

/// 复印即用丛书

市场经济合同制作与文本

hichang jingji hetong zhizuo yu wenben

劳动合同

LAODONG HETONG

★附赠《劳动合同制作与管理系统软件》

总 主 编 / 於向平 单丽华 白雅君
执行主编 / 单丽华 赵宗安



北京大学出版社

“复印即用”丛书

市场经济合同制作与文本 劳动合同

总 主 编 於向平 单丽华 白雅君
执行主编 单丽华 赵宗安

北京大学出版社
北 京

图书在版编目(CIP)数据

市场经济合同制作与文本. 劳动合同/於向平,单丽华,白雅君主编. —北京:北京大学出版社,2002.1

(复印即用丛书)

ISBN 7-301-05444-0

I. 市… II. ①於… ②单… ③白… III. ①合同法—基本知识—中国 ③劳动合同—范文—中国 IV. D923.6

书 名: 市场经济合同制作与文本·劳动合同

著作责任者: 於向平 单丽华 白雅君

责任编辑: 孙战营

标准书号: ISBN 7-301-05444-0/D·0566

出版者: 北京大学出版社

地址: 北京市海淀区中关村北京大学校内 100871

网 址: <http://cbs.pku.edu.cn>

电 话: 出版部 62752015 发行部 62754140 编辑部 62752027

电子邮箱: zpup@pup.pku.edu.cn

排版者: 兴盛达打字服务社 62549189

印刷者: 北京市飞达印刷厂

发行者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 9.5印张 235千字

2002年1月第1版 2002年1月第1次印刷

定 价: 23.00元

《市场经济合同制作与文本》编委会

主 编：於向平 单丽华 白雅君
副主编：许同福 赵敏燕 李玉琦 张 彤
李丽华 李晶伟 王秋泓

编 委：(按姓氏笔划排列)

丁明吉	马剑宇	王 欣	王秋泓	王文君	白雅君
许同福	艾一男	孙文东	孙鸿雁	孙海洋	张 彤
江东威	任洪涛	任宏远	迟明翠	李 昕	李 敏
李丽华	李海青	李晶伟	杜 海	陈伟东	陈 亮
陈国玺	吴 岩	於向平	单丽华	周一民	赵敏燕
孟凡军	杨 柳	段宇飞	徐学海	郭海峰	倪俊龙
高建国	唐 青	董俊峰	葛佳明	樊永涛	戴学兰

前 言

在社会主义市场经济活动中,交易行为是最普遍的经济活动。法人或其他社会组织在生产、经营过程中必须与他人进行各种交易活动,公民在衣、食、住、行的日常生活中也必须与他人进行各种交易活动。国家通过合同法律制度调整各种交易关系,将各种交易关系纳入法制的轨道。无论企、事业单位还是公民个人,都希望能够在交易活动中,订立一个合法的、规范的、公平的、能充分表达双方当事人的真实意愿,明确双方当事人的权利、义务的合同,以实现自己所要达到的经济目的。

我们在长期的法律教学和律师实践工作中发现,许多学习过法律,了解合同法律制度的人,尚欠缺订立各种合同的实践经验;而许多商品生产者、经营者,虽然订立过大量的合同,有丰富的实践经验,但对我国的合同法律制度却了解、掌握得不够。针对这种情况,我们组织编写了这套丛书。该丛书以《中华人民共和国合同法》以及其他调整合同关系的法律、法规为依据,收集、整理了各种类型大量的合同范本,供不同的市场经济的主体在订立合同时参照使用。该丛书有两个显著的特点:一是在书中介绍和阐释了我国基本的合同法律制度及法律对各种类型合同的具体调整规范,并附有相应的有关合同的法律、法规、规章,使读者能初步了解和掌握我国的合同法律制度及相应的法律、法规、规章;二是使各种合同的订立方便、快捷。由于我们在不同的合同类型中为读者提供了各种不同的合同范本,从而使读者能够在订立合同时,迅速找到最适合自己意愿的合同范本。另外,该丛书采用16开本印制,读者在选择好自己所需要的合同范本后,复印下来,即可使用,使订立合同的过程更加方便、快捷。

