

企业劳动关系

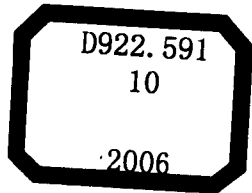
案例解析

张彦宁 陈兰通 主编



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



企业劳动关系案例解析

张彦宁 陈兰通 主编

企业管理出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动关系案例解析/张彦宁, 陈兰通主编. —北京:
企业管理出版社, 2006. 10
ISBN 7-80197-583-9

I. 企. . . II. ①张. . . ②陈. . . III. ①企业—劳动—
生产关系—研究—中国②企业—劳动争议—案例—分析—中
国 IV. ①F279.23②D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 123964 号

书 名: 企业劳动关系案例解析

作 者: 张彦宁 陈兰通

责任编辑: 杜 敏

书 号: ISBN 7-80197-583-9/F·584

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100044

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 出版部 68414643 发行部 68414644 编辑部 68428387

电子信箱: 80147@sina.com zbs@emph.cn

印 刷: 北京智力达印刷有限公司

经 销: 新华书店

规 格: 145 毫米×210 毫米 32 开本 10.875 印张 240 千字

版 次: 2006 年 10 月第 1 版 2006 年 10 月第 1 次印刷

定 价: 26.00 元

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

前 言

党的十六大及十六届四中、五中全会都明确提出了构建社会主义和谐社会的战略任务。构建社会主义和谐社会就是要建立由中国共产党领导的,以马克思主义为指导的,以最广大人民根本利益为出发点的,经济和社会、人和自然、国内发展和对外开放等关系良性互动和协调发展,全体人民各尽其能、各得其所又和谐相处的社会。因此构建和谐社会就必须重视和加强劳动关系协调,因为劳动关系的和谐程度,最终将影响到整个经济社会的和谐发展。劳动关系稳定是社会和谐的基础与前提,而社会和谐又是劳动关系稳定的体现与保证。

改革开放以来,我国劳动关系总体上是稳定的。但随着社会主义市场经济的建立以及不断发展与完善,我国劳动关系日益呈现出多样性和复杂性的变化,特别是在国有企业改革力度不断加大、社会转型速度提高、就业形势持续严峻、社会保障体系还不够健全等诸多因素的影响下,

劳动关系不稳定的情况依然存在,甚至逐渐增多,主要表现在以下几个方面:一是劳动关系案件数量逐年增加。全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理案件数量从1987年的0.56万件上升到2005年的30万件,我国已经进入劳动争议多发阶段;二是处理难度日益加剧。由于很多企业和劳动者的法律意识还不高、企业劳动管理水平低以及企业劳动管理制度还存在疏漏等原因,导致目前调解结案的比例不断下降,当事人不服仲裁裁决向法院起诉的案件快速增加;三是社会影响力不断扩大。人数较多的集体劳动争议案件快速上升,因劳动争议引发的群体性事件不断增多。从目前发展趋势看,我国劳动关系在未来的发展主要有以下几个特点:一是劳动关系案件以及群体性事件都将将继续保持较快的增长速度;二是非公企业、灵活就业人群、经济欠发达地区的企业将成为未来我国劳动争议的多发群体;三是劳动争议处理体制的改革、劳动争议处理方式和途径的进一步规范化也将对劳动争议处理产生较大的影响。

为了实现构建社会主义和谐社会的目标,要重视劳动关系协调工作,这是保持企业稳定、社会稳定的基础,也是实现我国经济持续稳定发展的重要保证。要坚持以科学

发展观为通领,强调"以人为本、全面协调可持续发展"。"十一五规划"强调指出,要"积极推进协调劳动关系的机制建设,健全协调劳动关系三方机制"和"完善劳动争议处理机制,进一步推行劳动仲裁实体化建设"。这既为劳动关系协调工作指明了方向,也对于建立和谐稳定的劳动关系、完善劳动争议处理工作提出了更高的要求。

中国企业联合会、中国企业家协会自 2001 年参与国家协调劳动关系三方机制以来,积极加强企业劳动关系的指导,积极推动各地企联参与劳动关系协调工作,并编辑出版了一系列劳动关系方面的资料。为了使广大的企业能够了解目前我国企业劳动关系法律制度,了解企业劳动争议产生的原因和表现形式,提高企业劳动关系管理水平,有效地避免劳动争议的发生,同时也为了更好地在企联系统推广和交流劳动争议处理的经验,推动企联系统参与劳动争议处理工作的力度,为提高企联工作人员的工作水平提供有益的指导,我们编辑出版了本案例集。在本书的编辑过程中,我们得到了中国企业联合会、中国企业家协会领导的大力支持,常务副会长张彦宁一直对案例集的出版表示关注,执行副会长兼理事长陈兰通,执行副会长陈光复,常务副理事长孙延祐、尹援平,副理事长陈英也对

