

100个案例丛书
100 GE AN LI CONG SHU

劳动争议纠纷

案例答疑

郭娜 王敏 任鸿浩 著

浩如烟海的案例库，搜索太难，
找不到相似案例？

长篇累牍的判决书，看着太累，
找不到胜败关键？

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

请翻开本书寻找答案

100个案例丛书

100 GE AN LI CONG SHU

劳动争议纠纷

案例答疑

郭娜 王敏 任鸿浩 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议纠纷案例答疑/郭娜, 王敏, 任鸿浩著. —北京: 中国法制出版社, 2008. 10
(100 个案例丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0773 - 1

I. 劳… II. ①郭…②王…③任… III. 劳动争议 - 经济纠纷 - 案例 - 分析 - 中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 144521 号

劳动争议纠纷案例答疑

LAODONG ZHENGYI JIUFEN ANLI DAYI

著者/郭娜 王敏 任鸿浩

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2008 年 11 月第 1 版

印张/10.5 字数/200 千

2008 年 11 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0773 - 1

定价: 26.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66010493

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

前 言

《中华人民共和国劳动合同法》于2007年6月29日由第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过，并于2008年1月1日起开始实施。该法与1994年7月5日颁布已实施13年之久的《中华人民共和国劳动法》共同构架了我国的基本劳动法律体系。从基本法律的层面，规定了用人单位与劳动者的基本权利与基本义务，例如：用人单位应当与劳动者签订劳动合同、劳动者的标准工作时间、劳动者的最低工资标准保障制度、劳动者的工伤以及社会保险待遇等等。劳动合同法针对原有劳动法存在的不完善的地方，作出了明确的规定，加强了对劳动者的保护，完善了我国的劳动合同制度。而于2008年9月18日颁布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》是对劳动合同法在实施过程中的进一步细化。

实践中，劳动法律关系错综复杂，涉及的法规众多，为便于读者能更直观的了解劳动法律法规，作者在结合实际案例的基础上精心编写了本书，本书具有以下特点：

一、本书较全面的涉及到了劳动法律关系的各个方面。从劳动合同的订立、履行、变更、终止，劳动者的工资、工时、休息、休假、职业培训、社会保险、福利待遇，以及劳动争议处理程序等方面对劳动法律法规的运用予以介绍。在适用法律方面，我们均采用的是当前最新的法律法规，包括刚刚颁布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》，以求在第一时间向读者传达有关劳动法方面的最新规定。

二、本书采用案例的形式，使法律条文和法理尽可能通俗易懂，

帮助读者轻松理解。在每章前对该章主要问题做完基本介绍以后，分别引用不同的案例对该章所涉问题进行具体情况具体分析。

本书的作者均为一线的法律实务工作者，拥有丰富的实践经验，对实践中常见的劳动法律纠纷以及疑难问题有着较好的把握。力求帮您预防纠纷，解决问题，成为您贴心的劳动法律顾问。

在此，我们诚挚地希望读者提出宝贵意见！

本书在编写过程中，参考了相关法律法规、司法解释、部门规章、地方性法规、规范性文件、典型案例、学术著作、期刊论文等，在此对原作者表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

本书在编写过程中，得到了许多同仁的帮助，在此对提供帮助的同仁表示衷心的感谢。

目

录

第一章 劳动关系的确立 / 1

- 001 原劳动关系未终止,能建立新的劳动关系吗? / 4
- 002 实习生与实习单位之间是否存在劳动关系? / 8
- 003 劳动者与用人单位没有签订劳动合同,如何认定双方之间的关系? / 11
- 004 劳动者办理内退手续的,用人单位是否能够单方面要求劳动者复工,变更内退劳动关系? / 13
- 005 邮政局等特殊用人单位的代办员与邮政局之间是否存在劳动关系? / 17
- 006 不实行劳动用工管理、不提供劳动保障和劳动条件,且仅按业务量计酬的,是否构成事实劳动关系? / 21
- 007 没有办理档案调转关系,劳动关系是否成立? / 25

第二章 劳动合同的签订 / 29

- 008 用人单位不签订劳动合同是否要承担法律责任? / 31
- 009 企业订立劳动合同时,能否收取风险抵押金? / 35
- 010 用人单位在与劳动者建立劳动关系时,能否扣押劳动者的