在该书的编写过程中,大连天维网络软件有限公司做了大量的前期工作,并开发了《合同制作与管理系统》和《中国律师法律文书制作与管理系统》软件,该软件的开发成功,为合同制作和管理提供了更加方便、快捷的现代化手段。

我们希望这套丛书(包括软件)能成为每个单位、每个公民订立合同的好帮手和必备的工具书。这套丛书也可以作为从事合同法的教学、研究人员、司法工作者、法律和经济专业学生的参考书。

我们在编写这套丛书的过程中,收集、查阅了大量的资料,参考了有关专家、学者的研究成果,在此特向原作者表示感谢。

由于我们的学识、水平有限,收集的资料有限,书中难免会有不尽如人意之处,欢迎读者批评指正,以便今后进一步修订、完善这套丛书。

本书编委会

2001年7月于大连

目 录

第 1 章 劳动合同制作的法律规定	(1)
1.1 劳动法的适用范围	(3)
1.2 劳动合同	(3)
1.3 劳动合同的订立形式	(3)
1.4 劳动合同的基本内容	(3)
1.5 劳动合同当事人	(3)
1.6 劳动合同期限	(4)
1.7 定时工作制、综合计算工时工作制、不定时工作制	(4)
1.8 劳动合同的终止	(4)
1.9 当事人双方协商解除劳动合同	(4)
1.10 用人单位因劳动者的过错而解除劳动合同	(5)
1.11 用人单位因劳动者的原因和客观情况的需要解除劳动合同	(5)
1.12 禁止用人单位解除劳动合同	(5)
1.13 劳动者要求解除劳动合同	(6)
1.14 用人单位解除劳动合同应当给予劳动者经济补偿	(6)
1.15 乡村集体所有制企业职工劳动合同制作	(7)
1.16 岗位劳动合同制作	(7)
1.17 集体劳动合同制作	(7)
1.18 劳动争议仲裁调解书制作	(9)
1.19 劳动争议调解申请书制作	(10)
1.20 劳动争议调解协议书制作	(11)
1.21 劳动争议调解意见书制作	(11)
1.22 劳动争议仲裁申请书制作	(12)
1.23 劳动争议仲裁应诉答辩书制作	(13)
1.24 撤诉申请书制作	(13)
1.25 回避申请书制作	(14)
第 2 章 劳动合同文本	(17)
劳动合同格式(1)	(19)
劳动合同格式(2)	(22)
劳动合同格式(3)	(24)
乡村集体所有制企业职工劳动合同	(29)
聘用退休人员劳动协议书	(33)
岗位劳动合同	(34)

劳动合同变更书	(35)
劳动合同变更通知书	(36)
终止、解除劳动合同通知书	(37)
劳动合同续订书	(38)
集体劳动合同	(39)
劳动争议调解申请书	(43)
劳动争议调解协议书	(44)
劳动争议仲裁调解书	(45)
劳动争议调解意见书	(46)
劳动争议仲裁申诉书	(47)
仲裁答辩书	(49)
撤诉申请书	(51)
仲裁决定书	(52)
仲裁裁决书	(53)
回避申请书	(54)

附录 (55)

