

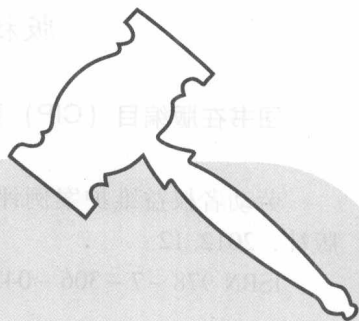


劳动者权益维护案例评析

100 例

曹晓宏◎编著

中山大学出版社



劳动者权益维护案例评析

100 例

曹晓宏◎编著

中山大学出版社

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动者权益维护案例评析 100 例/曹晓宏编著. —广州: 中山大学出版社, 2012. 12

ISBN 978 - 7 - 306 - 04363 - 4

I. ①劳… II. ①曹… III. ①劳动法—案例—中国 IV. ①D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 264202 号

出 版 人: 祁 军

策划编辑: 王小莉 王 睿

责任编辑: 王 睿

封面设计: 林绵华

责任校对: 陈 霞

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84111996, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

规 格: 787mm × 960mm 1/16 13.25 印张 202 千字

版次印次: 2012 年 12 月第 1 版 2012 年 12 月第 1 次印刷

印 数: 1 ~ 3000 册 定 价: 28.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

序

当前，我国改革推进到攻坚克难的关键时期，各项社会事业正处于快速发展期，同时各种矛盾也日益凸显。随着工业化、城镇化进程的迅速推进，劳资关系已涵盖绝大部分的社会经济领域，劳资矛盾正在成为影响整个中国社会能否安全运行最为重要的社会矛盾。党中央十分重视解决包括构建和谐劳动关系在内的民生问题。党的十七届五中全会和中央经济工作会议强调指出：“坚持把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点，要认真解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，实施更加积极的就业政策，促进就业，构建和谐劳动关系，加强劳动执法，完善劳动争议处理机制，改善劳动条件，保障劳动者权益。”加强保障和改善民生，着力促进和谐劳动关系，构建社会主义和谐社会，成为我国未来五年以至更长时期内面临的重要任务。

坚持以科学发展观统领人力资源和社会保障工作的全局，着力解决劳动者由于年老、疾病、伤残、死亡、失业及其他风险灾难而导致的生存困难，构建和谐劳动关系，是巩固党执政基础的必然要求，是建设社会主义和谐社会的重要内容，是推动经济社会又好又快发展的重要条件。这给人力资源和社会保障工作提出了新要求。人力资源和社会保障部门作为社会保障体系的核心部门，担当着推动社会科学发展、促进和谐劳动关系、保持社会稳定的重要职责。举凡劳动者就业和再就业、劳动者职业培训及其技能鉴定、劳动者劳动合同纠纷及其仲裁、公平有序就业市场和劳动者合法权益的维护、规范劳资双方行为、净化人力资源市场环境以及实现社会保险费用应收尽收与应保尽保等等，无不关系着劳动者的切身利益。因此，人力资源和社会保障部门工作的好坏与否，直接关系着全体劳动者的切身利益。

作为从事人力资源和社会保障工作的机构和人员，要做到以下三个方面：首先，要以和谐劳动关系为目标，认真履行职责，切实发挥社保机构

的职能作用；要坚持企业发展和维护职工权益相统一，调动劳动关系主体双方的积极性、主动性，推动企业与职工群众协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，充分发挥社会保障人民生活“安全网”和社会“稳定器”的作用。其次，要认真学习“三法一费一条例”。以《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》、《社会保险法》、《劳动合同法实施条例》为重点，认真学习贯彻实施劳动法律法规，解决一些地方和企业存在的有法不依、执法不严的问题，把劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程纳入法制化轨道。最后，要构建和谐劳动关系的长效机制，建立综合运用调解、争议处理、劳动保障执法监察手段协调劳动关系的长效机制，切实保障劳动者合法权益，为实现我市“十二五”稳定发展、和谐发展作出新的贡献。