身份证件? / 38

011 用人单位在与劳动者签订劳动合同后发现劳动者在应聘时有不实陈述,能否解除已经签订的劳动合同? / 40

012 劳动合同的主要内容不完备,劳动合同是否有效? / 43

013 劳动合同约定“工伤责任、费用自负”的条款是否有效? / 47

014 部分无效的劳动合同,劳动者可以得到赔偿吗? / 49

015 未毕业的大学生与用人单位签订的劳动合同是否有效? / 51

第三章 劳动合同的履行 / 57

016 公司规章制度不合法,如何处理? / 59

017 劳动合同履行过程中,用人单位是否有权单方中止劳动合同的履行? / 61

018 用人单位法定代表人更换,是否影响劳动合同的履行? / 63

019 劳动合同履行过程中,用人单位单方变更劳动合同内容是否有效? / 66

020 劳动合同履行过程中,用人单位是否能随意调动劳动者在劳动合同中约定的工作岗位? / 68

第四章 工作时间和休息休假 / 71

021 劳动者自愿加班的,加班时间是否受法定的延长工作时间的限制? / 73

022 实行定时工作制是否受劳动法关于日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制? / 75

023 用人单位要求劳动者加班,劳动者拒绝的,用人单位能否以劳动者不愿加班为由辞退劳动者? / 78

024 用人单位是否能够每月安排劳动者加班时间超过 36 小

时? / 80

025 用人单位能否以劳动者长期休病假为由,解除劳动合同关系? / 82

026 劳动者工作一年以上,是否享受带薪年假制度? / 85

第五章 工 资 / 89

027 用人单位无故拖欠、扣发劳动者工资的,是否应当给予劳动者赔偿? / 91

028 用人单位支付给劳动者的工资能否低于当地的最低工资标准? / 94

029 劳动者依法休假期间,工资是否应照常发放? / 97

030 劳动者在涉嫌违法犯罪活动后,用人单位是否还需要支付工资报酬? / 99

031 实行综合计时工作制是否存在加班工资? / 102

032 用人单位安排职工在法定节假日加班的情况下,安排补休后,是否还要支付加班工资? / 105

033 劳动者超过法定劳动时间加班工作的,用人单位是否应当支付加班费? / 107

034 公司股东同时担任公司其他职务,与公司建立劳动关系,公司是否需要支付工资报酬? / 110

第六章 对女职工和未成年人的保护 / 113

035 女职工在“三期”内,用人单位是否可以终止劳动合同? / 115

036 女职工孕期是否可以请假? / 117

037 女职工在孕期,用人单位是否能够安排其从事夜班劳

动? / 119

038 用人单位能否擅自缩短女职工的产假时间? / 121

第七章 工 伤 / 123

039 职工在下班途中无证驾驶无牌照摩托车,违反行政法规的有关规定,但经有权机关认定职工对交通事故不承担责任后,对职工的伤亡是否认定为工伤? / 126

040 职工受伤后与用人单位私下达成补偿协议并已经履行,是否能够认定该职工已享受了工伤保险待遇? / 129

041 用人单位使用童工,造成童工伤残、死亡的,用人单位与童工或其亲属签订赔偿协议约定的赔偿标准低于《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇最低标准,当事人要求补足其差额部分的,是否应予支持? / 132

042 用人单位不按照职工实际收入缴纳工伤保险费,工伤职工在享受社保机构的工伤待遇后,能否要求用人单位承担差额部分? / 134

043 因公受伤的职工未在法定期限内申请工伤认定,是否免除用人单位的赔偿责任? / 137

044 劳动者在夜班的工作操作间隙休息,因同事操作行为引发安全事故而受伤,是否应认定为工伤? / 140

045 职工退休后发现患有与在职劳动有关的职业病的,是否超过工伤认定申请时限(事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内)? / 143

