的材料
违约责任不同	劳动关系：民事责任、行政责任、甚至是刑事责任 劳务关系：民事责任
纠纷处理方式不同	劳动关系：适用《劳动争议调解仲裁法》 劳务关系：或裁或审，但是人选择
履行合同中的伤亡事故处理不同	劳动关系：劳动者工伤采用无过错责任原则 劳务关系：按照《民法通则》进行责任划分

五、劳务派遣的概念

再讲本章之前，带上案例的问题：

有个人力派遣公司，2004年注册，注册金50万。该人力派遣公司将一名员工派遣到甲公司，甲公司是做建筑工程公司的，他与乙公司签订和项目承包合同，因为工程原因，派遣的这名员工到乙公司的工地作业。突然有一天，工程车在倒车中碾压住这名派遣员工，经过抢救无效死亡，请问派遣公司、甲、乙公司各承担什么责任？

五、劳务派遣的概念

（一）劳务派遣的含义

指劳务派遣单位与接收单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用雇员并派遣劳动者到接受单位工作，劳动者和派遣机构从中获得收入的经济活动。

劳 务 派 遣 关 系 图

五、劳务派遣的概念

劳务派遣现象使用术语一览表

术语名称	解　　析
雇员租赁	没有考虑劳动者在劳动法律关系中的人格尊严和法律地位，将劳动者物化
人才租赁	
劳动派遣	劳动是人的行为和社会过程，只能组织和管理，不能派遣
劳务派遣	1、泛指民事活动中的特殊劳务关系 2、特指劳动力市场中的组合劳动关系

（二）劳务派遣的性质（p507）

劳务派遣是一种典型的非正规就业方式，它的性质特殊是雇佣和使用相分离。对于劳务派遣性质的学说，法学界和劳动关系学界一直没有统一的说法，综合各家之言，可以总结为：三种主体和三重关系。

1、三种主体分别是：劳务派遣单位、接受单位和派遣劳动者。

2、三种关系分别是：

① 在人与劳务派遣单位的关系中，派遣单位与劳动者按照《劳动合同法》的要求，签订书面劳动合同，派遣单位是劳动关系中的雇主，有义务向劳动者支付工资、缴纳社保、提供福利待遇等；

② 在人与接受单位的关系中，接收单位是真正的用工单位，与劳动者直接形成实质的劳动关系，负责管理劳动者的日常工作，即是实质劳动关系的运行；

③ 劳务派遣单位和接受单位，是将以上两种不完整的劳动关系组合在一起。两者直接有劳务派遣协议进行规制。

（二）劳务派遣的性质（p507）

就业形式——是一种新型的用工方式，典型的非正规就业方式形成组合劳动关系，这种关系存在三种主体与三重关系，其本质特征为雇用与使用相分离。

派遣协议——依据规定的权利义务建立起民事法律关系，并通过这种关系将不完整的形式劳动关系和实际劳动关系合并构成劳动关系。

六、劳务派遣的特点

形式劳动关系的运行
招聘、甄选、考核、录用
支付工资、提供福利待遇
交纳社会养老保险
督促接受单位执行国家劳动标准和条件以及行使和履行派遣协议约定的权利和义务
收取派遣服务费用

实际劳动关系的运行
提供工作岗位及劳动安全卫生条件、制订并实施相关的企业内部管理规则
行使和履行派遣协议约定的权利和义务
支付派遣服务费用

劳动争议处理
劳动者与其他主体间
主体合谋共同侵害
直接利害关系第三人
异地派遣争议

完整的劳动管理被分割为接受单位的生产作业型劳动管理与派遣机构的劳动管理两个职能
派遣机构与接受单位之间是雇用与使用方面的分工协作关系

思考：派遣机构与接受单位之间的争议是否属于劳动争议？

能力要求

一、劳务派遣机构的管理

资格条件：企业法人、专业人员、管理制度、注册资本、风险保证

设立程序：单（当地）、双（异地）特许、工商注册

合同体系：

劳动合同：用人主体与劳动者的劳动合同，增加法定条款：接受单位、派遣期限、工作岗位等

派遣协议：派遣机构与接受单位的协议，包括职责划分、责任范围、担保形式、分担形式）

二、被派遣劳动者管理

1、派遣劳动者与正式雇员享有平等的法定劳动权利：
参加工会、民主参与的权利、提请劳动争议出来的权利等

派遣劳动者与用工单位的劳动者在同一岗位上应同等待遇，同岗同酬。

2、劳务派遣用工是企业用工的补充形式
只能在临时性、辅助性或替代性的工作岗位上实施

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）进行必要的培训
（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
4、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。

三、法律责任

- 劳务派遣单位未经许可擅自经营，由**劳动行政部门**责令停止违法行为，没收违法所得，并处以所得**1倍以上5倍以下**的罚款
- 用工单位给被派遣劳动者造成损害的，**劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任**