附录 1 中华人民共和国宪法(摘录)	(55)
附录 2 中华人民共和国劳动法	(57)
附录 3 禁止使用童工规定	(66)
附录 4 企业经济性裁减人员规定	(68)
附录 5 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定	(69)
附录 6 违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(70)
附录 7 集体合同规定	(72)
附录 8 国务院关于职工工作时间的规定	(76)
附录 9 股份有限公司劳动工资管理规定	(77)
附录 10 职业病范围和职业病患者处理办法的规定	(78)
附录 11 女职工劳动保护规定	(80)
附录 12 女职工禁忌劳动范围的规定	(82)
附录 13 未成年工特殊保护规定	(84)
附录 14 违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法	(87)
附录 15 外商投资企业劳动管理规定	(90)
附录 16 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	(93)
附录 17 工会参加平等协商和签订集体合同试行办法	(103)
附录 18 工会参与劳动争议处理试行办法	(108)
附录 19 国营企业实行劳动合同制暂行规定	(112)
附录 20 劳动合同鉴证实施办法	(116)
附录 21 中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(118)
附录 22 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题的解释	(122)

附录 23 企业劳动争议调解委员会组织及工作规则 (125)

附录 24 劳动争议仲裁委员会办案规则 (128)

附录 25 劳动争议仲裁委员会组织规则 (134)

附录 26 最高人民法院关于劳动争议案件受理问题的通知 (137)

劳动合同制作管理软件的使用(见书后附页)

第 1 章

劳动合同制作的法律规定

原书空白

1.1 劳动法的适用范围

中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,都应执行《中华人民共和国劳动法》。

1.2 劳动合同

劳动合同是用人单位与劳动者为建立劳动关系而签订的以明确双方权利义务为内容的协议。

1.3 劳动合同的订立形式

劳动合同应当以“书面形式”订立。因为这样既有利于劳动合同的履行和管理机关的监督,又有利于合同纠纷产生后的解决,所以,各用人单位都有统一格式的劳动合同,双方经协商达成一致意见后填写、签字或鉴证。劳动合同依法签订即应生效,具有法律约束力。

1.4 劳动合同的基本内容

劳动合同条款必须齐全,符合国家法律的要求。根据劳动法的规定,劳动合同的主要条款应当包括:劳动合同期限;工作内容;劳动保护和劳动条件;劳动报酬;劳动纪律;劳动合同终止的条件;违反劳动合同的责任。另外,劳动合同除具备上述必备条款外,当事人可以协商约定其他内容,如:劳动者的工作时间、计酬方式、休息休假时间、劳动合同解除的程序、劳动合同解除后的处理办法、发生劳动纠纷的处理方式等事项。

1.5 劳动合同当事人

劳动合同的当事人就是指签订劳动合同的用人单位和劳动者,也是劳动合同关系的主体。根据劳动法的规定,劳动合同的当事人必须具有合法的主体资格。作为用人单位必须是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织和社会团体,只有这样的用人单位才有权签订劳动合同。另一方当事人劳动者也必须具备一定的资格、条件,最重要的就是达到法定的就业年龄,必须是年满16周岁,国家严禁用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育以及特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障接受义务教育的权利,用人单位不能招用童工,也就是说劳动者必须是达到法定就业年龄且具有劳动行为能力的人。

1.6 劳动合同期限

劳动合同的期限分为“有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限”三种。有固定期限的劳动合同中明确规定合同的有效期限,它可以是长期的,五年以上;也可以是短期的,三年以下。劳动合同规定有效期限,可以使当事人双方遵守合同约定的期限,在合同期限未满,履行过程中未发生劳动法规定的解除劳动合同的事项或行为的,当事人双方都不能提前解除劳动合同。无固定期限的劳动合同是指没有规定具体明确的有效期限的劳动合同,合同中只有起始日期,无终止日期,但必须有当事人约定的终止条件。以完成一定的工作为期限的劳动合同是指经劳动合同双方约定,用人单位招用劳动者完成特定的工作任务,一旦工作任务完成,劳动合同自行终止。劳动者在同一用人单位连续工作十年以上,当事人双方同意延续劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同,应当订立无固定期限劳动合同。劳动合同可以约定试用期,但是试用期最长不得超过6个月,且试用期在合同期限之内。一般对初次就业或再次就业的劳动者可以约定试用期。

