

2011二级建造师《法规及相关知识》复习资料(8) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2011_E4_BA_8C_E7_BA_A7_c55_646120.htm 承诺的撤回 承诺的撤回是指承诺发出之后，生效之前，承诺人阻止承诺发生法律效力的行为。“承诺可以撤回。撤回承诺的通知应当在承诺通知到达要约人之前或者与承诺通知同时到达要约人。”需要注意的是，要约可以撤回，也可以撤销。但是承诺却只可以撤回，而不可以撤销。我国处理劳动争议的程序 我国处理劳动争议的程序通常为：协商、调解、仲裁和诉讼。

一、协商 劳动争议发生后，当事人首先应当协商解决。协商一致的，当事人可以形成和解协议。但和解协议不具有强制执行力，需要当事人自觉履行。协商不是处理劳动争议的必要程序，当事人协商不成或不愿协商的，可以依法申请调解和仲裁。

二、调解 《劳动法》规定，在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。经调解达成协议的，由劳动争议调解委员会制作调解书。与和解协议一样，调解书也不具备强制执行力，只能靠当事人自觉履行。调解也不是处理劳动争议的必要程序，当事人不愿调解或调解不成的，可直接依法申请仲裁。

三、仲裁 劳动争议发生后，当事人任何一方都可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人申请劳动争议仲裁，应当在法律规定的仲裁时效内提出，根据《劳动法》第82条规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁

决一般应在收到仲裁申请的60日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。当事人对仲裁裁决不服的，可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。逾期不起诉的，仲裁裁决即发生法律效力。一方当事人不履行的，另一方当事人可向人民法院申请强制执行。

四、诉讼

《劳动法》第83条规定，“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼”。劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解。调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

用人单位设立劳动争议调解委员会，由职工代表、用人单位代表和工会代表三方组成，调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议调解委员会的主要职责是调解本单位内发生的劳动争议。

劳动争议仲裁与《仲裁法》规定的仲裁存在本质的区别。仲裁委员会由劳动行政主管部门的代表、工会的代表和政府指定的经济综合管理部门的代表组成。

劳动保护的主要内容

- 1) 安全及劳动卫生规程 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取

得特种作业资格. 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行.对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。2)女工和未成年工特殊保护 根据妇女生理特点组织劳动就业，实行男女同工同酬。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com