

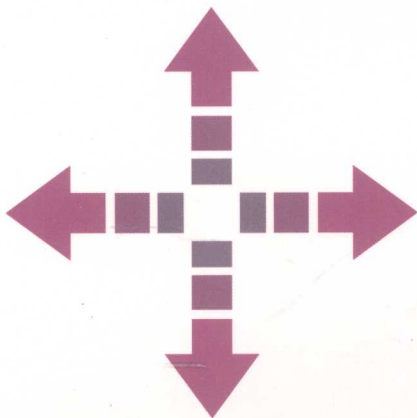
fa

生活  法丛书 | shenghuoyufa

劳动**法**案例

laodong fa anli

梁东 石雁/编著



贵州出版集团·贵州教育出版社

fa

生活 法丛书 | shenghuoyufa

劳动法案例

laodong fa anli

梁东 石雁/编著

贵州出版集团·贵州教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动法案例/梁东著. —贵阳:贵州教育出版社,
2008.4

(生活与法丛书)

ISBN 978—7—80650—920—3

I. 劳… II. 梁… III. 劳动法—基本知识—中国
IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 027588 号

劳动法案例

梁 东 著

出版发行 贵州出版集团

贵州教育出版社

地 址 贵阳市黄山冲路 18 号 A 栋

(电话 8654672 邮编 550004)

印 刷 贵阳经纬印刷厂

开 本 720mm×960mm 1/16

印张字数 10.75 印张 170 千字

版次印次 2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978—7—80650—920—3/D·38 定价:22.00 元

如发现印、装质量问题,影响阅读,请与印刷厂联系调换。

厂址:贵阳市新添大道测绘院 电话:6300007 邮编:550018

说 明

劳动是劳动者的基本权利。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系,明确双方权利和义务的协议。劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

劳动者通过与用人单位订立劳动合同使自己的劳动权得以实现,用人单位通过与劳动者订立劳动合同,依法用工,依法履行义务和维护自己的权利。

劳动合同涉及千千万万劳动者及其家属的利益,也涉及用人单位的利益。

近年来,劳动合同纠纷呈现出逐年上升趋势,成为人们关注的社会热点问题。

纠纷多了怎么办?以案例为借鉴,从案例中学习。

书中使用的案件材料选自近年发行的报纸、杂志以及网络等媒体,在此一并表示感谢。

(710)	第一章 劳动关系	
(810)	一 有效	(001)
(050)	1. 职工外借却被分流下岗	(001)
(050)	2. 员工在合同上擅自添加内容	(002)
(050)	二 无效	(003)
(150)	3. 厂方要扣毕业证,不得已签了合同	(003)
(550)	三 事实劳动关系	(004)
(550)	4. 口头成立事实劳动关系	(004)
(850)	5. 职工要求职业病体检,公司却否认存在劳动关系	(005)
(850)	6. 打工女患白血病	(006)
(450)	四 无固定期限劳动关系	(007)
	7. 符合条件应予签订无固定期限劳动合同	(007)
	8. 劳务关系不适用无固定期限劳动合同的规定	(008)
(650)	五 无劳动关系	(009)
	9. 劳动合同没成立不能享受养老	(009)
(850)	10. 军人安置“通知书”不是成立劳动合同的依据	(009)
(850)	11. 受雇开班车并未建立劳动关系	(011)
(850)	12. 主张事实劳动关系无依据	(012)
(180)	13. 邮政代办员与邮局不具有事实劳动关系	(013)
(550)	六 试用期	(014)
(550)	14. 试用期过长违法	(014)
(850)	七 变更	(015)
(680)	15. 公司单方变更员工岗位无效	(015)
(880)	16. 调整工作岗位应具有合理性	(015)
(880)	八 撤销	(017)
(780)	17. 开除决定未书面通知本人	(017)