1.7 定时工作制、综合计算工时工作制、不定时工作制

定时工作制是指对于职责范围可以用固定工作时数限制的劳动者实行的工作时间制度;综合计算工时工作制和不定时工作制是指对于职责范围不能受固定工作时数限制的劳动者实行的工作时间制度。

1.8 劳动合同的终止

劳动合同终止的条件,劳动法规定了两种情况:一是劳动合同期满;二是当事人约定的劳动合同终止条件出现。所谓约定终止的条件可指用人单位或劳动者一方或双方丧失主体资格,从而使劳动合同的履行成为不可能或者丧失履行意义。如:劳动者死亡、用人单位倒闭或者破产等,但不得将法定解除条件约定为终止条件。劳动合同的终止表明劳动合同从终止时开始不再具有法律效力,合同双方约定的权利义务也都不再履行。因此,用人单位与劳动者在劳动合同期满前就应当就续签劳动合同问题进行协商,或者双方在订立劳动合同约定劳动合同终止条件时,应当同时约定劳动合同终止后的有关事项的处理办法,以免因劳动合同的终止给当事人双方造成经济或其他方面的损失。

1.9 当事人双方协商解除劳动合同

所谓解除劳动合同,是指在劳动合同订立后,尚未履行或者未全部履行完之前,由于某种因素导致当事人双方提前终止劳动合同,解除双方权利义务关系的法律行为。解除劳动合同必须符合法律规定的条件,同时还应当依照法律规定的程序办理。劳动法规定:经劳动合同当事人协商一致,劳动合同可以解除。虽然解除劳动合同是合同双方各自的法律行为,任何一方都有权依照法律规定的条件和程序解除劳动合同,无需取得另一方的同意。但是,劳动法强调采

取协商一致解除劳动合同的方式,有利于保护当事人双方的合法权益,减少由此而引发的劳动纠纷和劳动争议。

1.10 用人单位因劳动者的过错而解除劳动合同

劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:一是在试用期间被证明不符合录用条件的。即:对试用期内不符合录用条件的劳动者,用人单位可以解除劳动合同;若超过试用期,则用人单位不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。二是严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的。遵守劳动纪律和用人单位的规章制度是劳动合同各项内容中劳动者必须履行的义务之一。三是严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损失的。四是被依法追究刑事责任的。劳动者被依法追究刑事责任,亦即触犯刑律,构成犯罪,受到国家司法机关的制裁,其履行劳动合同已成为不可能。

1.11 用人单位因劳动者的原因和客观情况的需要解除劳动合同

劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:一是劳动者患病或者非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排工作的。二是劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。对不能胜任工作的劳动者,用人单位必须对其进行培训或调整工作。三是劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。所谓劳动合同订立时的客观情况发生重大变化,一般是指企业进行重大技术改造,使劳动者原工作岗位不再存在或者企业转产或者被其他企业兼并,致使原劳动合同无法履行。但是,用人单位在上述三种情况下解除劳动合同时,必须提前三十日以书面形式通知劳动者本人,这是对解除劳动合同的程序上的规定:一是提前三十日,使劳动者预先知道,能够有一个另谋职业的期限,以保障劳动者的利益;二是以书面形式,就是用书面凭证方式来履行解除劳动合同的法律行为;三是通知劳动者本人,以保障法律规定的提前三十日的期限切实可行。

1.12 禁止用人单位解除劳动合同

劳动法规定:一是劳动者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,即劳动者在生产工作环境中由于受到不良的气象条件、不正常的气压、辐射、生产性毒物、粉尘等直接影响人体健康的各种因素的侵害而患职业中毒、尘肺、辐射病等,或者在完成劳动任务过程中,由于其他原因如技术性事故等受伤,用人单位不得解除合同;二是劳动者患病或者负伤,在规定的医疗期内的,用人单位不得解除合同;三是女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得解除合同;除劳动法外,其他法律、行政法规规定禁止用人单位解除劳动合同的,用人单位不得解除劳动合同。

