



第 31 讲 劳动合同法律制度 03

【考点 16】：劳动合同的终止

1. 劳动合同终止的情形

- (1) 劳动合同期满的；
- (2) 劳动者开始依法享受 **基本养老保险待遇** 的；
- (3) 劳动者达到 **法定退休年龄** 的；
- (4) 劳动者死亡，或者被人民法院 **宣告死亡** 或者 **宣告失踪** 的；
- (5) 用人单位被依法 **宣告破产** 的；
- (6) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- (7) 法律、行政法规规定的其他情形。

2. 劳动合同解除和终止的限制性规定

劳动者有下列情形之一的，用人单位既不得适用无过失性辞退或者经济性裁员解除劳动合同的情形解除劳动合同，也不得终止劳动合同，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止：

- (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) 在本单位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；
- (3) 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) 在本单位连续工作 **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。

【解释】如果符合因劳动者过错解除劳动合同的情形，则不受上述限制性规定的影响。

【例题 1 · 单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列各项情形中，不能导致劳动合同终止的是（ ）。（2018 年）

- A. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- B. 劳动者医疗期内遇劳动合同期满的
- C. 劳动者达到法定退休年龄的
- D. 劳动者被人民法院宣告死亡的

【答案】B

3. 档案和社会保险关系的转移手续

- (1) 用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存 **2 年** 备查。
- (2) 劳动合同解除或者终止的，用人单位应当 **出具解除或者终止劳动合同的证明**，证明应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限，并 **在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系的转移手续**。
- (3) 劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以 **每人 500 元以上 2000 元以下** 的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。



【相关链接】在订立劳动合同时，用人单位违反规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以 **每人 500 元以上 2000 元以下** 的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

【考点 17】：经济补偿的含义

经济补偿金，是指在劳动者 **无过错** 的情况下，用人单位与劳动者 **解除或者终止** 劳动合同而依法应给予劳动者的经济补偿，经济补偿金与违约金、赔偿金不同。

1. 适用条件不同

（1）经济补偿金是 **法定** 的，主要是针对劳动关系的解除和终止，如果劳动者无过错，用人单位则应给予劳动者一定的经济补偿。

（2）违约金是 **约定** 的，是劳动者违反了劳动合同中关于 **服务期和竞业限制** 的约定，而向用人单位支付的违约金。《劳动合同法》禁止用人单位对劳动合同中 **服务期和竞业限制** 以外的其他事项与劳动者约定违约金。

（3）赔偿金是指用人单位和劳动者由于自己的过错给对方造成损害时所应承担的不利的法律后果。

2. 支付主体不同

（1）经济补偿金的支付主体只能是 **用人单位**。

（2）违约金的支付主体只能是 **劳动者**。

（3）赔偿金的支付主体可能是 **用人单位**，也可能是 **劳动者**。

【相关链接 1】用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付；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**。

【相关链接 2】用人单位安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付加班费，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**。

【相关链接 3】因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者 **当月工资的 20 %**。若扣除后的剩余工资部分 **低于当地月最低工资标准**，则按最低工资标准支付。

【例题 1 · 单选题】甲公司职工吴某因违章操作给公司造成了 8000 元的经济损失，甲公司按照双方劳动合同的约定要求吴某赔偿，并每月从其工资中扣除。已知吴某月工资 2600 元，当地月最低工资标准 2200 元。根据劳动合同法律制度的规定，甲公司每月可以从吴某工资中扣除的法定最高限额为（ ）元。（2019 年）

- A. 440
- B. 2600
- C. 400
- D. 520

【答案】C

【解析】 $2600 - 2600 \times 20\% = 2080$ 元 < 2200 元，甲公司每月应按照不低于 2200 元的标准向吴某发放工资，扣除的最高限额 = $2600 - 2200 = 400$ （元）。



【例题 2 · 单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于经济补偿金和违约金的表述中，不正确的是（ ）。 （2016 年）

- A. 违约金的支付主体只能是劳动者
- B. 违约金只能在服务期和竞业限制条款中约定
- C. 经济补偿金的支付主体只能是用人单位
- D. 经济补偿金只能由用人单位和劳动者在劳动合同中约定

【答案】 D

【解析】 选项 D：经济补偿金是法定的，不能由用人单位和劳动者在劳动合同中约定。

【考点 18】：用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情形

1. 由用人单位提出 解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的。
2. 劳动者符合“随时通知解除和无需事先通知即可解除劳动合同”规定的情形而解除劳动合同的。
3. 用人单位符合“提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后可以解除劳动合同”规定的情形而解除劳动合同的。
4. 用人单位符合“可裁减人员规定”而解除劳动合同的。
5. 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，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的。
6. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的。
7. 用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。
8. 法律、行政法规规定解除或终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿的其他情形。

【例题 1·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列解除或者终止劳动合同的情形中，用人单位不向劳动者支付经济补偿的有（ ）。 （2018 年）

