

劳资之争

—— 劳资纠纷典型案例评析

主 编 朱代恒 陈天元



民 事 纠 纷 典 型 案 例 评 析 丛 书

汇集焦点争议 以案说法
总结细节成败 准确执法



法律出版社
LAW PRESS·CHINA



民事纠纷典型案例评析丛书

劳资之争

——劳资纠纷典型案例评析

主 编 朱代恒 陈天元

撰 稿 殷子渝 徐继敏 程 睿

王定能 刘 莲 黄小峰

逯德敏 莫华林 张冬梅



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳资之争——劳资纠纷典型案例评析/朱代恒等主编.
北京:法律出版社,2006.9
(民事纠纷典型案例评析丛书)
ISBN 7-5036-6577-7

I. 劳… II. 朱… III. 劳资纠纷—案例—分析—中国
IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 094644 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/伍远超	装帧设计/于佳
出版/法律出版社	编辑统筹/法律应用出版分社
总发行/中国法律图书有限公司	经销/新华书店
印刷/莱芜市圣龙印务有限责任公司	责任印制/陶松
开本/A5	印张/10.75 字数/268 千
版本/2006 年 9 月第 1 版	印次/2006 年 9 月第 1 次印刷
法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)	
电子邮件/info@lawpress.com.cn	销售热线/010-63939792/9779
网址/www.lawpress.com.cn	咨询电话/010-63939796
中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)	
全国各地中法图分、子公司电话:	
第一法律书店/010-63939781/9782	西安分公司/029-85388843 重庆分公司/023-65382816/2908
上海公司/021-62071010/1636	北京分公司/010-62534456
深圳公司/0755-83072995	苏州公司/0512-65193110
书号:ISBN 7-5036-6577-7/D·6294	定价:22.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

丛书编委会成员

主 任 韩德云（重庆索通律师事务所）

副 主 任 鲁 磊（重庆合纵律师事务所）

张树森（重庆树深律师事务所）

朱代恒（重庆原野律师事务所）

执行主任 马 云（重庆索通律师事务所）

总 序

身为律师,在近年来的执业实践中,我们明显感觉到了老百姓对掌握更多实用性法律知识的迫切需求。同时我们也希望能够发挥执业律师的优势,将实践中遇到的鲜活案例与看似生硬难懂的法律条文相结合,凭借所掌握的法律专业知识,以深入浅出的方式,有针对性地帮助老百姓解决那些与他们衣食住行密切相关的法律问题。

“无规矩不成方圆”。在现实的社会生活中则是无法律不成秩序。“法治”的国家就是要求我们每一个公民知法、守法、会用法。法律离每个人并不遥远,生活中的方方面面都贯穿于法律组织的框架中。然而遗憾的是,我们看到有很多当事人,在维护自己的利益时因为不了解基本的法律知识,不得要领地到处奔波,结果既浪费了宝贵的时间,也达不到满意的效果。

为帮助普通百姓解决日常生活领域最容易遇到的法律问题,受法律出版社委托,重庆索通律师事务所联合重庆合纵律师事务所、重庆树深律师事务所、重庆原野律师事务所共同完成本套案例评析丛书的编写工作。尽管丛书的每一本都由该书作者自负文责,但为了在体例、结构、内容、质量等方面尽可能做到统一,四家律师事务所为此专门成立了丛书编委会,负责组织协调丛书编写出版的相关工作。可以说,本丛书的编写与出版也开创了重庆律师以及律师事务所之间新的合作和交流模式。

本套丛书分别概括了有关婚姻、继承、医患、劳资、拆迁及赔

偿等的法律问题。我们期望通过生动有趣的案例,通俗易懂的文字,准确规范的表述,为读者提供一套实用的法律纠纷解决方案。

丛书编委会
2006 年 6 月

前 言

劳动法是我国法律体系中的一个重要分支,同时也是一个独立的法律部门,其主要功能就是调整劳动关系,即劳动者与用工单位之间的社会劳动关系。其内容包含了劳动者与用工单位平等自愿协商一致建立劳动关系、工资制度、社会保险制度、劳动争议处理程序制度以及监督检查制度和双方的法律责任等。