1.13 劳动者要求解除劳动合同

劳动者要求解除劳动合同,应当提前 30 日以书面形式通知用人单位,使用人单位有足够的时间调整人员或者招用新人,避免因解除劳动合同影响企业的生产经营活动,给用人单位造成不必要的损失。但在试用期内的,或者发生用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的,以及用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件等情况时,劳动者可以随时提出解除合同。

1.14 用人单位解除劳动合同应当给予劳动者经济补偿

下列情况,用人单位应给予劳动者经济补偿金:

一、经与劳动者协商一致,甲方解除劳动合同的;劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作而被用人单位解除劳动合同的,按劳动者在用人单位工作年限,每满一年发给相当于劳动者解除合同前 12 个月本人月平均工资 1 个月的经济补偿金,最多不超过 12 个月。

二、劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作的;劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原合同无法履行,经当事人协商不能就新合同达成协议的;用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,必须裁减人员的,以上三种情况被解除合同,按劳动者在用人单位工作年限,每满 1 年发给相当于劳动者解除合同前 12 个月本人月平均工资 1 个月的经济补偿金。若劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资的标准支付。

三、国有企业职工和与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动合同关系的职工,在劳动合同终止后,仍应按《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77 号)中有关规定支付给职工生活补助费(或经济补偿金)。

以上所涉及的工作时间,不满 1 年按 1 年计算;超过 1 年,但余下的工作时间不满 1 年的,按 1 年计算。

四、用人单位解除劳动合同后,未按规定给予劳动者经济补偿的,除全额发给经济补偿金外,还须按该经济补偿金数额的 50% 支付额外经济补偿金。

五、用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的,除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外,还需加发相当于工资报酬 25% 的经济补偿金。

六、用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的,要在补足低于标准部分的同时,另外支付相当于低于部分 25% 的经济补偿金。

另外,劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作,也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,除按规定给予劳动者经济补偿金,同时还应发给不低于 6 个月工资的医疗补助费。

1.15 乡村集体所有制企业职工劳动合同制作

乡村集体所有制企业职工劳动合同是指乡村集体所有制企业同劳动者签订的明确相互之间劳动权利义务关系的协议。

签订与履行乡村集体所有制企业职工劳动合同应当注意的问题有：

第一，双方当事人必须明确约定合同履行期限和试用期，关于试用期的规定，应严格执行《劳动法》的规定，最长不得超过 6 个月。

第二，关于劳动保护和劳动条件的约定，必须详尽、具体。例如：劳动保护和劳动条件适用什么标准；具体安全防护措施有哪些；劳动保护用品有哪些，如何发放；保健食品费的标准、金额、如何支付；用人单位违反上述约定应承担什么性质的责任。

第三，双方当事人必须明确规定劳动者所应当遵守的劳动纪律，例如：劳动者必须按时上、下班，不迟到、不早退、不无故旷工；严格遵守操作规程，保证安全生产；爱护单位财产，不得无故私分、损害、侵吞、贪污；听从指挥，服从调度、分配。

第四，工作时间和劳动报酬的约定，要符合《劳动法》的有关规定，通常情况下实行一周 40 小时工作制，一周至少保证休息一天，加班加点必须支付报酬，1 个月最长加班时间不超过 36 小时。劳动报酬要约定工资支付方式（计时工资还是计件工资）、支付时间、奖金如何计算、发放、金额。

第五，合同中要具体约定社会保险和福利待遇，包括伤亡保险、救济、医疗保险、医疗费用负担，养老保险基金交纳、因工伤残的待遇、治疗、生活救济。

解决乡村集体所有制企业职工劳动合同纠纷所适用的主要法律、法规有：《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国乡镇企业法》。

1.16 岗位劳动合同制作

岗位劳动合同书是在签约的职工个人和其所在的班组、工段、车间或者科室之间所签订的、在一定期限内职工完成特定的岗位工作任务的协议。

岗位劳动合同的目的是为了充分调动生产者个人的劳动积极性、主动性、创造性，确保岗位生产任务的完成和各项经济技术指标的完成。根据职工个人完成的情况决定其报酬、待遇，实现多劳多得，能者上、庸者下的用人新观念。

