

诉讼关键法条与典型实例系列

SU SONG GUAN JIAN FA TIAO YU DIAN XING SHI LI XI LIE

劳动人事纠纷

诉讼关键法条 与典型实例

案由解释 阐明案件法律关系性质

关键法条 提炼纠纷解决核心依据

典型实例 提供真实司法案例参考

实用脚注 权威解答实务疑难问题

关联附录 争议解决高效助力工具

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

诉讼关键法条与典型实例系列

SU SONG GUAN JIAN FA TIAO YU DIAN XING SHI LI XI LIE

劳动人事纠纷

诉讼关键法条
与典型实例

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动人事纠纷诉讼关键法条与典型实例/中国法制出版社编. —北京: 中国法制出版社, 2011. 5

(诉讼关键法条与典型实例)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2819 - 4

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动争议 - 处理 - 民事诉讼 - 法律解释 - 中国②劳动争议 - 处理 - 民事诉讼 - 案例 - 中国 IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 073053 号

责任编辑: 戴蕊

封面设计: 周黎明

劳动人事纠纷诉讼关键法条与典型实例

LAODONG RENSHI JIUFEN SUSONG GUANJIAN FATIAO YU DIANXING SHILI

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

版次/2011 年 6 月第 1 版

印张/10.875 字数/229 千

2011 年 6 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2819 - 4

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: 66065921

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

编辑说明

当我们面临法律纠纷准备起诉或应诉时，除收集证据外，最重要的一项工作就是查找支持自己的诉讼请求和主张的法律依据。但法律法规纷繁复杂，对于非专业人士来说，如何迅速、准确地查找到所需的法律规定，并非易事。我们编写这套《诉讼关键法条与典型实例》丛书，目的正在于帮助读者高效地解决这一难题。本丛书具有非常鲜明的特色，针对性、实用性强。

1. 丛书分册的设置和内容主要以最高人民法院2011年最新修订公布的《民事案件案由^①规定》为基础，并对案由进行再分类，力求细化纠纷类型，便于读者“按图索骥”。个别分册根据实践需要，融合了民事案件案由规定和行政案件的案由规定。

2. 打破常用法规编排方式，根据案由拆分主体法，每个案由下只收录有密切关联性的重点条文，真正提供该类纠纷解决的核心法律依据。

3. 采用脚注形式帮助读者理解法条内容，解答实务中的疑难问题。所有脚注均有可靠的来源与出处，权威、准确。

4. 独创的表格式案例编排方式，将案例分解为关键词、出处、问题点、裁判规则四个要素，简洁明了，重点突出，便于读者参考。

5. 根据分册内容，附录诉讼文书、赔偿计算标准与公式、案件处

^① 案由是案件名称的重要组成部分，反映案件所涉及的民事法律关系的性质，是将诉讼争议所包含的法律关系进行的概括，是人民法院进行案件管理的重要手段。

理的流程等实用信息。

需要提请读者注意的是，实践中发生的某些法律纠纷可能形成不同的法律关系，可以不同的案由起诉，如合同纠纷中经常发生违约之诉和侵权之诉竞合的情况，当事人可以选择其一向法院提起诉讼，但两者所适用的法律依据不同，违约之诉主要适用合同法及其相关司法解释等规定；侵权之诉主要适用侵权责任法及相关规定。对此，读者可以分别从本丛书的《合同诉讼关键法条与典型实例》和《侵权损害诉讼关键法条与典型实例》中寻找纠纷处理的法律依据。

目 录

第一部分 劳动争议

劳动合同纠纷

- 一、确认劳动关系纠纷 (1)
 - (一) 劳动关系的成立 (1)
 - (二) 劳动关系的解除 (11)
 - (三) 用人单位解除劳动合同限制 (32)
 - (四) 如实告知义务和说明义务 (39)
 - (五) 用人单位不得扣押证件和财物 (41)
 - (六) 劳动合同的期限 (43)
 - (七) 劳动合同的无效和部分无效 (49)
 - (八) 劳动合同的续延和继续履行 (54)
 - (九) 劳动合同的终止 (58)
 - (十) 劳动合同解除后培训费用的赔偿纠纷 (59)
 - (十一) 违约金纠纷 (66)
- 二、集体合同纠纷 (69)
 - (一) 集体合同的订立、变更、解除和终止 (69)
 - (二) 集体合同协商的内容及程序 (74)
 - (三) 集体合同的效力和法律救济 (86)