曹晓宏同志作为从事人力资源和社会保障工作的一员，以自己实实在在的行动，诠释着社会保障工作者的努力和追求。为使广大职工群众学习、了解、认识自己应享有的基本权利，提高自我保护意识，满足其维护自身合法权益的需要，曹晓宏同志在认真完成本职工作的同时，利用业余时间收集、整理、编写了《劳动者权益维护案例评析 100 例》一书。该书是作者多年坚持不懈学习、刻苦钻研的结晶，是作者多年处理劳动争议工作实践经验的总结，也是广大一线人力资源和社会保障工作者默默奉献、辛勤工作、开拓创新、积极进取的一个缩影。

曹晓宏同志长期从事人力资源和社会保障工作，先后在社会养老保险、劳动争议仲裁、培训就业、财务审计等岗位工作，对劳动关系和社会保障工作十分熟悉。20 多年来，他热爱本职工作，干一行，专一行，始终坚持以服务对象满意为标准，能够将《劳动争议调解仲裁法》中对受案范围、争议管辖、申请时效、仲裁裁决以及办案时限等方面的一系列新规定，及时运用到劳动争议仲裁实践当中，最大限度地维护了劳动争议当事人的合法权益，得到领导、同事的肯定和认可，特别是获得广大干部职工的一致好评。在长期的劳动争议仲裁工作中，他勤于思考，潜心钻研，善于创新，取得了较为丰硕的成果：先后撰写并发表了 40 余篇有关社会保险、劳动关系及劳动者维权方面的论文；2009 年 9 月，编著出版了《劳动争议案例评析 100 例》，该书被国家新闻出版总署推荐到“2010—

2011 年农家书屋重点出版物推荐目录”，2011 年 5 月被列为广东省农家书屋政府采购工程项目，2011 年 9 月获平凉市“第三届社会科学优秀成果一等奖”，社会效益十分明显。

《劳动者权益维护案例评析 100 例》依据现行的法律、法规和国家政策，介绍了劳动者应享有的基本权利，以及维护合法权益的方法和途径。全书主要收集、编著了 100 例劳动者维权方面的案例，运用法律、法规来分析用人单位的侵权现象和违法行为以及职工维权的方法，便于劳动者更好地维护自身权益。

《劳动者权益维护案例评析 100 例》构思新颖、内容翔实、案例生动、语言通俗，具有较强的可读性和实用性。该书适合劳动争议当事人、劳动保障监察人员、律师、法官、企业管理人员、广大企业职工阅读，也可作为人力资源和社会保障系统工作人员普法培训教材，即将由中山大学出版社出版发行，可喜可贺。

作者约我写序，思考再三，写了上述文字，盼早日付梓，是为序。

平凉市委组织部副部长

平凉市人力资源和社会保障局局长 樊文浩

平凉市劳动人事争议仲裁委员会主任

二〇一二年三月

目 录

案例一	公司违法注销股东是否应当承担工伤赔偿责任	1
案例二	医疗期内劳动者能否与用人单位签订无固定期限劳动合同	3
案例三	冒用他人姓名与用人单位签订了劳动合同，能否认定双方之间存在劳动关系	5
案例四	职工用经济补偿金换来的股权是否合法有效	7
案例五	工伤认定中“48 小时”如何界定	9
案例六	引发劳动争议的双重劳动关系	11
案例七	约定这样的劳动合同终止条件有效吗	13
案例八	用人单位不能随心所欲自定规则	15
案例九	用人单位与劳动者签订的保密协议可以解除吗	17
案例十	劳动者所持用人单位的股份能否退出	19
案例十一	追缴社会保险费有无时效规定	21
案例十二	出国研修的劳动者与劳务派遣公司之间能否构成劳动关系	23
案例十三	劳动者能否以用人单位未办理社会保险为由要求支付经济补偿金	25
案例十四	雇用司机驾驶挂靠车辆发生交通事故受伤谁该担责	27
案例十五	劳动者的身份证过期，用人单位就可以解除劳动合同吗	29
案例十六	王某的工伤待遇应当由谁来承担	30
案例十七	营业执照被注销，谁来承担鲜某的工伤赔偿责任	32
案例十八	劳动者的两段工作年限是否可以合并计算	34
案例十九	劳动者的人事档案丢失，由谁承担责任	36
案例二十	不服部分裁决是否导致裁决结果无效	38
案例二十一	人民法院可否对政府规章的效力进行判定	40
案例二十二	劳动者要求支付 50% 的赔偿金投诉是否应当受理	42
案例二十三	该拿的提成没有拿到，劳动者敢离职吗	44
案例二十四	劳动者上下班途中遭遇车祸致伤能否得到双重赔偿	46
案例二十五	劳动者采用哪种维权方式更有效	47