视频案例

（三）劳务派遣的管理

劳务派遣单位管理与被派遣劳动者管理一览表（一）

被管理者	管理内容
劳务派遣单位	（1）资格条件：注册资本不能低于人民币200万元；有与开展业务有相适应的固定的营业场所和设施；有符合法律、行政法规规定的劳动派遣管理制度；法律、行政法规规定的其他条件
	（2）设立程序：应当向劳动行政部门依法申请行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务；
	（3）合同体系：A存在劳动合同和劳务派遣协议两种合同；B增加特殊条款有：接受单位、派遣期限、接受单位的工作岗位；C合同时间：2年以上固定期限劳动合同
	（4）特殊规定： ① 被派遣者无工作期间，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 当接受单位不能履行服务费支付义务时，派遣单位应当负担保责任； ③ 劳务派遣单位和接受单位不得向被派遣劳动者收取费用 ④ 禁止二次派遣，即实际用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

（三）劳务派遣的管理

劳务派遣单位管理与被派遣劳动者管理一览表（二）

<table>
<tr><th>被管理者</th><th colspan="2">管理内容</th></tr>
<tr><td rowspan="6">被派遣劳动者</td><td>权　　利</td><td>义　　务</td></tr>
<tr><td>与正式员工享有平等的劳动权利</td><td rowspan="2">遵守派遣单位和接受单位的劳动纪律及规则制度，如有严重违纪、严重失职、营私舞弊以及不能胜任工作等</td></tr>
<tr><td>是企业用工的补充方式</td></tr>
<tr><td>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</td><td rowspan="2">《劳动合同法》规定的相应情形的，用工单位可以将劳动者退回派遣公司，派遣单位依法可以与劳动者解除劳动合同</td></tr>
<tr><td>不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议</td></tr>
<tr><td colspan="2">被派遣劳动者的派遣期限到期，应当提前告知，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</td></tr>
</table>

（三）劳务派遣的管理

劳务派遣单位管理与被派遣劳动者管理一览表（三）

被管理者	管理内容
用人单位应当履行的义务	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须的培训 ⑤　连续用工的，实行正常的工资调整机制
法律责任	擅自开展业务的，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5万以下的罚款
	劳务派遣单位职业过程中违法的，由劳动部门责令限期改正，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。

四、外国企业常驻代表机构聘用中国雇员的管理

1、外企机构不得自行直接聘用或委托其他任何单位、个人雇佣中国雇员。

2、中国雇员必须通过涉外就业服务单位向外企代表求职。

3、港澳台虽是中国的，但在此依照外企执行。

例 题： 2010年真题，单选题

- 在劳动派遣中，劳务派遣单位与被派遣劳动者应签订（　　）。

（A）劳动合同

（B）劳务派遣协议

（C）劳务合同

（D）劳务派遣合同

答案A， B项是劳务派遣单位与接受单位之间的协议；C项是合同法调整的内容；D的称呼不规范。

例 题： 2012年真题，单选题

- 下列关于劳务派遣的说话错误的是（　　）。

（A）劳务派遣单位可以向被派遣劳动者收取费用

（B）劳务派遣单位有义务将派遣内容告知劳动者

（C）劳务派遣单位对劳动者的合法权益承担保护义务

（D）被派遣劳动者管理的特殊性主要在于避免可能出现的劳动歧视问题

答案A

第二节 工资集体协商

一、工资集体协商

- 含义—工资集体协商是指企业工会（雇员）代表与企业（雇主）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。

- 工资集体协商的内容

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

工资协议是指专门就工资分配事项签订的专项集体合同。

工资集体协商制度解析表

工资集体协商制度内容	解析
工资协议的期限	一般为2年一修改，保证员工权益
工资分配制度、工资标准和工资分配形式	一般高于劳动者的个别劳动合同
职工年度平均工资水平及其调整幅度	参照国家指导线标准制定，但不能约定最低工资标准
奖金、津贴、补贴等分配方法	走民主程序，在职工代表大会上进行审议
工资支付办法	要与《劳动合同法》一致
变更、解除工资协议的程序	要与《劳动合同法》一致
工资协议的终止条件	一般与工资协议的期限等同
工资协议的违约责任	要与《劳动合同法》一致
双方认为应当协商约定的其他事项	兜底条款，可根据客观情况，随时对协商成果即集体合同进行修改

例 题： 2010年真题，单选题

- 工资集体协商的内容不包括（　　）。

（A）最低工资标准

（B）工资协议的终止条件和违约责任

（C）职工年度平均工资及其调整幅度

（D）工资分配制度、工资标准和工资分配形式

答案A，

例 题： 2012年真题，多选题

- 工资集体协商期间，雇员一方的首席代表（　　）。

（A）可由工会主席担任

（B）可由工会推举

（C）可由企业高层决定

（D）可由董事会任命

（E）可由工会主席书面委托的其他雇员代表担任

答案AE

- **工资指导线制度的含义**

工资指导线制度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。

- **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，形成工资增长机制

2、引导企业自觉控制人工成本水平。在工资的调控上由总量控制向水平控制转变；

3、完善宏观调控体系，体现市场经济条件下的“政企分家”；

1、**“双低原则”** 应符合国家的总体要求，坚持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、**因地而异的原则**

3、**协商原则**

（省级劳动行政部门会同同级工会、企业家协会协商制定）

四、工资指导线的主要内容

经济形式分析

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

工资指导线意见

上线（预警线，则对工资增长较快、
工资水平较高企业提出的预警和提示）、
基准线（生产经营正常有效经济效益的企
业合理的工资增长水平）、
下线（经济效益较差或亏损企业，允许零增长或负增长但不得低于当地最
低工资标准）。