随着我国经济体制改革的不断深入,社会主义市场经济体制的不断完善,生产力水平得到了长足的发展。作为经济体制组成部分的劳动体制在市场经济体制的大背景下已发生了深刻的变化:过去的单一由国家统包统配的劳动关系、劳动力模式已被多种劳动关系和劳动合同制所取代,有关用工和择业的传统观念也被与市场经济相适应的竞争观念、人才观念等所代替。那么,在这种新型劳动体制下,无论是用工单位还是劳动者个人了解和掌握有关劳动法知识都有着十分现实的意义。

为了让广大劳动者及用工单位更全面、系统地了解我国劳动法及与劳动法相关的法律规定,重庆原野律师事务所组织本所部分法律功底深厚、具有丰富执业经验的律师根据我国劳动法及有关劳动法理论并结合自己的执业经验编写了《劳资之争——劳资纠纷典型案例评析》一书敬献给广大读者,希望能带给您有益的启示。

为便于您准确把握劳动法中的各种法律关系、增强可读性和实用性,本书在体例编排上采取以案例评析为主,辅之一些基本的劳动法理论知识,对每章均采用“以案说法”、“律师综述”相结合

的安排。在“以案说法”部分,通过对一些典型案例的评析,对不同类型的劳动争议的法律性质及法律适用进行具体的分析阐述,并在其后链接相关的法律条文;“律师综述”部分则对该章所涉及的有关法律及法律理论问题进行综合的、概括性的阐释,其中包括对一些基本的法律概念、特征等作概括性的阐述。相信这样会更有助于读者不仅在感性上,而且在理性上加深对我国劳动法律制度的理解和在解决实际问题中准确把握问题核心。

本书不同于其他的法律知识读物之处在于它不仅通过案例的评析向读者传递法律条文信息,并且同时也把一些基本的法律理论知识深入浅出地介绍给广大读者。这不仅方便普通读者学习、理解我国劳动法律制度,解决劳动关系中的实际问题;同时也可作为从事法律服务工作尤其是基层法律工作者在从事法律服务时以及大专院校法律专业的学生和正在参加法律自学考试的有志者学习劳动法律制度时的参考读物。

在编写本书的过程中,借鉴参阅了相关的著作和资料,鉴于本书体例等原因,未能将有关书目一一列出。在此,谨向有关作者表示歉意并致以衷心的感谢。

我们期待广大读者的批评指正。

重庆原野律师事务所主任



目 录

第一章 劳动合同篇	(1)
第一节 以案说法	(1)
案例 1 集体合同效力优先	(1)
案例 2 采取欺骗手段订立的劳动合同无效	(4)
案例 3 劳动合同中“概不负责”条款属无效条款	(10)
案例 4 劳动合同可以协议解除	(13)
案例 5 用人单位单方变更、解除劳动合同争议案	(17)
案例 6 无故解除劳动合同企业需赔偿	(22)
案例 7 虽不胜任工作也不能随意解除劳动合同	(25)
案例 8 劳动者违规受罚 单位解除劳动合同有效	(30)
案例 9 停工医疗期用人单位解除劳动合同无效	(33)
案例 10 停职审查不等于解除劳动合同	(37)
案例 11 劳动者违约解除劳动合同要承担违约责任	(41)
案例 12 合同期满职工不续签劳动合同不应赔偿培训费	(46)
案例 13 劳动者提前解除劳动合同应赔偿用人单位为其支付的培训费用	(50)
案例 14 劳动者违纪被辞退 需赔偿培训费	(54)
案例 15 王某泄露公司商业秘密案	(59)
案例 16 违反保密协议 赔偿 20 余万元	(63)

案例 17	出卖公司商业秘密 依法被判徒刑	(67)
案例 18	员工跳槽 企业索赔	(70)
第二节	律师综述	(75)
第二章	工作时间与休息休假篇	(83)
第一节	以案说法	(83)
案例 19	销售人员在周末上班属于不定时工作 不 应得到补偿	(83)
案例 20	企业强迫劳动者加班 劳动者可以拒绝	(86)
案例 21	节日义务加班 员工不愿意不能辞退	(89)
案例 22	职工自愿加班超过法定时间 用人单位仍 应承担责任的	(93)
案例 23	林某的工资虽是计件制 但其同样应当得 到加班工资	(95)
案例 24	用人单位不得以提高劳动定额的方式迫使 劳动者加班	(99)
案例 25	过节费不能替代加班费	(102)
案例 26	因抢修燃气设施要求劳动者节假日加班应 当支付加班工资	(105)
第二节	律师综述	(108)
第三章	工资保障与社会保险篇	(115)
第一节	以案说法	(115)
案例 27	职工被拘留 工资不支付	(115)
案例 28	无故克扣职工工资 补足工资加赔偿	(118)
案例 29	加班费的计算基数应以实际工资为准	(122)
案例 30	节日加班应支付加班工资	(125)