- A. 用人单位通知非全日制用工劳动者终止用工的
- B. 自用工之日起 1 个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立劳动合同，用人单位书面通知劳动者终止劳动关系的
- C. 劳动者达到法定退休年龄而终止劳动合同的
- D. 用人单位因劳动者在试用期间被证明不符合录用条件而解除劳动合同的

【答案】 ABCD

【解析】（1）选项 A：非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工，终止用工的，用人单位不向劳动者支付经济补偿金；（2）选项 B：自用工之日起 1 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，但应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬；（3）选项 C：在劳动合同终止的情形中，用人单位无须支付经济补偿金的有：①劳动合同期满，用人单位维持或者提高原条件续订而劳动者拒绝的；②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；③劳动者达到法定退休年龄的；④劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）选项 D：用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同，无须支付经济补偿金。

【考点 19】：经济补偿的支付标准



经济补偿金 = 工作年限 × 月工资

1. 补偿年限

经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2. 补偿基数

（1）劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。即经济补偿金 = 工作年限 × 月最低工资标准。

（2）劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资 3 倍的，向其支付经济补偿金的标准按 **职工月平均工资 3 倍** 的数额支付，向其支付经济补偿金的年限最高不超过 12 年。计算公式为：

经济补偿金 = 工作年限（最高不超过 12 年）× 当地上年度职工月平均工资 3 倍

【例题 1·单选题】 2018 年 12 月 31 日，甲公司与孙某的劳动合同期满，甲公司不再与其续订。已知孙某在甲公司工作年限为 5 年，劳动合同终止前 12 个月的平均工资为 13000 元，甲公司所在地上年度职工月平均工资为 4000 元，当地月最低工资标准为 2000 元。根据劳动合同法律制度的规定，劳动合同终止时，甲公司依法应向孙某支付的经济补偿数额为（ ）。（2019 年）

- A. 10000 元
- B. 65000 元
- C. 20000 元
- D. 60000 元

【答案】 D

【解析】 甲公司应向孙某支付的经济补偿金 = $4000 \times 3 \times 5 = 60000$ （元）。

【考点 20】：经济补偿金的支付

1. 合法解除或者终止劳动合同

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者支付经济补偿的，在办结 **工作交接时** 支付。用人单位未依照规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿；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. 违法解除或者终止劳动合同

用人单位违反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《劳动合同法》规定的 **经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金**；支付了赔偿金的，不再支付经济补偿金。

【例题 1·多选题】 根据劳动合同法律制度的规定，下列关于用人单位违法解除劳动合同法律后果的表述中，正确的有（ ）。（2019 年）

- A. 用人单位支付了赔偿金的，不再支付经济补偿
- B. 违法解除劳动合同赔偿金的计算年限自用工之日起计算
- C. 劳动者要求继续履行且劳动合同可以继续履行的，用人单位应当继续履行



D. 劳动者不要求继续履行劳动合同的，用人单位应按经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金

【答案】 ABCD

【考点 21】：劳务派遣

1. 劳务派遣的基本概念

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】劳务派遣协议应当约定：（1）派遣岗位和人员数量；（2）派遣期限；（3）劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式；（4）违反协议的责任。

2. 劳务派遣用工的适用范围

（1）劳动合同用工是我国企业的基本用工形式，劳务派遣用工只是补充形式，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 6 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。

（2）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%**。

（3）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。

（4）用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

（5）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. 用人单位的义务

（1）劳务派遣单位应当履行 **用人单位** 对劳动者的义务。

（2）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）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照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

（4）劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

4. 被派遣劳动者的权利

（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。

5. 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**。

【例题 1·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳务派遣临时性岗位最长期限为（ ）。

（ 2014 年）

A. 3 个月

B. 6 个月

C. 9 个月

D. 12 个月



【答案】 B

【例题 2•多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列工作岗位中，企业可以采用劳务派遣

用工形式的有（ ）。 （ 2014 年）

- A. 主营业务岗位
- B. 替代性岗位
- C. 临时性岗位
- D. 辅助性岗位

【答案】 BCD

【例题 3•单选题】乙劳务派遣公司应甲公司要求，将张某派遣到甲公司工作。根据劳动合同法律制度的规定，下列关于该劳务派遣用工的表述中，正确的是（ ）。 （ 2015 年）

- A. 乙公司应向张某按月支付劳动报酬
- B. 甲公司可以将张某再派遣到其他用人单位
- C. 乙公司可以向张某收取劳务中介费
- D. 甲公司与张某之间存在劳动合同关系

【答案】 A

【解析】（ 1）选项 A：劳务派遣单位（乙公司）应当与被派遣劳动者（张某）订立 2 年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；（ 2）选项 B：用工单位（甲公司）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（乙公司）和用工单位（甲公司）均不得向劳动者（张某）收取费用；（ 4）选项 D：用人单位（乙公司）应当与劳动者（张某）订立劳动合同，甲公司与张某之间并不存在劳动合同关系。

【例题 4•单选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳务派遣用工形式的表述中，不正确的是（ ）。 （ 2017 年）

- A. 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
- B. 劳务派遣单位可与被派遣劳动者订立 1 年期劳动合同
- C. 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
- D. 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利