内容

劳动保障行政部门

按照国家同意规范和制度要求通过科学方法调查、分析、汇总、加工形成指导价位—年工资与月工资（高位数、中位数、低位数）

规范劳动力市场供求双方

意义

为资源配置优化提供条件

有利于劳动行政部门职能转化

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

为新办企业雇员初始工资水平确定及工资集体协商提供参考依据

由计划经济的直接控制转向间接调控

由调控工资总量转向调控工资水平

例 题： 2010年真题，单选题

- 以下关于工资指导线的说法，不正确的是（　　）。

（A）有利于企业自觉控制人工成本水平

（B）反映整个社会经济发展与雇员工资增长的关系

（C）为企业集体协商确定年度工资增长水平提供依据

（D）所有企业都应该按照指导线的水平给雇员增加工资

答案D

能力要求

一、工资集体协商程序

[考试重点] √

工资集体协商代表的确定

确定首席代表，委托人数不得超过本方代表的1/3）

工资集体协商的实施步骤

提出书面协商意向书后，对方于20日内予以书面答复。
协商开始前5日提供与工资协商有关的真实情况与资料。
将协议草案提交职代会或职工大会讨论审议。
达成一致、形成正式文本，双方首代签字盖章。

工资协议的审查

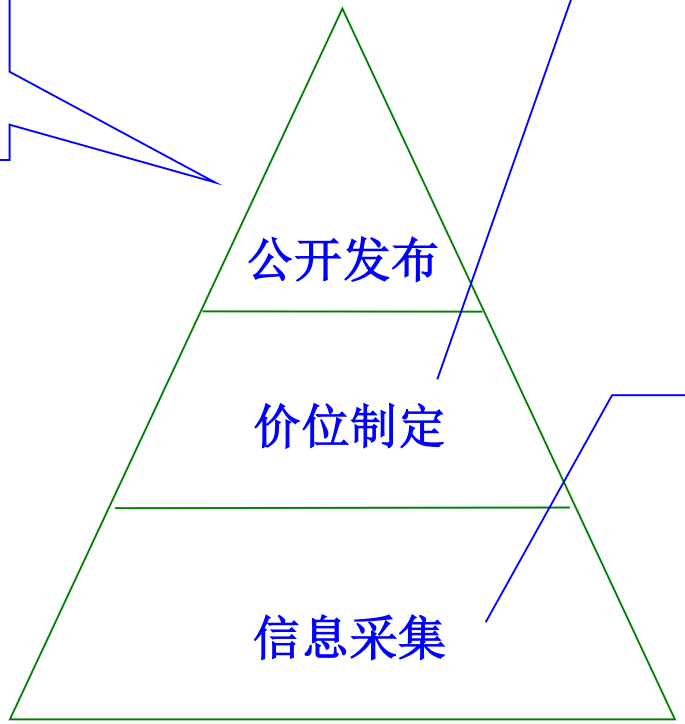
10 日内报送当地（县级以上）劳动保障部门审查。
15日内进行审查，将《工资协议审查意见书》送达双方。
15日未收到《工资协议审查意见书》则视为同意、生效。
协议生效**5日**内，以适当形式公布

明确工资协议的期限

能力要求

二、劳动力市场工资指导价位的制定程序

规范化—及时、准确
科学化—真实、体现
现代化—直接、便捷



应注意
坚持市场取向原则
坚持实事求是原则

调查内容：
上一年度企业在岗职工全年工资收入及有关情况
调查时间为每年一次

第三节、劳动安全卫生管理

劳动安全卫生管理是国家为保障劳动者在劳动过程中的生产安全和身体健康，减少劳动过程中的伤亡事故和职业病所进行的管理过程。其目的是化解劳动风险、预防劳动事故、保护劳动者的生命安全和身体健康。

劳动安全卫生管理的种类

劳动安全卫生管理制度的种类	分析
安全生产责任制度	企业法人代表对本单位安全负全面责任，分管安全卫生的负责人和专职人员对安全生产负直接责任，总工程师负安全卫生技术领导责任，各职能部门、各级生产组织负责人在各自分管的工作范围内对安全卫生负责，工人在各自的岗位上承担严格遵守劳动安全技术规范的义务
安全技术措施计划管理制度	企业安全技术措施计划管理制度的内容包括：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措施等
安全生产教育制度	安全生产教育制度是防止发生工伤事故的重要措施
安全生产检查制度	依法进行监督检查
重点事故隐患管理制度	重大事故隐患管理制度是对企业可能导致重大人身伤亡或重大经济损失，潜伏于作业场所、设备设施及生产、管理行为中的安全缺陷进行预防、报告和整改的规定。

劳动安全卫生管理的种类

劳动安全卫生管理制度的种类	分析
安全卫生认证制度	安全卫生认证制度是通过对劳动安全卫生的各种制约因素是否符合劳动安全卫生要求进行审查，并对符合要求者正式认可、允许进入生产过程的制度。该制度主要包括（1）有关人员资格认证（2）有关单位、机构的劳动安全卫生资格认证（3）与劳动安全卫生联系特别紧密的物质技术产品的质量认证等
伤亡事故报告和处理制度	伤亡事故报告和处理制度是国家制定的对劳动者在劳动生产过程中发生和生产有关的伤亡事故的报告、登记、调查、处理、统计和分析的规定。其目的是及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，采取预防措施，总结经验，追究事故责任，防止伤亡事故再度发生。其内容主要有（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
个人劳动安全卫生防护用品管理制度	其目的是保证防护用品充分发挥对操作人员及有关人员的劳动保护作用
劳动者健康检查制度	员工招聘健康检查，预防职业病的发生