书籍的编辑给予积极的支持,同时,也得到了北京市劳动和社会保障局、北京市企业联合会、河北省企业家协会、江西省企业联合会、浙江省企业联合会、大连市企业联合会、广东卓信律师事务所等单位的大力支持和帮助,在此一并表示感谢!此外,我们还要向负责本书出版的企业管理出版社表示感谢!

由于时间仓促,水平有限,本书缺点和错误在所难免,敬请各界人士批评指正。

编 者

二〇〇六年八月十八日

目 录

一、劳动合同订立和变更	1
代签的劳动合同是否有效?	1
企业被注销,劳动关系如何转移?	4
厂长能否聘自己?	6
录取函是否具有订约效力?	9
续签合同还能否规定试用期?	12
单方可以变更劳动合同内容吗?	15
未经协商,劳动合同可以单方变更吗?	18
用人单位能否变更劳动者工作岗位?	20
劳动合同内容的变更合法吗?	22
合同中约定的工作岗位是否发生了变更?	34
资产重组是否会引起合同变更?	37
二、劳动关系确认和事实劳动关系	40
职工与原单位的劳动关系是否仍然存在?	40
他与谁有劳动关系?	42
人事档案是不是确认劳动关系的主要依据?	45
筹备期间的单位是否具有用人单位主体资格?	47
调动申请未被批准,劳动关系是否仍然存在?	50
数年未上班,劳动关系是否依然存在?	53
劳动关系还是劳务关系?	56

可以认定“事实解除劳动关系”吗?	62
非法用工权益可以得到保障吗?	65
协商解除劳动合同后,职工仍在原单位工作, 劳动关系如何认定?	67
劳动合同到期未终止,劳动关系是否依然存在?	70
劳动合同期满未及时终止,企业是否还应支付工资?	72
事实劳动关系期间,企业是否应支付职工 放假期间的生活费?	74
三、违法、违约解除劳动合同的责任	77
该劳动合同能解除吗?	77
“自动离职”处理能否随便用?	80
职工擅自离职是否应承担违约责任?	84
解除劳动合同是否需要提前通知?	87
企业是否有权利解除她的劳动关系?	90
职工辞职是否需得到企业批准?	92
借聘单位解除劳动合同不合法?	95
医疗期满能直接解除劳动合同吗?	97
有要约可以不履行吗?	100
由胜诉到败诉,究竟谁之错?	103
为何不能将他除名?	106
劳动者解除劳动合同能否要求用人单位支付经济补偿金?	109
错误行使管理权是否导致解除劳动合同无效?	112
偷窃货款能否被辞退?	114
离岗退养后能否被重新安排工作?	116

员工跳槽是否需要支付违约金?	118
解除职工劳动合同 主体资格应合法?	120
公司要求苏某支付违约金是否合理?	123
银行是否可以与他解除劳动关系?	127
用人单位违反规定解除劳动合同是否需要承担违约责任?	132
单位能与末位淘汰的员工解除劳动合同吗?	136
试用期内用人单位可否解除与怀孕女职工的劳动合同?	139
试用期内辞职是否需要承担培训费?	141
员工在试用期内是否也受法律保护?	144
依法解约,仍需赔偿?	146
职工提出解约,用人单位能追索培训费吗?	148
送达方式不当自动离职决定无效	151
工伤职工严重违纪能否解除劳动合同?	154
用人单位能否因女职工怀孕而辞退?	157
孕妇是否也要遵守劳动纪律?	161
四、劳动合同的终止与续延	164
劳动合同期满一定要终止合同?	164
劳动合同终止后发现员工已怀孕应恢复劳动关系吗?	167
工伤期间能终止劳动合同吗?	170
员工没有犯错误,劳动合同到期能否终止?	174
劳动合同到期是否应及时办理终止或续订手续?	177
合同期满形成事实劳动关系能否终止劳动合同?	180
未及时续订劳动合同,劳动关系是否存续?	182