【答案】 B

【考点 22】：集体合同

1. 集体合同的概念

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。

2. 集体合同的订立

（ 1）经双方协商一致的集体合同草案或者专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案，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。



（2）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。

（4）依法订立的集体合同对 **用人单位和劳动者** 具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

【例题·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。（ ）（2019 年）

【答案】√

表 8—3 集体合同 VS 劳动合同

	集体合同	劳动合同
签订主体	工会与用人单位	用人单位与劳动者个人
签订目的	维护员工整体利益	维护劳动者本人的个人权益
合同内容	涉及到劳动关系的方方面面	仅涉及合同双方当事人的权利义务
法律效力	对用人单位和全体劳动者具有约束力	仅对合同双方当事人产生约束力

【考点 23】：劳动争议的解决方法

1. 劳动争议的解决方法有 **协商、调解、仲裁和诉讼**。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；当事人不愿意协商、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《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民事诉讼。

2. 劳动仲裁是当事人向人民法院提起诉讼的 **前置程序**。

【例题 1·多选题】用人单位与劳动者发生劳动争议，可以采取的解决方法有（ ）。（2014 年）

- A. 协商
- B. 调解
- C. 仲裁
- D. 诉讼

【答案】 ABCD

【考点 24】：劳动仲裁

1. 劳动仲裁的管辖

（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仲裁委员会申请仲裁的，由 **劳动合同履行地** 的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。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。

2. 仲裁时效

(1) 劳动争议申请仲裁的时效期间为 **1 年**，从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。

【例题·单选题】2016 年 7 月 10 日，刘某到甲公司上班。甲公司自 2016 年 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。根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列关于刘某申请劳动仲裁期间的表述中，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】劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日（2017 年 1 月 10 日）起 1 年内提出。

3. 仲裁时效的中止和中断

(1) 仲裁时效的中止

因 **不可抗力** 或者有其他正当理由（无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等），当事人不能在仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

(2) 仲裁时效的中断

劳动仲裁时效，因当事人一方向对方当事人 **主张权利**（一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的），或者向有关部门 **请求权利救济**（一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的），或者对方当事人 **同意履行义务** 而中断。从中断事由消除时起，仲裁时效期间重新计算。

4. 劳动仲裁的基本制度

(1) 先行调解原则

仲裁庭在作出裁决前，**应当** 先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

(2) 公开仲裁制度

劳动争议仲裁 **公开进行**，但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。

(3) 仲裁庭制度

仲裁庭由 3 名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由 1 名仲裁员独任仲裁。

(4) 回避制度

仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

- 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。

5. 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。

6. 裁决应当按照 **多数仲裁员** 的意见作出；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。

7. 劳动仲裁的裁决

下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为 **终局裁决**，裁决书自 **作出** 之日起发生法律效力：

（1）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。

（2）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。

【解释】（1）对终局裁决不服，用人单位不能提起劳动诉讼，但劳动者可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起劳动诉讼；（2）对非终局裁决不服，用人单位和劳动者均可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内提起诉讼。

8. 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：

（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）仲裁员在仲裁该案件时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

【解释】终局仲裁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劳动诉讼。

9. 裁决的执行

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。

【例题 1•判断题】用人单位对劳动争议终局裁决不服的，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。（ ）（2018 年）

【答案】×

【解析】对终局裁决不服，用人单位不能提起劳动。

【例题 2•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争议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：另一方当事人可以向人民法院（而非劳动仲裁委员会）申请执行；（2）选项 C：对终局裁决不服，用人单位不能提起劳动诉讼，但劳动者可以向人民法院提起劳动诉讼；（3）选项 D：只有用人单位有证据证明终局裁决符合法定情形的，才可以向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销，但并不意味着“只要用人单位对终局裁决不服，就可以向人民法院申请撤销”。

表 8—4 经济仲裁 VS 劳动仲裁

	经济仲裁	劳动仲裁
法律依据不同	《仲裁法》	《劳动争议调解仲裁法》
是否实行自愿原则	当事人采用仲裁方式解决经济纠纷，应当由双方自愿达成仲裁协议	不要求当事人达成仲裁协议，只要当事人一方提出申请，仲裁机构即可受理
仲裁委员会不按行政区划层层设立	√	√
是否实行地域管辖	不实行地域管辖，仲裁委员会由当事人协议选定	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
是否实行回避制度	√	√
是否公开进行	仲裁不公开进行；当事人协议公开的，可以公开进行，但涉及国家秘密的除外	劳动争议仲裁公开进行，但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
裁决应当按照多数仲裁员的意见作出；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	√	√
对仲裁裁决不服，能否提起民事诉讼	实行一裁终局制度	（1）对 终局裁决 不服，用人单位不能提起劳动诉讼，但劳动者可以提起劳动诉讼 （2）对 非终局裁决 不服，用人单位和劳动者均可以提起劳动诉讼
对发生法律效力的调解书、裁决书，一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以向人民法院申请执行	√	√