第三节、劳动安全卫生管理

- 劳动安全卫生管理制度的种类

目的： 改善劳动条件、防止和消除伤亡事故和职业病

包括： 安全技术措施、劳动卫生措施、辅助性设施建设、宣传教育等

安全生产责任制度

应注意

法人代表负全面责任；分管负责人和专职人员负直接责任；总工程师负技术领导责任，各职能部门在各自分管的范围内负责，工人承担操作职责。

安全技术措施计划管理制度

安全生产教育制度

安全生产检查制度

检查部门：

劳动部门、产业主管部门、用人单位、工会组织

第三节、劳动安全卫生管理

- 劳动安全卫生管理制度的种类

重大事故隐患管理制度

重大事故隐患分类
重大事故隐患报告
重大事故隐患预防与整改措施
劳动行政部门、企业主管部门对整改的情况检查验收

有关人员认证
有关单位、机构认证
关联密切的物质技术产品的质量认证

安全卫生认证制度

伤亡事故报告和处理制度

企业职工伤亡事故分类
伤亡事故报告、伤亡事故调查
伤亡事故处理

个人劳动安全卫生防护用品管理制度

用品生产的国家标准和行业标准制定
企业内部关于用品的管理规定

劳动者健康检查制度：招聘检查和定期检查

例 题： 2012年真题，单选题

- 企业安全技术措施计划管理制度的内容不包括（　　）。

（A）安全技术措施

（B）劳动卫生措施

（C）辅助性设施建设

（D）重大事故隐患分类

答案D，企业安检技术措施计划管理制度内容包括：安全技术措施、劳动卫生措施、辅助性设施建设、改善措施及劳动安全卫生宣传教育措施

例 题： 2011年真题，多选题

- 伤亡事故报告和处理制度的内容，包括（　　）。

（A）伤亡事故报告

（B）企业职工伤亡事故分类

（C）伤亡事故调查

（D）伤亡事故赔偿支付标准

（E）伤亡事故处理

答案ABCE

能力要求

一、编制审核劳动安全卫生预算

（一）职业安全卫生保护费用分类

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

例 题： 2011年真题，单选题

- （　　）不属于劳动安全卫生保护费用。

（A）医疗保险费

（B）劳动安全卫生教育培训经费

（C）工伤保险费

（D）健康检查和职业病防护费用

答案A，

能力要求

二、严格执行各项劳动安全卫生管理制度

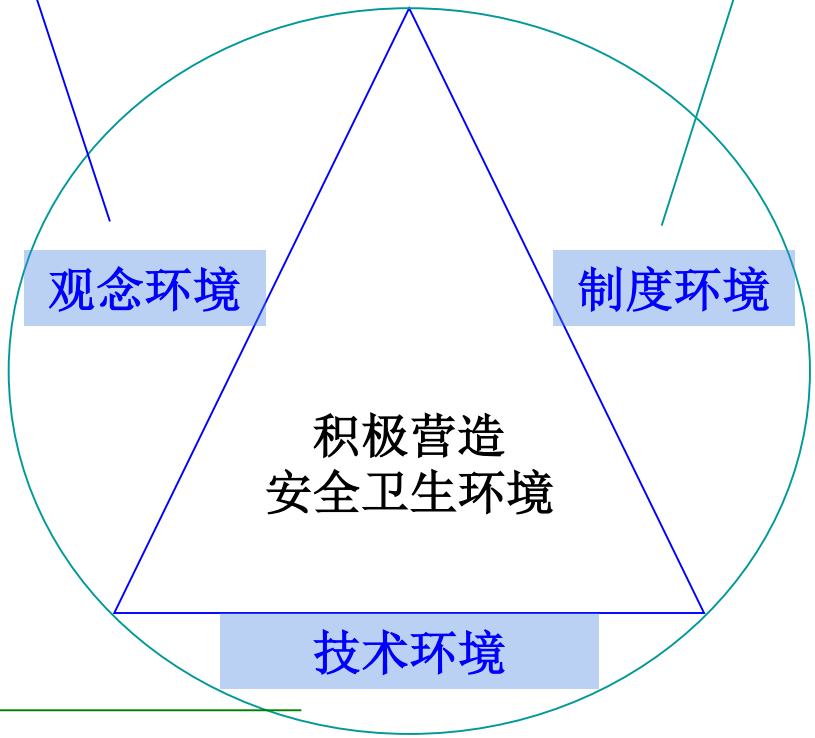
- 职业危害是职业危害因素对劳动者人身造成的有害后果—急性伤害与慢性伤害；
- 职业危害发生的客观性表明劳动安全卫生保护的必要性，可避免性则表明劳动保护的可行性。
- 职业危害诱发条件：劳动条件的不良状态、劳动组织的不完善、人的错误管理行为和操作行为、人们对自然规律的认识不足和防护手段、方法的欠缺等。