三、劳务派遣合同纠纷	(90)
(一) 劳务派遣单位	(90)
(二) 劳务派遣协议	(93)
(三) 被派遣劳动者报酬和权益	(94)
(四) 劳务派遣用工单位	(94)
四、非全日制用工纠纷	(96)
(一) 非全日制用工方式	(97)
(二) 非全日制劳动关系终止及报酬支付	(98)
五、追索劳动报酬纠纷	(100)
(一) 劳动报酬约定不明确	(101)
(二) 劳动合同无效后报酬支付	(103)
(三) 试用期、法定节假日等的工资支付	(104)
(四) 工资支付方式及标准	(105)
(五) 最低工资保障制度	(134)
六、经济补偿金纠纷	(140)
(一) 用人单位支付经济补偿金的情形	(140)
(二) 经济补偿金标准	(148)
(三) 经济补偿个人所得税的征收	(156)
(四) 用人单位不支付经济补偿的情形	(157)
七、竞业限制纠纷	(158)
(一) 保密义务与竞业限制	(159)
(二) 竞业限制的适用范围和期限	(167)

福利待遇纠纷

一、工作时间	(170)
--------	-------

二、休息休假和职工福利	(184)
三、女职工和未成年工特殊保护	(198)

第二部分 人事争议

人事争议

一、辞职争议	(212)
二、辞退争议	(228)
三、聘用合同争议	(236)

第三部分 相关规定

中华人民共和国劳动法	(240)
(2009年8月27日)	
中华人民共和国劳动合同法	(256)
(2007年6月29日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	(275)
(2008年9月18日)	
职工带薪年休假条例	(283)
(2007年12月14日)	
关于工资总额组成的规定	(285)
(1990年1月1日)	
工资支付暂行规定	(288)
(1994年12月6日)	

最低工资规定	(292)
(2004年1月20日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(297)
(2007年12月29日)	
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	(307)
(2001年4月16日)	
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(二)	(312)
(2006年8月14日)	
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(三)	(316)
(2010年9月13日)	
人事争议处理规定	(319)
(2007年8月9日)	
劳动人事争议仲裁办案规则	(327)
(2009年1月1日)	
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若 干问题的规定	(338)
(2003年8月27日)	

附 录

劳动人事纠纷案由表	(339)
-----------------	-------

第一部分 劳动争议

劳动合同纠纷

案由解释

劳动合同纠纷是用人单位与劳动者因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议。

一、确认劳动关系纠纷

案由解释

确认劳动关系纠纷是指职工与企业就劳动关系存在与否、劳动关系终止与否和劳动关系有效与否等而发生的争议。

(一) 劳动关系的成立

关键法条

《中华人民共和国劳动法》(2009年8月27日)

第十六条 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。^①

第十七条 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。^②

《中华人民共和国劳动合同法》（2007年6月29日）

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

① 根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号），此条明确：建立劳动关系的所有劳动者，不论是管理人员，技术人员还是原来所称的固定工，都必须订立劳动合同。“应当”在这里是“必须”的含义。

② 根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号），本条第一款中的“法律、行政法规”既包括现行的法律、行政法规，也包括以后颁布实行的法律、行政法规，既包括劳动法律、法规，也包括民事、经济方面的法律、法规。

本条第二款中的“依法”是指订立劳动合同时所依据的现行法律和法规。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，任何第三方不得非法干预劳动合同的履行。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第八十二条第一款 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（2008年9月18日）

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

《**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**》（1995年8月4日 劳部发〔1995〕309号）

二、劳动合同和集体合同

（一）劳动合同的订立

6. 用人单位应与其富余人员、放长假的职工，签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可以有所区别。用人单位与劳动者经协商一致可以在劳动合同中就不在岗期间的有关事项作出规定。