内退职工合同到期后可以终止劳动合同吗?	184
员工能否以单位拖欠工资为由提出解除劳动合同?	186
医疗期内能否终止劳动合同?	188
劳动合同已终止,作为附件的借款合同应如何履行?	190
续订劳动合同应具备哪些条件?	192
合资企业职工续订劳动合同时在中方单位的工龄 能否视为连续工龄?	194
职工违反厂规是否阻碍合同续订?	196
开除职工是否有法定程序?	199
五、劳动报酬和经济补偿金	201
经济补偿金可以随意扣除吗?	201
经济补偿金他都能得到吗?	204
加班工资及经济补偿金他能得到吗?	208
计发经济补偿金能否以生活费为标准?	211
国庆节七天休假,工资应如何支付?	214
职工不服从分配被解除劳动合同企业是否应支付补偿金?	213
欠付工资须合法?	219
员工给企业造成的损失能从经济补偿金中抵扣吗?	221
实物可以代替工资发放吗?	224
企业内部承包引发的工资争议如何解决?	226
未完成经济指标,是否可以停发工资?	229
工作出现失误,能用扣发工资作为惩罚吗?	231
劳动合同无效申诉人请求补偿金能否支持?	234
改制企业如何制订工资方案?	237

合同到期未终止补偿企业该不该付	240
公司到底该以何种工资标准支付经济补偿金?	244
外资企业能否随意停发员工工资?	247
企业解除事实劳动关系也应支付经济补偿金吗?	250
 六、工伤保险及福利待遇	 254
工伤致残待遇如何计算?	254
对私了的工伤协议可以反悔吗?	257
企业截留涉外工伤赔偿费是否应当?	260
农民工因工负伤是否也享受工伤待遇?	263
企业与工伤职工解除劳动合同后应支付哪些费用?	265
 七、社会保险	 267
将社会保险费支付给职工个人是否违法?	267
在人才交流中心存档人员能否自行办理社会保险?	270
企业支付了高薪就可以不缴纳社会保险费?	272
未转移档案可以成为不缴纳社会保险费的理由吗?	276
职工调动应认真审核社会保险费缴纳情况吗?	279
职工抢房违规企业处理无据?	281
职工的医药费能否挪作它用?	283
是否应为不辞而别的职工缴纳社会保险费?	285
 八、劳动合同管理和内部规章制度	 287
企业与同一员工签订了两份劳动合同,效力如何认定? ...	287
《员工须知》单方规定服务期是否有效?	290
承诺是否应兑现?	294

职代会通过的内部规章能否替代地方规定?	296
职工违纪为什么企业败诉?	299
九、劳动争议处理程序	302
涉嫌犯罪是否可作为开除依据?	302
对违反保密规定的主张谁负举证责任?	305
职工不上班企业为何败诉?	308
违纪争议,证据是否很重要?	310
胁迫签字是否有效?	313
社会保险争议也有时效问题?	315
企业裁员过程中劳动合同如何处理?	320
仲裁委为何不受理李某的申诉?	322
仲裁委为何驳回申诉请求?	324
未按时腾房,公司可以辞退员工吗?	325
因公负伤的医药费应如何报销?	327
终止审理的工伤案件能否适用部分裁决?	329

一、劳动合同订立和变更

代签的劳动合同是否有效?

案情简介

赵某系水产公司职工。赵某曾因交通事故造成肌体残疾,无法正常工作,其父多次求助自己所在的水产公司领导,要求帮助解决子女工作问题。赵父在公司工作期间表现一直不错,又是一名老职工,经领导研究后决定,于2000年8月接收赵某为水产公司的正式职工,8月14日水产公司与赵某签订了五年期劳动合同,期限自2000年8月15日至2005年8月14日。当时水产公司认为赵某病情严重、行动不便,无能力亲自签名,便由赵父作为监护人为其代签。但后来在仲裁庭开庭审理时赵某说不知道代签之事。自2000年8月15日始至2005年8月14日,水产公司每年与赵某签订一份协议书,约定赵某在家休养,不安排工作,每月享受生活费。该协议书也由赵某之父代签,赵某称其了解协议书一事。2005年7月14日,水产公司书面通知与赵某终止劳动合同。赵某对此不服,诉至劳动争议仲裁委员会,要求:一、撤销终止劳动合同的决定,续签无固定期限的劳动合同;二、赔礼道歉,赔偿精神损失费十万元。

仲裁结果

1. 撤销水产公司对赵某所做的终止劳动合同的决定,双方协商重新签订劳动合同;2. 驳回赵某续签无固定期限劳动合同的请

求;3. 驳回赵某关于赔礼道歉、赔偿精神损失费十万元的请求。

争议焦点

代签的劳动合同是否有效?