能力要求

三、积极营造劳动安全卫生环境 √

安全第一
预防为主
坚持以人为本的价值取向

违反客观规律的错误决策
管理者的违章管理行为
强令冒险作业
劳动者违章操作



使用安全技术、无害装置与工艺；
完善劳动场所设计与场地优化；
劳动组织优化；

例 题： 2012年真题，单选题

- （　　）不属于劳动组织优化的内容。

（A）劳动环境优化

（B）作业班组合理组织

（C）不同工艺阶段合理组织

（D）工作时间合理组织

答案A，劳动组织优化主要包括：不同工种、工艺阶段合理组织；（2）准备性工作和执行性工作的合理组织；（3）工作时间合理组织等

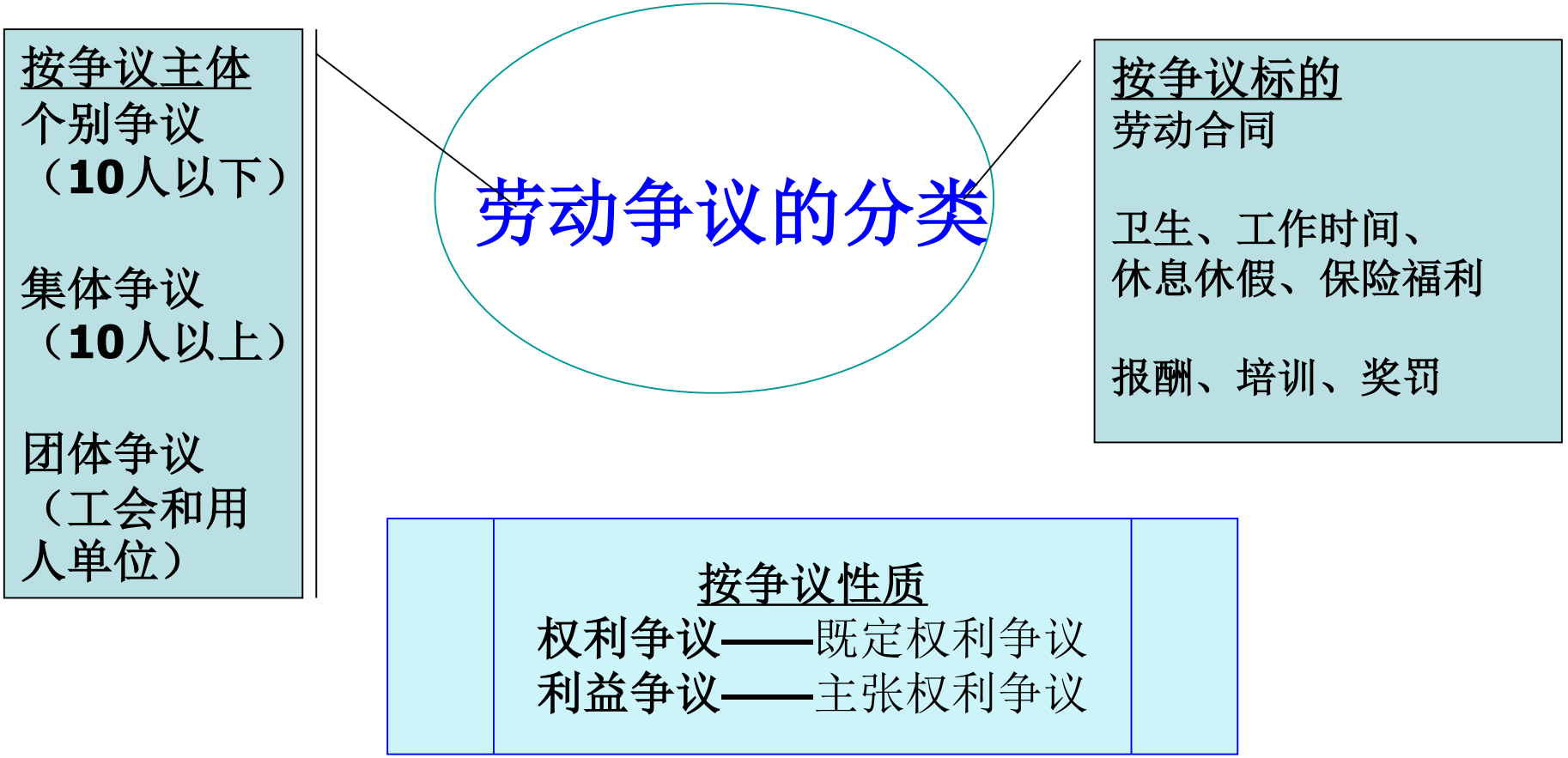
第四节、企业劳动争议处理

一、劳动争议处理概述

劳动争议亦称劳动纠纷，是指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。劳动争议实质上是当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现。

- 当事人特定：存在劳动关系的企业和劳动者
- 内容特定：劳动权利和劳动义务，就业、工资、工时、劳动条件、保险福利、培训、奖惩等
- 表现形式特定特定：表现为一般劳动关系纠纷形式，也会以消极怠工、罢工、示威、请愿等形式，影响大，甚至是国际影响

第四节、企业劳动争议处理



（三）劳动争议处理制度（新增）

- 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

（三）劳动争议处理制度（新增）

劳动争议解决机制的具体方式

机制名称	含义	典型代表
自力救济	劳动争议当事人在没有争议主体以外的第三人介入或帮助下，依靠自身力量解决纠纷	和解
社会救济	依靠社会力量，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	企业调解委员会
公力救济	利用国家公权力解决劳动争议机制	劳动诉讼和行政裁决
社会救济与公力救济相结合	特殊的机构利用公权力解决私权利问题	劳动争议仲裁委员会