目 录

CONTENTS

18. 用人单位对解聘决定负举证责任·····	(017)
19. 本人未提申请单位却同意辞职·····	(018)
20. 代刷考勤卡不构成严重违纪却被除名·····	(019)
九 档案·····	(020)
21. 丢档案·····	(020)
22. 迟转档案·····	(020)
23. 未转档案·····	(021)
十 学历证·····	(022)
24. 公司扣留学历证书要求员工继续履约·····	(022)
十一 培训·····	(023)
25. 单位不交养老保险却让职工交培训费·····	(023)
26. 党课培训费应该付吗?·····	(024)
第二章 解除劳动合同	
一 解除有效·····	(026)
27. 职工进入再就业服务中心期满后企业可以解除合同·····	(026)
28. 五年没上岗引起上访,签协议已经履行·····	(028)
29. 司机侵吞票款被罚·····	(029)
30. 待遇下降召集同事罢工,被辞退·····	(031)
二 解除无效·····	(032)
31. 精神异常时与单位签订协议解除劳动关系·····	(032)
32. 职工偷肉被解聘·····	(033)
33. 执行董事岳父解除了女婿总经理职务·····	(033)
三 解除程序违法·····	(036)
34. 报纸登通知不能解除劳动合同·····	(036)
35. 承包人不能通知解除劳动合同·····	(037)

四	撤销辞退决定	(038)
	36. 十年前的辞退决定程序不合法	(038)
	37. 以无法完成工作为由辞退怀孕女工被撤销	(039)
	38. 单位辞退未及时上班孕妇	(040)
五	继续履行	(041)
	39. “夫妻双方需同时调出”的规定不合法	(041)
	40. 繁殖场单方解除合同违法	(042)
六	经济补偿金	(043)
	41. 停止员工工作应付经济补偿金	(043)
	42. 未签书面合同突然被解聘	(044)
	43. 车辆未按时保养不能全怪司机班临时负责人	(045)
	44. 冒名未顶替并非违纪	(046)
七	额外经济补偿金	(046)
	45. 上班与同事吵架被劝退	(046)
	46. 律师所未提前三十天通知解除	(047)
八	不付经济补偿金	(048)
	47. 因严重失职被辞退不付经济补偿金	(048)
九	退休	(049)
	48. 破产企业对七名女工的退休决定违规	(049)
	49. 出生时间以本人档案记载为准	(050)
	50. 女工要求同龄退休权被判驳回	(051)

第三章 违约、赔偿

一	服务期	(052)
	51. 合同到期就辞职新单位也要担责	(052)
	52. 服务期内离职	(053)
	53. 出国培训后辞职赔偿百万培训费	(056)

目 录

CONTENTS

二	竞业禁止	(057)
	54. 电信工程师递上辞呈后便投向竞争对手怀中	(057)
	55. 员工进了业务相同的公司	(058)
三	忠诚义务	(060)
	56. 销售主管越权压价造成公司巨额损失	(060)
四	保密义务	(061)
	57. 公司以泄密为由辞退员工	(061)
五	擅自离职	(062)
	58. 厨师长擅自离职	(062)
	59. 副总经理不满超时加班自行离职	(063)
	60. 女职员辞职未获批准擅自离岗	(066)
六	单位违约	(067)
	61. 欠租金不足三个月公司就将车收回	(067)
	62. 职工不服开除决定,在争吵中从二楼栏杆翻下摔伤	(068)
	63. 公司未足额支付加班工资	(069)
七	员工违约	(071)
	64. 工作四个月考取博士辞职应交违约金	(071)
	65. 出国打工擅自脱岗担保人担责	(072)
	66. 职工擅离单位下落不明要付违约金	(073)
八	单位侵权	(074)
	67. 员工不愿换岗被强行解聘	(074)
	68. 网上“通缉”员工	(074)
	69. 递辞呈后遭侵权	(075)
九	员工赔偿	(077)
	70. 飞行员跳槽被判赔偿百万	(077)
	71. 学成归来就跳槽	(078)

目 录

CONTENTS

72. 工作不到一年副总不辞而别·····	(079)
十 法院调解补偿·····	(080)
73. 与同事发生争执被解雇·····	(080)
74. 解除劳动合同单位应给经济补偿·····	(081)
十一 依合同补偿·····	(081)
75. 澳籍教师赢官司,学校依合同支付十三万薪水·····	(081)

第四章 工 资

一 协议效力·····	(084)
76. 合同条款违法无效·····	(084)
77. 签订协议应当履行·····	(085)
二 工作期限·····	(086)
78. 工作期限以签到还是办公室主任考勤为准·····	(086)
79. 连续工龄怎么算·····	(087)
三 欠工资·····	(089)
80. 没做成一笔业务工资还得发·····	(089)
81. 产假期间的工资应当支付·····	(090)
82. 三个月工资竟是负数·····	(090)
四 减工资·····	(091)
83. 公司单方更改合同文本上的工资标准无效·····	(091)
84. 产妇遭换岗减薪·····	(092)
五 扣工资·····	(094)
85. 给公司造成损失,工资被扣·····	(094)
86. 因轮胎爆炸扣司机工资无法律依据·····	(095)
六 加班费·····	(095)
87. 加班费应该给·····	(095)
88. 实行弹性工作制不给加班工资·····	(096)