在制作合同书时，应当注意的问题是：

第一，本合同实际上属于岗位责任制的内容，是企业内部有关科室与职工个人之间签订的生产任务指标，但由于与报酬挂钩，因此，也具有合同的性质。

第二，为保证合同的严肃性，要求有鉴证人鉴证。鉴证人对合同的公正性和严肃性要予以监督。

1.17 集体劳动合同制作

集体劳动合同（又称集体合同）是企业职工一方与企业根据法律、法规的规定就劳动报酬、

工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。根据《中华人民共和国劳动法》的规定,劳动部发布实施了《集体合同规定》,对集体劳动合同的有关问题作了详细的规定。在签订劳动合同时,应当注意和了解以下内容:

第一,集体劳动合同的主要内容包括:① 劳动报酬;② 工作时间;③ 休息休假;④ 保险福利;⑤ 劳动安全与卫生;⑥ 合同期限;⑦ 变更、解除、终止集体合同的协商程序;⑧ 履行集体合同的权利和义务;⑨ 履行集体劳动合同发生争议时协商处理的约定;⑩ 违反集体劳动合同的责任以及双方认为应当协商约定的其他内容。

第二,集体协商是指企业工会或职工代表与相应的企业代表,为签订集体合同进行商谈的行为。集体协商代表每方为 3 至 10 名,双方人数对等,并各确定一名首席代表。工会一方首席代表不是工会主席的,应由工会主席书面委托。双方应另行指定一名记录员。企业代表,由其法定代表人担任或指派。职工一方由工会代表,未建立工会的企业由职工民主推举代表,并须得到半数以上职工的同意。协商代表一经产生,无特殊情况,必须履行其义务。遇不可抗力造成空缺的,应按照规定指派或推举新的协商代表。

第三,职工一方代表在劳动合同期内,自担任代表之日起 5 年以内除个人严重过失外,企业不得与其解除劳动合同。个人严重过失包括严重违反劳动纪律或用人单位规章制度和严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害以及被依法追究刑事责任等。

第四,签订集体劳动合同应当遵守法律、法规的规定和平等、合作的原则。任何一方不得有过激行为。要通过集体协商确定合同的内容,集体协商的内容、时间、地点应由双方共同商定。在不违反有关保密法律、法规的规定和不涉及企业商业秘密的前提下,协商双方有义务向对方提供与集体协商有关的情况或资料。协商未达成一致或出现事先未预料的问题时,经双方同意,可以暂时中止协商。协商中止期限最长不超过 60 天。具体中止期限及下次协商的具体时间、地点、内容由双方共同商定。集体劳动合同签字人为双方的首席代表。

第五,集体劳动合同期限为 1 至 3 年,在集体合同规定的期限内,双方代表可对集体合同履行情况进行检查。经双方协商一致,也可对集体劳动合同进行修订。集体劳动合同期限届满或双方约定的终止条件出现,集体劳动合同即行终止。在集体劳动合同期限内,由于签订集体劳动合同的环境和条件发生变化,致使集体劳动合同难以履行时,集体劳动合同任何一方均可提出变更或解除集体劳动合同的要求。签订集体劳动合同的一方就集体劳动合同的执行情况和变更提出商谈时,另一方应给予答复,并在 7 日内双方进行协商。集体劳动合同双方协商一致,对原集体劳动合同进行变更或修订后,应在 7 日内报送劳动行政部门审查。经集体劳动合同双方协商一致,可以解除集体劳动合同。但应在 7 日内向审查该集体劳动合同的劳动行政部门提交书面说明。