046 劳动者违反用人单位内部管理规定,能否以此作为认定或不认定工伤的依据? / 146

047 职工在因公外出期间被歹徒暴力致伤,是否可认定为工伤? / 149

第八章 职业培训 / 153

048 试用期内解约, 员工是否要退还培训费? / 158

049 劳动者服务期内离职, 是否需要支付培训费? / 160

050 用人单位以“劳动者不胜任工作”为由解除劳动合同的, 还应符合哪些条件? / 162

第九章 劳动合同中的保密条款 / 165

051 用人单位解除劳动合同, 合同中的保密条款是否仍然有效? / 168

052 劳动者违反竞业禁止条款, 用人单位要求其支付违约金能否得到支持? / 171

053 本案劳动者是否违反竞业禁止约定? / 175

054 劳动者离职后利用掌握的客户信息介绍他人与客户签订合同, 侵犯用人单位的商业秘密, 应如何处理? / 179

第十章 社会保险和社会福利 / 183

055 用人单位未依法为劳动者办理工伤保险, 发生工伤事故后, 用人单位应当按照工伤保险待遇标准向劳动者或家属支付费用吗? / 187

056 劳动者下班途中发生交通事故受伤或死亡, 已经获得肇事方人身损害赔偿, 可否再要求享受工伤待遇? / 190

057 用人单位没有按劳动者的实际月工资为其缴纳工伤保险费, 劳动者发生工伤后请求用人单位补足与按实际工资缴费计算应得工伤保险待遇的差额, 能否支持? / 193

058 劳动者工作期间因琐事与他人斗殴被打伤能被认定为工伤吗? / 196

059 因工作原因遭打击报复能否被认定工伤? / 198

060 劳动者在工作时间内出现身体不适症状,请假回家途中发病,48小时之内经抢救无效死亡,能否认定为工伤? / 200

061 司机因疲劳驾驶机动车造成交通事故,导致自身死亡和多名乘客受伤等严重后果,已符合交通肇事罪的法定构成条件,能否被认定工伤死亡? / 203

062 劳动者在约定的工作时间之外从事与工作有关的预备性或收尾性工作时受伤是否认定为工伤? / 205

063 劳动行政部门在何种情形下应向失业的劳动者发放失业保险金? / 207

第十一章 劳动合同的变更、解除和终止 / 211

064 劳动者发生工伤构成四级伤残,能否要求解除劳动合同? / 216

065 用人单位通知劳动者解除劳动合同,劳动者未办理离职手续即离开单位,可否要求用人单位支付拖欠工资经济补偿金及解除劳动合同额外经济补偿金? / 219

066 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬、提供劳动条件或者低于当地最低工资标准支付劳动者工资,迫使劳动者提出解除劳动合同的,用人单位应否支付经济补偿和赔偿金? / 223

067 劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的,用人单位可否解除劳动合同?是否应支付经济补偿金? / 226

068 劳动者向用人单位主张合法权利导致短暂停工,用人单位能否以劳动者罢工严重违反劳动纪律为由解除劳动合同? / 228

069 劳动者工作发生失误,用人单位能否一律认为是“严重失

- 职”从而解除劳动合同？ / 231
- 070 存在事实劳动关系的劳动者因负工伤丧失部分劳动能力，用人单位可以解除劳动合同吗？ / 234
- 071 用人单位发布公告解除劳动合同但未向劳动者本人送达解除通知书，能否认定劳动合同已解除？ / 237
- 072 工会主席违反治安管理被处罚能否被认为是严重违纪而解除合同？是否需要工会同意？ / 240
- 073 试用期满后用人单位能否以试用期内不符合录用条件为由解除合同？ / 243
- 074 劳动合同中关于如果劳动者辞职须支付违约金的约定是否有效？ / 245
- 075 劳动合同约定“终止”实为“解除”，应如何处理？ / 247
- 076 用人单位以劳动者不胜任工作为由解除合同，是否应提前30天通知劳动者并支付经济补偿金？ / 250
- 077 劳动者患病或非因工负伤在医疗期内，劳动合同履行期限届满的，用人单位可以终止合同吗？ / 252
- 078 本案中第13个月工资是福利待遇还是经济补偿金？ / 255

第十二章 劳动争议仲裁与诉讼 / 257

- 079 用人单位与劳动者就欠付劳动报酬及福利待遇数额确认一致并以“欠条”或类似形式固定，因此发生纠纷是普通欠款纠纷还是劳动争议？ / 260
- 080 因发放职称（级）补贴发生纠纷是否属于人民法院劳动争议受案范围？ / 263
- 081 本案是否超过申请仲裁时效？ / 267
- 082 劳动者与用人单位因履行企业内部承包责任合同发生纠纷

是否属于劳动争议? / 270

083 劳动者非因工死亡, 家属请求用人单位支付抚恤金等费用的, 是否属于劳动争议受案范围? / 273

084 劳动争议发生之日如何确定? / 276

附录

中华人民共和国劳动法 / 279

(1994 年 7 月 5 日)

中华人民共和国劳动合同法 / 293

(2007 年 6 月 29 日)