目 录

89. 公司欠员工加班工资被判支付并补偿·····	(097)
七 奖金·····	(098)
90. 养伤期间单位停发年终奖并无不当·····	(098)
91. 厨师长的奖金、过节费大酒店应该给·····	(099)
八 业务费·····	(100)
92. 公司承诺的业务费应兑现·····	(100)
93. 凭一封信函要回利润提成款·····	(102)
九 保险费·····	(103)
94. 不得以自动离职为由拒绝办理社会养老保险金·····	(103)
95. 不为职工缴保险的约定无效·····	(104)
96. 企业以租赁为由欠缴退休养老保险金·····	(105)
十 押金·····	(105)
97. 收取风险抵押金违法·····	(105)
98. 公司以保留职务和调资向职工收取的押金应退还·····	(106)
十一 供暖费·····	(107)
99. 单位由集体变为股份仍应支付职工供暖费·····	(107)
100. 职工离职后单位不付供暖费·····	(108)
十二 贷款·····	(109)
101. 企业收不回货款状告销售员·····	(109)
十三 员工败诉·····	(111)
102. 跳槽空姐不能享受新工资标准·····	(111)
103. 讨十万年薪反被判返还预付资金·····	(112)
第五章 工 伤	
一 上班途中·····	(113)
104. 被卡车撞亡·····	(113)

目 录

CONTENTS

(081)	105. 被轿车撞伤可获工伤侵权双赔偿	(114)
(181)	二 工作中	(114)
(181)	106. 电焊丝刺伤眼	(114)
(931)	107. 交接班期间背纸上楼时摔伤	(115)
(931)	三 用餐时	(115)
(931)	108. 女保洁员吃午饭时被打伤	(115)
(931)	109. 陪上级领导吃饭后突然死亡	(116)
(80)	四 下班途中	(117)
(181)	110. 被摩托车撞成脑震荡	(117)
(801)	111. 未请假提前下班途中车祸身亡	(118)
(80)	五 单位安排	(120)
(30)	112. 加班收取报刊费返回途中发病死亡	(120)
(181)	113. 受单位指派陪护病人却突发疾病死亡	(121)
(801)	114. 员工参加单位组织的旅游受伤	(121)
(00)	六 未签合同	(122)
(140)	115. 未签劳动合同做工受伤	(122)
(141)	116. 合同到期未续签工作中受伤	(123)
(141)	七 免责条款	(124)
(141)	117. 死伤事故概不负责的条款无效	(124)
(141)	118. “一切医药费工伤费,公司概不负责”	(125)
(141)	119. 矿主和民工签订的事事故免责协议无效	(125)
(141)	八 人员	(126)
	120. 实习生擦玻璃摔出窗口成了植物人	(126)
	121. 乡镇机关聘用人员因公死亡	(127)
(141)	122. 私企民工手指被机器轧断	(128)
(141)	九 中毒	(129)
(141)	123. 农技员喷洒农药时中毒	(129)

目 录

124. 鞋底工重度苯中毒	(130)
十 职业病	(131)
125. 工作期间染上职业病	(131)
十一 工伤认定被撤销	(132)
126. 在单位厕所摔倒死亡	(132)
127. 职工三级工伤赔偿七万,约定显失公平被撤销	(132)
十二 赔偿	(133)
128. 搅拌机挤掉脚	(133)
129. 司机痛失小腿,用工方反告伤员	(134)
十三 法院调解	(136)
130. 民工高空坠落脾脏破裂,法官调解获赔十八万	(136)
131. 内地船员在港澳航线因工死亡,赔偿标准无明确规定	(137)
132. 冲床操作不慎手受伤	(138)
十四 童工	(140)
133. 童工被钢丝击伤眼	(140)
134. 左手卷进了轧花机	(141)
十五 不属工伤	(142)
135. 看到工友流血突发高血压一头栽倒死亡	(142)
136. 上班溜号发生车祸	(143)
137. 上班途中受伤致死却无法证实是受机动车事故伤害	(143)