7. 用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。

8. 请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

9. 原固定工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应与其签订劳动合同；不愿回原单位继续工作的，原单位可以与其解除劳动关系。

10. 根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，依照劳动法的规定，与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

11. 根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依据《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签

订劳动合同。

12. 在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

13. 用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可根据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

14. 派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立的劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

15. 租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

16. 用人单位与劳动者签订劳动合同时，劳动合同可以由用人单位拟定，也可以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

17. 用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定进行赔偿。

《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（1996年10月31日 劳部发〔1996〕354号）

5. 劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。

《劳动和社会保障部、财政部、国务院国有资产监督管理委员会关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流安置富余人员的劳动关系处理办法》（2003年7月31日 劳社部发〔2003〕21号）

一、关于国有企业改制分流中劳动关系处理工作

（一）国有大中型企业实行主辅分离、辅业改制的企业（以下简称“改制企业”）应当在工商登记后30日内，与原主体企业分流到本单位的职工签订劳动合同。

（二）对分流到国有法人绝对控股改制企业的职工，应当采取原主体企业解除劳动合同，改制企业签订新劳动合同的方式变更劳动合同，由改制企业继续与职工履行原劳动合同约定的权利与义务。

改制企业与职工重新签订劳动合同就劳动合同期限不能协商一致的，应当继续履行原劳动合同中尚未履行的期限；原劳动合同未履行期限短于3年的，应延长至3年。

符合签订无固定期限劳动合同条件的，职工提出签订无固定期限的劳动合同，用人单位应当签订无固定期限劳动合同。

（六）企业改制分流时，对距法定退休年龄5年以内、符合内部退养条件的职工，原主体企业或国有法人控股的改制企业经与职工协商一致，可以实行内部退养。

职工在改制前已经办理内部退养手续的，一般由原主体企业继续履行与职工的内部退养协议。由改制企业履行原内部退养协议的，应当在改制分流总体方案中明确。

（七）企业改制分流时，已经与原主体企业解除劳动合同的职工，不能再回原主体企业参加改制。

（八）企业改制分流时，原主体企业要妥善处理好拖欠职工的工资和欠缴的社会保险费等债务。具体办法按照《财政部关于印发〈企业公司制改建有关国有资本管理与财务处理的暂行规定〉的通知》（财企〔2002〕313号）执行。

(九) 国有法人控股的改制企业再改制为非国有法人控股时,符合《关于国有大中型企业主辅分离辅业改制分流富余人员的实施办法》(国经贸企改〔2002〕859号)适用范围的,有关职工劳动关系的处理,按照本办法执行。

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(2005年5月25日 劳社部〔2005〕12号)

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。

(一) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

(二) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;

(三) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:

(一) 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;

(二) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;

(三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

(四) 考勤记录;

(五) 其他劳动者的证言等。

其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

三、用人单位招用劳动者符合第一条规定的情形的,用人单位应当与劳动者补签劳动合同,劳动合同期限由双方协商确定。协商不一致的,任何一方均可提出终止劳动关系,但对符合签订无固定期限劳

动合同条件的劳动者，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立。

用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金。

四、建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

五、劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

《劳动和社会保障部关于贯彻落实中共中央办公厅国务院办公厅引导鼓励高校毕业生面向基层就业意见的通知》（2005年7月20日 劳社部发〔2005〕21号）

二、切实保障到各类中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生合法权益

各地劳动保障部门要规范高校毕业生和用人单位的“双向选择”行为，督促中小企业和非公有制单位依法与聘用的高校毕业生签订并全面履行劳动合同，根据企业工资制度和高校毕业生所在岗位合理确定其工资报酬。要加强劳动保障监察常规检查，重点检查中小企业和非公有制单位在招用高校毕业生过程中执行劳动合同制度、支付工资报酬和参加社会保险等情况，维护高校毕业生合法权益。

《劳动部办公厅关于劳动合同起草时间和试用期问题的复函》（1992年2月14日 劳办力字〔1992〕11号）

一、按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中关于劳动合同一经签订，就具有法律效力的规定，劳动合同的起算时间，一般应从劳动关系双方在劳动合同上签字之日起计算；如果在合同中明确了合同生效日期，则从生效日期起计算。