第六,集体劳动合同实行主管部门审查制度。县级以上人民政府劳动行政部门的劳动合同管理机构负责集体劳动合同的审查。集体劳动合同签订后,应当在 7 日内由企业一方将集体劳动合同一式三份及说明报送劳动行政部门。地方各类企业和不跨省(自治区、直辖市)的中央直属企业集体合同报送的管辖范围,由省(自治区、直辖市)劳动行政部门确定。全国性集团公司、行业性公司以及跨省(自治区、直辖市)企业的集体劳动合同,报送国务院劳动行政部门,或报送由国务院劳动行政部门指定的省(自治区、直辖市)劳动行政部门。

集体劳动合同审查包括以下内容:① 合同双方的资格是否符合法律、法规的规定;② 集体协商是否按照法律、法规规定的原则和程序进行;③ 集体劳动合同中的各项具体劳动标准

是否符合法律、法规规定的最低标准。

集体劳动合同的审查按以下程序进行：① 登记、编号；② 审查；③ 制作《集体劳动合同审查意见书》；④ 备案、存档。

劳动行政部门在收到集体劳动合同书后 15 日内应将《集体劳动合同审查意见书》送达集体劳动合同双方代表。《集体劳动合同审查意见书》包括以下内容：① 集体劳动合同双方的名称、地址、代表人姓名与身份证号码；② 集体劳动合同的收到时间；③ 审查意见；④ 通知时间；⑤ 劳动行政部门印章。

劳动行政部门自收到集体劳动合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体劳动合同即行生效。签订集体劳动合同双方在收到劳动行政部门的审查意见书后，对其中无效或部分无效的条款应进行修改，并于 15 日内报送劳动行政部门重新审查。经劳动行政部门审查的集体劳动合同，双方应及时以适当的形式向各自代表的全体成员公布。

1.18 劳动争议仲裁调解书制作

劳动争议仲裁调解书是指劳动争议仲裁委员会制作的，用来记明劳动争议当事人自愿达成的解决劳动争议协议的法律文书。

制作劳动争议仲裁调解书应当注意的问题是：

第一，调解应是在自愿、合法的前提下，经调解争取双方达成和解，从而结束争议。在我国，解决劳动争议案件，应贯彻先行调解的原则，这不仅要求劳动争议调解委员会进行调解，同时要求在劳动争议仲裁程序中也要先行调解。但是，劳动争议调解委员会进行的调解和劳动争议仲裁程序中进行的调解具有本质的不同：

1. 仲裁程序中的调解发生在劳动争议仲裁委员会立案后，作出裁决前，而劳动争议调解委员会的调解则发生在劳动争议产生后，向劳动争议仲裁委员会申请立案前。

2. 仲裁程序中的调解由劳动争议仲裁委员会主持，劳动争议调解委员会的调解则由劳动争议调解委员会主持。

3. 劳动争议调解委员会主持的调解不一定产生调解结果，形成调解结果的也不具有强制执行效力，而经过仲裁程序的调解，达成的调解协议具有强制执行的效力。

第二，制作劳动争议仲裁调解书必须以当事人达成的调解协议为前提。当事人达成调解协议，必须贯彻自愿、合法的原则。所谓自愿，是指当事人达成调解协议是其真实意思表示，而非基于欺诈、胁迫或乘人之危而为。所谓合法，是指当事人达成的调解协议的内容必须符合国家法律的规定，并不得违反社会公德和社会公共秩序。

第三，仲裁庭处理劳动争议进行调解，应在查明事实，分清是非责任的基础上进行。

第四，经仲裁庭调解达成调解协议的，仲裁庭应当根据调解协议的内容制作调解书，调解书自送达之日起发生法律效力，如果当事人不履行调解书约定的义务的，可以基于调解书申请人民法院强制执行。

第五，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。

第六，劳动争议仲裁调解书中应当载明下列内容：

1. 载明当事人姓名、地址、性别、年龄、职务、工作单位；当事人是单位的，写明单位的名称、地址、法定代表人（或主要负责人）的姓名、职务；有委托代理人的，还应写明委托代理人的