第六章 证据、时效

一 无证据	(145)
138. 公司未能证明辞退员工的合法性	(145)
139. 人事档案丢失后又找回	(146)

目 录

140. 未提供精神病历证明	(147)
二 证据不足	(147)
141. 员工看成人煽情视频网	(147)
142. 认为高级软件工程师不够资格却证据不足	(148)
三 超过时效	(149)
143. 迟到九年的诉讼	(149)
144. 过期仲裁被驳	(150)
145. 医疗期内被终止劳动合同属于侵权,超过时效权益 不受保护	(151)
146. 为索医疗费向领导发邮件求助误了仲裁时效	(153)
四 未超过时效	(154)
147. 请求支付经济补偿金未超过申诉期限	(154)
148. 应给劳动者合理的时间处理前一纠纷	(155)

第一章 劳动关系

一 有效

1. 职工外借却被分流下岗

[案情]原告王某1973年9月到被告宣城某茶场工作,成为该茶场的一名正式职工。1988年7月,宣城某管理处与被告宣城某茶场协商,将原告借调到自己单位开车,工资及福利待遇等同于被告宣城某茶场。同月,原告到宣城某管理处上班,从事驾驶员和服务工作。1999年12月,宣城某管理处经召开全体职工大会对职工工作表现进行测评后决定,原告王某被分流下岗,给付原告下岗3年生活费2400元。2002年9月11日原告向宣州区劳动仲裁委员会申请仲裁,要求宣城某管理处为其办理养老保险和补发扣发的工资及福利待遇。仲裁委员会根据案情决定不予受理,原告遂向法院提起诉讼。法院经审理,判决宣城某管理处为原告补交从1992年元月至2002年10月的养老保险费。随后王某多次找原工作单位,即宣城某茶场要求为其恢复公职。茶场则以原告被借用后,劳动关系发生转化,与自己没有劳动关系为由拒绝王某要求。2004年8月,王某又向宣城市宣州区劳动仲裁委员会申请仲裁,该委员会以原告申请内容不属劳动争议为由决定不予受理。王某再次向法院提起诉讼。

本案经法院审理查明,被告宣城某茶场当年将原告王某借调到宣城

某管理处工作签有协议。协议中没有约定王某到宣城某管理处工作后,与原单位之间的劳动关系自然解除,与宣城某管理处建立新的劳动关系。原告被借调到宣城某管理处工作至今,被告宣城某茶场未对原告作出任何处理决定,也没有下发解除、辞退原告的书面通知。

[案件处理]法院判决原告王某与被告宣城某茶场存在劳动关系。

[原理分析]劳动者的合法权益应受法律保护,用人单位非依法定或约定事由,非经法定程序,均不得单方解除与劳动者的劳动关系。即使是终止、解除、辞退劳动者,亦应出具终止、解除、辞退劳动者的决定书、通知书和证明书,作为劳动者按规定享受失业保险待遇、失业登记、求职登记的凭证。

王某是被告宣城某茶场的职工,是由被告宣城某茶场将其借调到宣城某管理处的,原告在借调期间与被告宣城某茶场的劳动关系并没有改变,原告仍是被告宣城某茶场的职工。原告在宣城某管理处下岗后,与宣城某管理处就养老保险、补偿费用等发生争议,这是原告维护自己在借调期间按照协议约定的权利采取的救济行为。宣城某管理处认为原告不能胜任所分配的工作时,未将原告退回至被告宣城某茶场,而对其做出下岗处理,处理显然不当。被告宣城某茶场作为用人单位,至今未向原告下发过书面的解除、辞退原告的通知、决定,证明原告与被告宣城某茶场之间仍然存在劳动关系。原告要求被告宣城某茶场恢复劳动关系的请求符合法律规定,予以准许。

宣城某管理处未将原告王某退回原单位,而是将其作下岗处理,这种行为是错误的。首先,宣城某管理处没有分清原告在其单位工作的身份关系,即是借用关系还是劳动关系。因原告与被告是借用关系,宣城某管理处是不能对原告作下岗处理的,因为双方没有劳动关系。其次,宣城某管理处认为原告不能胜任所分配的工作时,应及时将原告退回被告宣城某茶场,这是由双方借用协议决定的,宣城某管理处不及时将原告退回到被告宣城某茶场,显然损害了劳动者的利益。