案例二十六	劳动者能否在医疗期内向用人单位提出辞职	49
案例二十七	谁来承担计件工资标准举证责任	51
案例二十八	合同约定不能掩盖双方之间的劳动关系	53
案例二十九	谁是该案的被告	55
案例三十	未参加工伤保险的劳动者工伤待遇谁来承担	57
案例三十一	因分红款发生的争议是否属于劳动争议	59
案例三十二	向用人单位提交商调函是否等于劳动者主动辞职	61
案例三十三	用人单位该不该为她的退休负责	63
案例三十四	“工作时间”与“工作岗位”认定不清,谁该承担责任	65
案例三十五	工伤复发原用人单位是否还要承担赔偿责任	67
案例三十六	职工带薪年假是否必须经用人单位批准后才能享受 ...	68
案例三十七	单位脱钩改制后欠缴职工社保费应当补缴	70
案例三十八	劳动者讨要工资是否先要通过劳动争议仲裁程序	73
案例三十九	用人单位该不该支付劳动者非因工死亡待遇	75
案例四十	固定期限劳动合同在履行期间能否改签为无固定期限 劳动合同	76
案例四十一	用人单位如此解除劳动合同是否合法	78
案例四十二	谁应为伪造的劳动合同负举证责任	80
案例四十三	没有工伤认定结论劳动者能否维护自己的权益	82
案例四十四	这些劳动者应该和谁打官司	84
案例四十五	职工受到事故伤害能否被认定为工伤	86
案例四十六	到底是辞职还是自动离职	88
案例四十七	主体不适格,人民法院能否未审先判	90
案例四十八	劳动者不同意延长劳动合同期限有什么后果	92
案例四十九	劳动者主动辞职,能否得到经济补偿金	94
案例五十	是否应支付该股东两倍工资的赔偿金	96
案例五十一	劳动争议仲裁委员会能否受理住房补贴争议	97
案例五十二	劳动者的人事档案和社保关系应予以转移.....	100
案例五十三	如何区别值班和加班.....	102
案例五十四	实行综合计算工时制是否有加班之说.....	104

案例五十五	这种行为是否属于法律规定的连续旷工·····	105
案例五十六	用人单位收取劳动者风险抵押金要承担风险·····	107
案例五十七	同工同酬是否等于相同岗位和相同待遇·····	109
案例五十八	用人单位如何留住高层次人才·····	111
案例五十九	患职业病的劳动者能否享受双重赔偿·····	113
案例六十	劳动者能否同时获得经济补偿金与赔偿金·····	115
案例六十一	劳动者简历造假是否影响劳动合同的效力·····	116
案例六十二	劳动者在劳动合同履行期间可否提出签订无固定期限 劳动合同·····	118
案例六十三	劳动合同中可以约定劳动者放弃社会保险吗·····	120
案例六十四	因住房发生的争议是否属于劳动争议·····	121
案例六十五	该案属于劳动争议还是人身损害赔偿纠纷·····	122
案例六十六	一起劳动争议案件引发的两个法律问题值得思考·····	124
案例六十七	劳动者追讨两倍工资和经济补偿金是否受仲裁时效的限制 ·····	127
案例六十八	工伤保险待遇能不能“继承”·····	129
案例六十九	用人单位终止劳动合同是否应当支付经济补偿金·····	131
案例七十	用人单位没有缴纳社会保险费,劳动者可以随时解除 劳动合同吗·····	133
案例七十一	用人单位应当承担疏于管理的不利后果·····	134
案例七十二	用人单位有权决定劳动者加班吗·····	136
案例七十三	福利性年假与法定年休假是一回事吗·····	137
案例七十四	报销款项是否属于工资收入范畴·····	139
案例七十五	职工遭受车祸身亡,法院能否判决家属获双重赔偿·····	141
案例七十六	劳动者能否同时享受赔偿金与1个月额外工资的补偿 ·····	143
案例七十七	工伤认定是劳动争议仲裁委员会裁决先予执行工伤 医疗费的首要条件·····	145
案例七十八	托管经营管理中的劳动者与哪一方建立了劳动关系·····	148
案例七十九	劳动者隐瞒婚姻状况,用人单位能否解除劳动合同·····	150
案例八十	特殊工时制是否适用于劳务派遣职工·····	152