中华人民共和国劳动合同法实施条例 / 310

(2008 年 9 月 18 日)

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 / 316

(2007 年 12 月 29 日)

附录 2 劳动争议处理程序 / 320

一、劳动争议处理程序 / 320

二、劳动争议处理程序 / 320

三、劳动争议处理程序 / 320

四、劳动争议处理程序 / 320

五、劳动争议处理程序 / 320

六、劳动争议处理程序 / 320

七、劳动争议处理程序 / 320

八、劳动争议处理程序 / 320

第一章

劳动关系的确立

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而形成的社会关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指依照国家相关劳动法律法规规范的劳动法律关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起的，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付劳动者报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。劳动关系的基本内容包括劳动者与用人单位之间工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、劳动纪

律与奖惩、劳动保险、职业培训等。此外，与劳动关系密切联系的还包括劳动行政部门与用人单位、劳动者在劳动就业、劳动争议和社会保险等方面的关系，工会与用人单位、职工之间因履行工会的职责和职权，代表和维护职工合法权益而发生的关系等。

劳务关系是指当事人之间因提供劳务而发生的民事关系。劳动关系与劳务关系主要有四点区别：首先，两种关系的着眼点不同。虽然劳动关系和劳务关系都是以提供劳动为内容的社会关系，但是劳动关系着眼于劳动者向用人单位提供劳动力的实现过程，带有连续性和长期性；劳务关系则更重视劳动成果，一般对劳动过程不做要求，它与劳动结果紧密相联，带有项目性和阶段性。如出版预约合同要求作家按期交付作品，加工定作合同要求承揽人完成加工定作物或修理物品。劳务关系直接指向的标的物是劳动结果，而不仅仅要求完成一定的劳动行为，体现主体双方的物质利益，按照等价有偿原则实现。其次，对劳动者的管理不同。劳动关系中，劳动力的支配权归用人单位，双方形成管理与被管理的隶属关系。在劳务关系中，则由劳务提供方自行组织和指挥劳动过程。再次，劳动报酬的性质不同。因劳动关系而产生的劳动报酬，具有分配性质，不完全也不直接随市场供求情况变动，其支付形式往往表现为一种持续、定期的工资支付。因劳动关系而取得的劳动报酬，是商品价格的一次性支付。报酬也通常是一次性支付的。最后，风险责任不同。在劳动关系中，由用人单位承担风险责任，而用人单位拥有或掌握的生产资料往往成为其承担风险责任的物质基础。在劳务关系，劳务提供方自行承担风险。

劳动关系的确立通常是以劳动者和用人单位签订劳动合同的形式来确立，但在没有签订合同的情形下，劳动者为用人单位提供劳动力，用人单位向劳动者支付劳动报酬，劳动者与用人单位之间也存在事实上的劳动关系。然而，随着《劳动合同法》的实施，签订劳动合同成为劳动者与用人单位确立劳动关系的首要条件，因用人单位原因没有与劳动者签订劳动合同的，用人单位要承担相应的法律责任，向劳动者支付双倍

3

001 原劳动关系未终止，能建立新的劳动关系吗？

一 案情

原告江西省婺源县某民办中学于2002年7月20日与被告江某（同县另一中学教师）签订了《聘任协议书》，约定：自2002年9月1日起至2011年8月31日止，被告江某到原告方担任某学科骨干教师，享受四级十二类教师待遇，年总收入不低于22000元；同时约定，从被告受聘之日起，合同期内由原告每年于9月10日前支付被告学科骨干津贴15000元，9年共计135000元；还约定，聘任协议有效期内，如被告单方终止协议，必须赔偿原告违约金30000元。协议签订后，被告当年未能实际履行，仍在原校任教。后经协商，双方将协议的履行开始期限推迟一年，即变更为2003年9月1日至2012年8月31日为双方履行权利义务期。协议变更后，被告仍未能履行。原告向该县劳动争议仲裁委员会申请仲裁，该会于2003年9月22日作出不予受理的决定。之后，原告向法院提起诉讼，请求判令被告江某按协议约定支付违约金30000元和承担诉讼费用。

二 结果

法院审理认为，择业自由是法律赋予公民的基本权利，但本案原、被告在签订“聘任协议书”时，双方都明知被告没有与原任教的中学解除劳动关系，双方都违反了法定诚信原则和规避了劳动管理的规范性规定。因双方都有过错，导致该协议无效。按照有关法律规定，判