例 题： 2012年真题，单选题

- 按照劳动争议性质的不同，可以把劳动争议划分为（　　）。

（A）权利争议

（B）利益争议

（C）个别争议

（D）集体争议

（E）团体争议

答案AB， 后三个选项是按照劳动争议主体不同划分的

（四）劳动争议产生的原因

- 权利义务为标的：是否合法涉及工资、工时、福利、培训、奖罚等各方面；

- 利益冲突标的：在市场经济中，相对独立的物质利益是产生劳动争议的必然条件。

二、劳动争议处理的原则

- 着重调解、及时处理的原则
- 查清事实、依法处理的原则
- 当事人在适用法律上一律平等

三、企业调解委员会对劳动争议的调解

（一）企业调解委员会的调解特点

- 群众性（强调群众的直接参与）
- 自治性（仅限企业内部自我化解）
- 非强制性（申请调节与协议的履行完全自愿）

企业劳动争议调解委员会是企业内依法成立的处理劳动争议的群众性组织

（二）企业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调解的区别

- 在劳动争议处理中的地位不同；（独立与非独立）
- 主持调解的主体不同；（群众性与行政法律部门）
- 调解案件的范围不同；（企业内部与所辖区域）
- 调解的效力不同；（非强制与强制）

（三）调解委员会的构成与职责

- **构成：** 职工代表、用人单位、工会代表各占三分之一

- **职责：**

处理本单位的劳动争议，回访、检查当事人执行调解协议的情况，督促履行调解协议

开展劳动法律法规、企业内部劳动管理规则的宣传教育工作，预防劳动争议的发生。

建立必要的工作制度，进行调解登记、档案管理和分析统计工作

（四）调解委员会调解劳动争议的原则

- **调解过程的自愿原则**
- 申请调解自愿、调解过程自愿、履行义务自愿
- **尊重当事人申请仲裁和诉讼权利的原则**
- 劳动争议发生后，由当事人自选解决方式；
- 调解过程中当事人可以申请仲裁的请求；
- 调解委员会调解达成协议后，当事人反悔，仍享有申请仲裁的权利。

四、劳动争议仲裁委员会仲裁

（一）劳动争议仲裁的概念

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作出判断和裁决的活动。

劳动争议仲裁的特征

仲裁主体具有特定性

仲裁对象具有特定性

仲裁施行强制性

劳动争议仲裁委员会的构成：

劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表。

仲裁委员会的办事机构：

劳动争议处理机构

（二）劳动争议仲裁组织机构

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）用人单位方面代表

仲裁委员会人数应是**单数**，**主任由行政部门代表担任**

2、**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

（三）劳动争议仲裁的基本制度（跟原来说法改变）

劳动争议仲裁的原则

一次裁决原则	当事人不服仲裁裁决，只能向法院提起诉讼，不能向上一级仲裁委员会申请复议或要求重新办理
合议原则	仲裁庭裁决劳动争议，实行少数服从多数原则，以保证仲裁裁决的公正性
仲裁庭制度	独任仲裁庭：一个人组成，处理简单案件 合议仲裁庭：10以上集体劳动争议；重大影响劳动争议；仲裁委员会决定适用的
管辖制度	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
回避制度	仲裁人员及其相关工作人员与劳动争议利害关系的，与当事人有亲属关系的，以及其他关系可能影响公正裁决的人员应当回避
区分举证责任原则	遵循“谁主张谁举证”的原则（反映平等主体关系间的争议） 实行“谁解决谁举证”的原则（反映隶属关系的争议）

（四）劳动争议冲裁的时效制度

- ✓ **仲裁时效为一年**，从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日算起。
- ✓ 因不可抗拒力或者其他正当理由，仲裁时效中止。
- ✓ 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，不受一年时效的限制。

劳动争议当事人的权利义务

1、劳动争议当事人的权利：

- 提起仲裁申请、答辩、变更申诉、撤诉、要求劳动争议仲裁委员会公正调节和裁决的权利；
- 委托代理人参加仲裁活动的权利；
- 申请回避的权利；
- 提出主张、提供证据的权利；
- 自行和解的权利；
- 不服仲裁裁决向人民法院起诉的权利；
- 申请执行的权利。

2、劳动争议当事人的义务：

- 正当行使权利的义务；
- 遵守仲裁庭纪律和程序的义务；
- 如实陈述案情、提供证据、回答仲裁员提问的义务；
- 尊重对方当事人和其他参加人的义务；
- 自觉履行发生效率的仲裁调节书和裁决书的义务；
- 按照规定交纳仲裁费的义务。