案例八十一	用人单位以提供培训为名签订的补充协议有效吗·····	154
案例八十二	用人单位如何规定劳动合同试用期及试用期的待遇·····	156
案例八十三	劳动合同期满,用人单位可以单方终止劳动合同吗·····	158
案例八十四	用人单位因劳动者原因解除劳动合同无须支付经济 补偿金·····	160
案例八十五	加班工资应当怎样计发·····	162
案例八十六	该劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系·····	164
案例八十七	劳动者被安排到新的用人单位后,原单位是否应当支付 经济补偿金·····	165
案例八十八	非全日制劳动者能否享受工伤保险待遇·····	167
案例八十九	如何理解《劳动争议调解仲裁法》规定的“一裁终局” ·····	169
案例九十	在同一用人单位工作十年以上能否无条件签订无固定期限 劳动合同·····	171
案例九十一	她到底与哪个用人单位有关系·····	172
案例九十二	两倍工资的仲裁请求是否有时效限制·····	174
案例九十三	这种“用工关系”用人单位能否终止·····	177
案例九十四	超越代理权限行使的代理行为应当无效·····	179
案例九十五	错列被申诉人的劳动争议能否引起时效中断·····	182
案例九十六	间接证据能否作为劳动人事争议仲裁委员会定案的依据 ·····	184
案例九十七	这样解除劳动合同是否违法·····	185
案例九十八	用人单位解除劳动合同应向工伤职工支付工伤待遇·····	187
案例九十九	两倍工资罚则到底适用“无过错”原则还是适用“过错” 原则·····	189
案例一〇〇	社会保险造假要承担法律风险·····	191
参考文献	·····	194
后 记	·····	195

案例一

公司违法注销股东是否应当承担工伤赔偿责任

案情简介

杨某系某公司货车司机，在职期间，公司依法为其参加了社会保险，足额缴纳了社会保险费。2006年12月，该公司派杨某给某地运送货物时发生了交通事故，杨某在交通事故中受伤。杨某在医院住院治疗期间，前后共花去医疗费30 000元。出院后，杨某向劳动和社会保障行政部门申请工伤认定，劳动和社会保障行政部门依法受理。2007年4月30日，杨某被劳动和社会保障行政部门认定为工伤。2007年6月17日，该公司因故解散，成立清算组，清算组组成人员由股东于某和吴某组成。清算期间，清算组未通知杨某有关公司清算的事宜，并于2007年7月16日办理了注销手续。2007年8月30日，杨某被劳动能力鉴定委员会鉴定为6级伤残。2007年11月，杨某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求于某、吴某两股东赔偿其工伤待遇120 000元。

仲裁结果

劳动争议仲裁委员会受理后，组织双方当事人进行了调解，讲明法律法规和国家政策规定，动之以情，晓之以理。经过劳动仲裁员的努力，双方自愿达成协议：股东于某、吴某于仲裁调解书生效当日一次性赔偿杨某工伤待遇等共计人民币100 000元。

评析

《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）第一百八十六条规定，“清算组应当自成立之日起10日内通知债权人，并于60日内在报纸上公告。债权人应当自接到通知书之日起30日内，未接到通知书的自公告之日起45日内，向清算组申报其债权”。《最高人民法院关于适用

《〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（二）》（法释〔2008〕6号）第十一条规定，“公司清算时，清算组应当按照《公司法》第一百八十六条的规定，将公司解散清算事宜书面通知全体已知债权人，并根据公司规模和营业地域范围在全国或者公司注册登记地省级有影响的报纸上进行公告”。根据《中华人民共和国公司法》、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（二）》的相关规定，公司注销时必须做到两点，一是必须书面通知债权人；二是自成立清算组之日起105日后才能办理注销，否则则属程序上违法。

《中华人民共和国民法通则》（以下简称“《民法通则》”）第八十四条规定，“按照合同的约定或者依照法律的规定，在当事人之间产生的特定的权利和义务关系，享有权利的人是债权人，负有义务的人是债务人”。因此，杨某与公司之间债权关系明确，该公司的注销是为了逃避债务而不对杨某尽通知义务，且在短短的30日内即办理了注销手续，其行为显然有悖于《公司法》等规定。因此，该公司注销属于违法注销。