案例 31	劳动者工资不得低于当地最低工资标准	(128)
案例 32	用人单位不能免除缴纳养老保险金的义务	(131)
案例 33	协议放弃社会保险的约定无效	(135)
案例 34	工伤保险待遇是职工的法定权利	(138)
案例 35	私企员工也有享受医保的权利	(142)
案例 36	停薪留职人员仍可享受福利待遇	(147)
第二节	律师综述	(150)
第四章	工伤与职业病篇	(154)
第一节	以案说法	(154)
案例 37	某环保公司诉劳动局工伤认定决定案	(154)
案例 38	农民工在工作事故中受伤认定为工伤案	(161)
案例 39	履行职责被毆伤 应认定为工伤	(168)
案例 40	非履行工作职责受到伤害不应认定为工伤	(171)
案例 41	王某诉某建筑公司工伤待遇案	(175)
案例 42	民事赔偿和工伤保险待遇不能同时享有	(183)
案例 43	申某职业病认定争议案	(187)
案例 44	周某积劳成疾 职业病认定纠纷案	(192)
第二节	律师综述	(195)
第五章	女职工与未成年工特殊保护篇	(200)
第一节	以案说法	(200)
案例 45	孕期女工严重违纪 用人单位有权解除劳 动合同	(200)
案例 46	女职工产假期的基本工资应当得到保障	(203)

案例 47	李某有孕在身 单位终止劳动合同无效	(207)
案例 48	分流安置对女职工不得歧视	(210)
案例 49	单位雇佣未成年人从事危险作业 雇员有权 拒绝	(214)
案例 50	电梯压死童工 单位难咎其责	(218)
第二节	律师综述	(223)
第六章	劳动争议处理程序篇	(228)
第一节	以案说法	(228)
案例 51	调解原则是处理劳动纠纷的重要原则	(228)
案例 52	劳动仲裁调解书具有强制执行力	(232)
案例 53	超过申诉时效 劳动仲裁委员会不予受理	(236)
案例 54	劳动仲裁委员会应当受理缴纳养老保险金 的争议	(240)
案例 55	劳动争议仲裁的处理程序和时间	(243)
案例 56	因公负伤 单位拒不支付医疗费用 可申 请对医疗费用先行裁决	(247)
案例 57	单位解除劳动合同的程序不合法 经调解 支付补偿金	(250)
案例 58	李某红诉某机械有限公司案	(255)
案例 59	王某意诉某农场劳动纠纷案	(258)
案例 60	某投资咨询公司诉张某案	(262)
案例 61	王某川诉某工业有限公司案	(266)
案例 62	不能举证证明其主张 要承担不利后果	(270)
第二节	律师综述	(273)

第七章 雇佣与帮工篇	(278)
第一节 以案说法	(278)
案例 63 雇主有给雇员提供人身安全保障的法定义务	(278)
案例 64 保姆被刺伤 雇主应赔偿	(282)
案例 65 加工承揽人因工身亡 委托人不承担责任	(285)
案例 66 工程发包人不是雇主 不负雇主责任	(288)
案例 67 义务帮工 被帮工人应承担风险	(292)
第二节 律师综述	(296)
附录	(300)
中华人民共和国劳动法	(300)
劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知	(314)

第一章 劳动合同篇

第一节 以案说法

【案例1】

集体合同效力优先

【问题提示】

集体合同与普通劳动合同相抵触应怎样适用？

【案情介绍】

某民营企业2004年3月招聘了一批生产工人。为提高工人的生产积极性和责任心,该企业与工会就职工的劳动报酬、劳动时间等签订了集体合同,规定月劳动报酬不低于1000元。2004年6月6日,该民营企业将集体合同提交到企业所在地的劳动行政管理部门,可是到了7月2日劳动局都没有给予任何答复。因此,该企业认为集体合同未生效。于是便在7月15日后,以原集体合同为蓝本,分别与这些员工签订了劳动合同,将月薪定为800元到1600元不等。