2. 员工在合同上擅自添加内容

[案情]上海一家科技公司分别与公司内的动画部主管郭小姐、公司总务崔先生及担任设计工作的王先生签订了为期一年的劳动合同,合同

期限至2004年底结束。2003年9月至11月期间,公司口头通知3名员工解除劳动合同,3名员工即以书面合同第四十条添加的“任何一方违约,都应该赔偿相当一个月工资的违约金”条款要求公司支付补偿金。为此,双方僵持不下闹到仲裁机关,原合同被仲裁机关确认有效。公司不愿补偿3名员工的补偿金和折抵的一个月工资,向法院分别提出诉讼。

公司要求判令被涂改的合同无效,不支付相关费用。公司认为3名员工未经公司认可,在合同上填写其他内容,属于伪造和虚假的行为,虚假的劳动合同应认定无效,双方仅存在事实劳动关系,不存在任何经济补偿金。

3名员工则辩称,在劳动合同上擅自添加违约条款是事实,但这并不影响双方原先签订的合同效力。

[案件处理]依据《上海市劳动合同条例》,法院判决该公司分别补偿3名员工经济补偿金和支付一个月的替代工资。

[原理分析]公司以3名员工原先签订的劳动合同是双方真实意思的表示,作为3名员工在合同书上添加内容,违反了诚信原则,但此举不影响合同的效力,双方也并没有按添加的内容履行各自的权利义务。

劳动合同所约定的条款内容,应由用工双方经过协商并一致同意签字后有效。任何一方不得在合同上擅自添加内容,未经协商擅自添加的内容不具有法律效力。

二 无 效

3. 厂方要扣毕业证,不得已签了合同

[案情]2005年5月,从技校毕业的赵某到某食品加工厂实习,其熟练的业务、独特的面点手艺,很快得到厂方的认可。6月,厂方便要求与赵某订立劳动合同,赵某觉得厂里存在管理混乱、效益欠佳等不良问题,便不同意订立劳动合同。厂方向赵某声明:如果你离厂,厂方将不返还你的毕业证书。赵某一想到毕业证书被扣就意味着哪也找不到工作,只得在厂方拟好的劳动合同书上签了字。9月,赵某离厂,厂方经常找赵某要求其回厂上班,赵某只好诉至法院,请求确认双方间的劳动合同无效。

[案件处理]法院判决食品厂与赵某订立的劳动合同无效。

[原理分析]双方意思表示必须真实是订立劳动合同必不可少的要件。原告赵某入厂后明确表示不愿与被告订立劳动合同。而被告是采取扣押毕业证书的威胁手段,迫使原告在违背自己内心真实意愿的前提下,在合同书中签了字。这种合同虽形式上成立,但实质上不发生法律效力,当然应认定其无效。

三 事实劳动关系

4. 口头成立事实劳动关系

[案情]2004年2月,31岁的顾某进入上海市某管道工程公司工作,在未签订书面合同的情况下,双方口头约定了顾某的月工资为1100元。工作尚不到一个月,顾某却不幸受伤,经有关部门鉴定属工伤,因工致残程度为八级。同年7月底双方签收鉴定结论书。一个月后,为工伤待遇等事宜,顾某申请仲裁,在未获满意仲裁结果后,顾某一纸诉状将公司告上了法庭,要求公司支付伤残补助金、医疗费、精神损失费等共计11.8万余元。公司方则辩称,顾某作为外来从业人员,劳动关系已于去年7月底终结,应适用外来从业人员保险办法,在伤残鉴定之后,不应再享受医疗期的待遇,因此坚决不同意顾某的诉讼请求。对于劳动关系何时终结,法庭上双方各执一词,公司认为在签收工伤鉴定结论书时,即已告知顾某双方之间的劳动关系已解除。而顾某则表示,公司方从未向自己提出过解除劳动关系,在签订工伤鉴定结论书后,自己与以往一样住在工厂里,直至去年10月被公司赶出厂区。另经审理查明,去年3、4月公司向顾某发放了全额工资,5、6月则是每月发放800元,7月起停止发放。

[案件处理]法院判决公司应支付顾某伤残补助金、医疗费、生活护理费等各类费用共计6.1万余元。

[原理分析]双方虽未签订书面的合同,但双方存在事实劳动关系。由于管道工程公司未能提供充分有效的证据证明双方间的劳动关系已于去年7月底终结,因此采纳顾某的陈述,以去年10月为双方劳动关系终结日期。管道工程公司应依据相关规定,按顾某正常工作期间的工资