《公司法》第一百九十条第三款规定，“清算组成员因故意或者重大过失给公司或者债权人造成损失的，应当承担赔偿责任”。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定（二）》（法释〔2008〕6号）第十一条第二款及第十九条又作了进一步的解释。根据上述规定，债权人有权主张清算组成员或公司股东对原公司债务承担赔偿责任。因此，该公司股东于某和吴某应对杨某承担工伤赔偿责任。

《中华人民共和国工伤保险条例》（以下简称“《工伤保险条例》”）第六十六条规定，“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令改正；未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用”。本案中，杨某在该公司存续期间已被认定为因工负伤，但由于公司未给申诉人缴纳工伤保险费，依据该规定，公司应对杨某支付工伤待遇。

案例二

医疗期内劳动者能否与用人单位 签订无固定期限劳动合同

案情简介

钱某于1998年1月起在某公司工作，双方相继签订了几次劳动合同。2007年1月1日，双方签订了自2007年1月1日起至2007年12月31日止的劳动合同。2007年11月29日，该公司向钱某下发了与其不再续签劳动合同的通知书。

钱某收到通知书后，认为公司不再与其续签劳动合同的做法违反了有关法律规定，于是向公司提出续订劳动合同的要求，但是，公司未予理睬。2008年2月，钱某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，并提交了医院出具的2007年12月28日至2008年2月7日的6份诊断证明书，医生建议钱某全休至2008年2月27日。

钱某认为劳动合同期满终止时，自己还处在医疗期内，因此，劳动合同应当在医疗期满后终止；此时公司应当与自己签订无固定期限劳动合同，并支付1月份病假工资及经济补偿金。公司则认为，公司与钱某的劳动合同于2007年12月31日终止，不同意签订无固定期限劳动合同。

劳动争议仲裁委员受理后，依法组成仲裁庭，对该案进行了公开开庭审理，裁决该公司与钱某签订无固定期限劳动合同并支付1月份病假工资584元。该公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。

判决结果

人民法院经审理，判决驳回了该公司的诉讼请求。

评析

首先，劳动合同终止时劳动者处在医疗期内，劳动合同期限应顺延至

医疗期满。原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第三十四条规定，除因劳动者有重大过错外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同未满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期满为止。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部令〔1994〕479号）第三条规定，职工实际工作年限10年以下5年以上的医疗期为6个月。本案中，钱某在该公司实际工作年限为10年以下5年以上，根据医生诊断证明从2007年12月28日休息至2008年2月27日，未超过医疗期限，因此，钱某的劳动合同期限自动延续至医疗期满。

其次，《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“《劳动合同法》”）第十四条规定，劳动者在同一用人单位连续工作满10年，除劳动者要求订立固定期限劳动合同外，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同。本案中，钱某1998年1月到该公司工作，由于劳动合同期限自动顺延至医疗期满，即双方的劳动合同最早应当于2008年2月27日终止。此时，钱某在该公司的工作年限已经超过10年，按照《劳动合同法》第十四条规定，该公司应当与钱某签订无固定期限劳动合同。

最后，原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》五十九条规定，在规定的医疗期内病假工资或疾病救济费可以低于最低工资标准的80%。本案中，由于钱某对自己的工资标准不能进行举证，他的病假工资按照当地上年度职工最低工资的80%支付，月工资应为584元。

案例三

冒用他人姓名与用人单位签订了劳动合同，能否认定双方之间存在劳动关系

案情简介

翟某因学历较低，在求职中四处碰壁，于是不假思索地借来李生哥哥的居民身份证、学历证书和职称证书到某公司应聘，并且顺利通过了面试，与公司签订了劳动合同。3个月后，他在车间工作时意外受伤，公司在为其申报工伤时，被劳动和社会保障行政部门审查出翟某系冒名顶替。社会保险经办机构拒绝支付其工伤保险待遇，公司也认为他采用欺诈行为和虚假信息骗得单位与其签订了劳动合同的行为违法、无效而不予支付工伤待遇，双方之间发生了争议。于是，翟某向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求裁决公司与其存在劳动关系，依法支付工伤保险待遇。