法律依据

1.《劳动法》第十六条规定:“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。建立劳动关系应当订立劳动合同。”

2.《劳动法》第十七条规定:“订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。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。”

3.《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第二条规定:“本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议:(一)因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议;(二)因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;(三)因履行劳动合同发生的争议;(四)法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。”

评析

《劳动法》规定,用人单位与劳动者确定劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同依法订立即具有法律约束力,而且订立劳动合同的劳动者一方具有不可替代性,这是劳动合同的重要法律特征。劳动合同书中应明确甲乙双方的权利义务,且甲方由用人单位加盖法人行政章、委托代理人名章,乙方由劳动者本人或其委托代理人签字。若劳动合同书中乙方非劳动者本人签字,由别人代签,此种代签行为事先无委托,事后本人又不认可,属于没有依法订立的劳动合同,不具有法律效力,因此该劳动合同应为无效劳动合同,

用人单位应当与劳动者重新协商一致签订劳动合同。若签订劳动合同时劳动者不具有民事行为能力的,其劳动合同书中乙方应由其法定代理人签字,否则该劳动合同也属无效劳动合同,用人单位也应与劳动者的法定代理人重新协商一致签订劳动合同。2000年8月15日水产公司与赵某签订的劳动合同书中,乙方由赵某父亲代为签字,对此赵某称事先无委托,事后她也不默认;而且,水产公司也无充足的证据证明赵某当时没有行为能力签订劳动合同,因此该劳动合同应属无效劳动合同。故对于赵某要求水产公司撤销对其的终止劳动合同决定的仲裁请求,仲裁庭予以支持,水产公司应当与赵某重新签订劳动合同;由于赵某不符合法律规定签订无固定期限劳动合同的条件,其劳动合同的期限应由双方当事人协商而定。故对其要求签订无固定期限劳动合同的主张不予支持。另外,根据有关规定,赔礼道歉、赔偿精神损失费不属于劳动争议受理范围,故驳回赵某要求被上诉人赔礼道歉、赔偿精神损失费十万元的申诉请求。

启示

水产公司在本案中的教训可以说是深刻的,公司的领导念及赵父作为老职工的“情份”,将一个有重病在身的人“请”进了公司,而赵某进公司后,没有给公司创造一分钱的利润,公司一直在养着她。而养到最后的結果是公司成了她的被告,如果当时企业要求劳动合同必须要由当事人本人签字,代签的应当有当事人的书面委托,就不会产生今天的結果。可见,在管理企业时一定要依法,依照个人的“面子”是不可能管理好企业的。因此,用人单位在招收职工时,一定要按照《劳动法》和有关法规的规定与劳动者签订劳动合同,不仅主体要合法,而且内容、程序也要合法。只有这样,所签劳动合同才是合法有效的劳动合同,才能受到法律保护。

企业被注销,劳动关系如何转移?

案情简介

钱某系某公司下属企业职工,该企业具有独立法人资格,钱某在该企业的工龄已经 23 年。1994 年 8 月,钱某所在的企业被工商行政部门注销,于是企业的上级单位某公司依法承担了该企业的债权、债务,并于同年 10 月起负责该企业所在职工的安置工作。但钱某未在规定的时间内到某公司报到,此后,钱某一直未与公司联系,公司对钱某也未作任何处理。1996 年,公司实行劳动合同制度时,却未通知钱某来公司签订劳动合同。2000 年 10 月,钱某到公司要求为其安置工作岗位、缴纳 1994 年 10 月至 2000 年 10 月的养老、失业、医疗等三项社会保险,公司认为与钱某没有劳动关系,拒绝了钱某的要求。钱某于同年 10 月 20 日诉至仲裁委,要求公司:1. 与其签订无固定期限劳动合同。2. 为其补缴 1994 年 10 月至 2000 年 10 月的养老、失业、医疗等三项社会保险。3. 补发其 1994 年 10 月至 2000 年 10 月的下岗生活费。

仲裁结果

本案调解无效,裁决公司与钱某签订无固定期限劳动合同;补缴 1994 年 10 月至 2000 年 10 月的养老、失业、医疗等三项社会保险;支付仲裁期限内的生活费,即 2000 年 9 月、10 月的生活费,其标准是当地最低生活费。

争议焦点

钱某的劳动关系如何确认?

法律依据

1. 《劳动法》第二十条规定:“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。劳动者在同一用人