五、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。

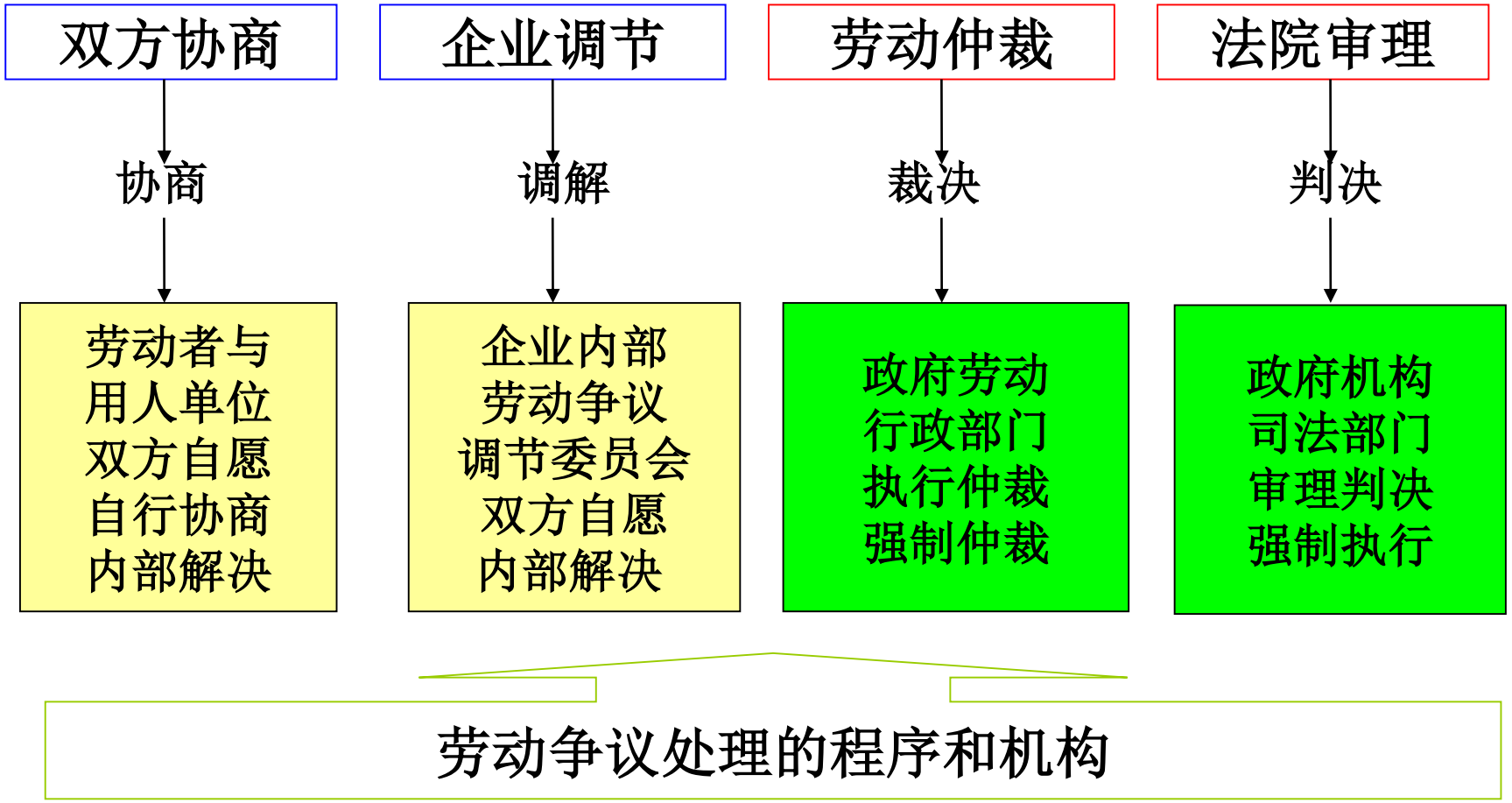
  争议主体的团体性（企业＋劳动者团体，不是劳动者个人）；

  争议内容的特定性（一般劳动条件的广泛性和整体性）；

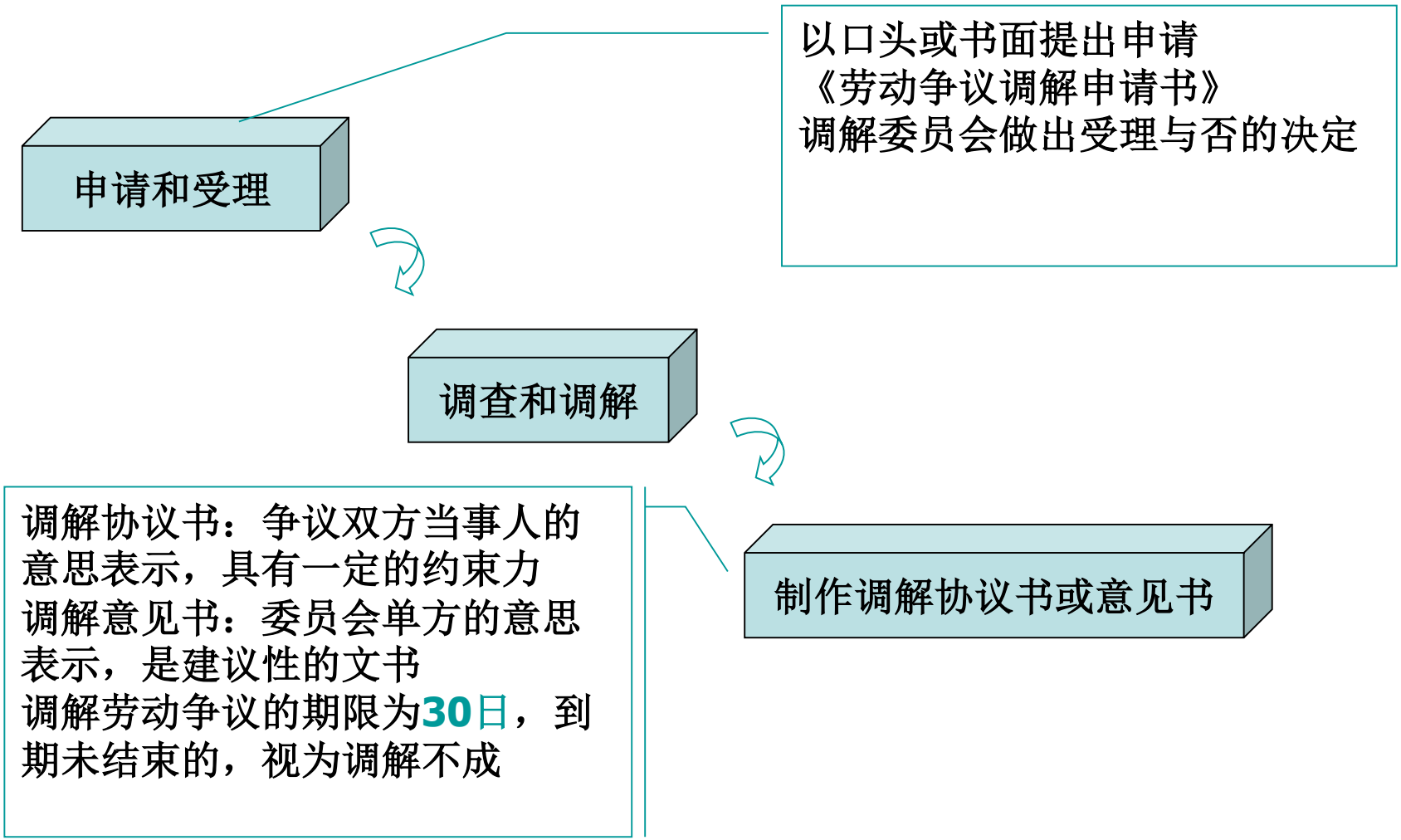
  争议影响的广泛性（团队性与特定性决定了其广泛性，如矛盾激化则涉及面广）；

能力要求

一、劳动争议处理的基本程序



能力要求——调解的程序


申请和受理
以口头或书面提出申请
《劳动争议调解申请书》
调解委员会做出受理与否的决定
调查和调解
制作调解协议书或意见书
调解协议书：争议双方当事人的意思表示，具有一定的约束力
调解意见书：委员会单方的意思表示，是建议性的文书
调解劳动争议的期限为30日，到期未结束的，视为调解不成

能力要求——劳动争议仲裁程序

申请和受理： 提交仲裁申诉书，7日内给予答复，15日内提交答辩书与证据；

书证、物证、视听资料
证人证言、当事人陈述
鉴定结论、勘验笔录、现场记录

注意—申请劳动争议仲裁应符号以下条件：

申诉人必须是与本案有直接利益关系的职工与单位

有明确的被诉人、具体的要求和理由

属于国家有关劳动争议处理法规规定的劳动争议

属于受诉仲裁委员会管辖，并符号申请仲裁的时效规定

- 案件仲裁准备：组成仲裁庭，审阅案件材料，进行必要的调查取证，庭审前进行调解；

实行一案一庭制
开庭前4天书面通知当事人
对被诉人可作缺席裁决

能力要求

- 开庭审理和裁决：