仲裁结果

劳动争议仲裁委员会受理后，经开庭审理，裁决翟某与公司之间存在事实劳动关系，公司应当依法向其支付工伤待遇。

评析

什么是事实劳动关系？原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二条第一次提出了“事实劳动关系”这一概念。所谓事实劳动关系，是指用人单位虽然没有按照法律规定和劳动者订立书面劳动合同，但是双方之间实际上履行了相关的劳动权利和义务而形成的这样一种劳动关系。事实劳动关系主要包括实质要件和形式要件两方面：从实质要件而言，首先，劳动者已经提供了劳动的行为；其次，劳动者已经成为用人单位的一员，用人单位已经向劳动者支付了报酬、福利待遇；最后，劳动者已经纳入用人单位的劳动管理体系。形式要件即劳动

者与用人单位之间并没有签订书面劳动合同，主要有以下几种形式：①应当签订而没有签订劳动合同；②以口头协议代替书面劳动合同；③劳动合同期满没有终止也没有续签而形成事实延续的劳动关系；④无效劳动合同导致的事实劳动关系。

翟某的代理律师认为，虽然翟某有错在先，但其本人实际上已经在该公司工作，并且付出了劳动，接受公司管理，受公司规章制度的约束，并实际领取了工资报酬，符合劳动关系成立的要件，应当视为与该公司形成了事实劳动关系。

公司则认为，事实劳动关系是指劳动者与用人单位未签订劳动合同，但双方均符合法律、法规规定的主体资格，劳动者实际上已成为用人单位的成员，遵守其规章制度，接受其管理。公司在用工之日即严格按照法律法规规定与翟某签订了劳动合同，没有不愿签订劳动合同的主观故意。《劳动法》第十八条第（二）项、《劳动合同法》第二十六条第（一）项规定，采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同全部或部分无效。翟某冒用他人姓名，采取欺诈手段与公司签订了劳动合同，无效劳动合同的最基本条件是签订劳动合同的主体不符合法定有效条件，导致劳动合同全部条款均不能发生法律效力约束力，因此应属于劳动合同全部无效。

翟某与公司之间符合劳动关系建立的各项要件，依据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）、《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）等相关劳动保障法律法规，应当认定双方之间存在事实劳动关系。至于其采用冒名顶替的方式与公司签订劳动合同，公司可以依据国家相关法规或公司管理制度对翟某进行处理。

无效劳动合同的成因可以分为用人单位原因及劳动者的原因，对于因用人单位的原因造成的无效劳动合同，《劳动法》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》等相关法律法规中规定了因此原因对劳动者造成损害应当予以赔偿，但却未保护因劳动者原因造成无效劳动合同而导致损失的用人单位的相关权益。因此建议，由于劳动者原因造成的无效劳动合同应当不予认定为事实劳动关系，如因此对

用人单位造成损害，也同样应当予以赔偿。

本案中，翟某因自身的原因造成无效劳动合同，但根据法理仍应认定翟某与用人单位之间形成了事实劳动关系，他因此可向公司要求支付工伤待遇。

案例四

职工用经济补偿金换来的股权是否合法有效

案情简介

2002年9月，某商店以优惠价格兼并了即将破产的一家公司。经过双方协商，在《职工安置协议》上达成一致，双方约定，商店全面接收、安置公司的劳动者，原公司的职工与商店职工同等对待，每人配送股金10 000元，以替换劳动者应得的经济补偿金。其后的几年，这几十名原公司的职工不但每年依据上述协议领取1 000元左右的红利，而且一直参与了该商店董事会的选举、重大事项的表决等管理活动。但是，由于法律意识的欠缺，这部分劳动者一直没有进行股东登记，也没有办理有关出资手续。只是在后来的增资中，将股权登记在了商店董事会的名下。之后董事长意外身亡，商店内部随之上演了一场空前的股权争夺战。在这场拉锯战中，商店单方面出示《职工安置补充协议》，主张这几十名劳动者的股权不能转让；如果转让，商店将无偿收回。对此，劳动者并不认可。于是一纸诉状将商店告上人民法院，请求人民法院依法判决《职工安置协议》无效，依法确认他们的股东地位，以及其享有的商店股权合法有效。

判决结果

人民法院立案后，经审理，依法判决商店和公司签订的《职工安置协议》无效，并依法确认了职工的股东地位以及应享有的商店股权。