同年8月5日,某企业招收的另外3名生产工人,因劳动报酬只有850元而引发了与企业的劳动争议。劳资双方协商、调解无果,企业以此为由,解除了与3名生产工人的劳动关系。3名生产工人不服,于是向企业所在地的劳动争议仲裁委员会提出申诉。10月14日,劳动争议仲裁委员会经审理后裁定:2004年6月,企

业向劳动行政部门备案的集体合同有效;2004年7月以后签订的劳动合同,其劳动报酬部分无效;试用期内,劳动者无法律强制性规定中可以解除劳动合同的情形,企业不得随意解除劳动合同的劳动合同,故某企业解除3名劳动者的劳动合同的行为无效。

【案例评析】

本案涉及两个合同,即集体合同和企业与个别职工订立的劳动合同,本案的关键问题有三:一是企业最初与职工订立的集体合同是否生效?二是集体合同与劳动合同有无抵触,若有抵触,何种合同效力更优?三是企业能否在试用期内随意解除劳动合同?

一、职工与企业签订的集体合同是否生效?

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第33条规定:“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订;没有建立工会的企业,由职工推举的代表与企业签订。”第34条规定:“集体合同签订后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。”可见,本案中所订立的集体合同程序上并无违法之处,企业在集体合同签订后于2004年6月6日报送劳动行政部门,劳动行政部门直到同年7月2日接近快一个月的时间仍未提出异议。根据《劳动法》的规定,表明该集体合同已经生效。而且,集体合同的生效不会因企业的认识是否正确为条件,它的效力是依法成立的。

二、该企业与个别职工签订的劳动合同与集体合同有无抵触?

我国《劳动法》第35条规定:“依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”本案中该企业错误地以为最初订立的集体合同未生效,此后与部分职工订

立的劳动合同中对工资的约定低于集体合同中 1000 元的约定,该劳动合同与集体合同就工资报酬的约定发生抵触。根据上述条款及《中华人民共和国合同法》(以下简称《合同法》)有关规定,劳动合同涉及工资低于 1000 元的部分无效。但是部分无效仅指有关劳动合同中的劳动报酬部分无效,并不当然导致劳动合同的无效,劳动合同中与集体合同或法律法规不相抵触的其他约定继续有效。本案中,集体合同中约定月劳动报酬不低于 1000 元,而 3 名生产工人与企业签订的劳动合同却只有 850 元的工资,低于集体合同的规定标准。故此部分合同内容无效。

三、企业能否在试用期内随意解除劳动合同?

根据我国《合同法》及《劳动法》中有关规定,劳动合同一经生效,在合同期满前,除非发生法律规定可以解除劳动关系的法律事实,劳动者与用人单位双方都不得随意解除劳动合同。我国《劳动法》从第 23 条至第 29 条规定了用人单位可以解除劳动关系的几种法定情况,但是,并不包括试用期内用人单位可以解除劳动关系的规定。由于在劳动合同中,用人单位始终处于强势地位,为保护劳动者的利益以及避免用人单位假借试用为名,雇佣廉价劳动力;因此一般情况下,用人单位在没有发生法定的几种可以解除劳动关系的法律事实时,不能随意解除劳动合同。如果出现争议,双方可以通过协商、调解、仲裁和诉讼等方式来解决。因此作为在劳动合同中处于强势地位的一方,企业不能因职工对劳动报酬有异议而随意剥夺他们的劳动权利,更不能以解除劳动合同威胁依法维护自己合法权益的劳动者。更何况企业确实存在 3 名生产工人的工资低于集体合同约定报酬之事实。因此,本案中劳动争议仲裁委员会裁定某企业解除 3 名劳动者的劳动合同的行为无效,依法维护了劳动者的合法权益和就业权利。

【法条链接】

《劳动法》

第二十五条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损失的;
- (四)被依法追究刑事责任的。

第三十四条 集体合同签订以后应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

26. 劳动合同的解除是指劳动合同订立后,尚未全部履行以前,由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定,劳动合同既可以由单方依法解除,也可以双方协商解除。劳动合同的解除,只对未履行的部分发生效力,不涉及已履行的部分。

【案例2】

采取欺骗手段订立的劳动合同无效

【问题提示】

怎样确认劳动合同的效力? 劳动合同无效后应怎么处理?