送达开庭通知——开庭审理——申诉人和被申诉人答辩——当庭取证，再行调解——休庭合议并做出裁决——复庭并宣布仲裁裁决

- 仲裁文书的送达：

劳动争议的申诉时效为60天；劳动争议的仲裁时效为60天，延期不得超过30日。

15日内不向法院起诉的，即发生法律效率。

送达方式：直接送达、留置送达、委托送达、邮寄送达、公告送达

能力要求

- 集体劳动争议处理的特别程序：
  - 特别合议仲裁庭，由3人以上的单数仲裁员组成；
  - 劳动者一方应推举代表参加仲裁活动，代表人数由仲裁委员会确定—代表的审定；
  - 影响范围重大的集体劳动争议案件由省级劳动争议仲裁委员会管辖—辖属；
  - 仲裁活动应在15 日内结束，需要延期不得超过15日—时效；
  - 仲裁庭应按就地、就近的原则进行处理—地点；
  - 劳动争议仲裁委员会对受理的劳动争议及处理结果应及时向当地政府汇报—关注；

能力要求

- 团队劳动争议 的处理方法
  - 因签订集体合同发生的争议的处理程序
    - 当事人协商；
    - 由劳动争议协调机构协调处理；
    - 当事人的和平义务

      发生争议时平等协商或申请协调处理；

      企业不得采取过激行为或解除员工的劳动关系。
- 因履行集体合同发生争议的处理方法
  - 当事人协商
  - 劳动争议仲裁（适用集体劳动争议处理的特别程序）
  - 法院审理（15日内向法院提起起诉）

申请和受理；
拟订协调处理方案；
各方共同进行协调处理；
制作《协调处理协议书》；
决定受理后15日内结束，
延期不得超过15日。

Thanks
for watching !