

劳动案件 劳动者

Laodong
Anjian
Laodongzhe

Shengsu Baili

胜诉 百例

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动案件 劳动者 胜诉 百例

柴立丹 罗芳 / 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动案件劳动者胜诉百例/中国法制出版社编. —北京:
中国法制出版社, 2011. 9

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2163 - 8

I. ①劳… II. ①中… III. ①劳动争议 - 民事诉讼 - 案例
- 分析 - 中国 IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 175342 号

策划编辑 舒丹

责任编辑 唐鹏

封面设计 李宁

劳动案件劳动者胜诉百例

LAODONG ANJIAN LAODONG ZHE SHENG SU BAILI

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

印张/ 11. 25 字数/ 284 千

版次/2011 年 9 月第 1 版

2011 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2163 - 8

定价: 30. 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: 66066820

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

目 录

Contents

第一部分 劳动合同纠纷

一、劳动合同订立纠纷	1
案例 1 用人单位未在规定的时间内签订书面劳动合同， 但并非故意，且未给劳动者造成实质损害的， 应当承担什么责任？	1
案例 2 劳动者是否仍在试用期的举证责任，应当由谁 承担？	4
案例 3 用人单位是否同意是签订无固定期限劳动合同 的必要条件吗？	8
案例 4 加工承揽关系和劳动关系有什么区别？	13
二、劳动合同解除纠纷	15
案例 5 劳动者在工作过程中发现产品质量问题并据实 汇报后，在主管领导指令下将不合格产品放 行入库，用人单位是否可以据此单方解除劳动 合同？	15
案例 6 用人单位拖延支付经济补偿金的，能否以劳动 者拒绝领取工资及经济补偿金为由，拒绝支付 额外经济补偿金？	18
案例 7 用人单位能否以劳动者不同意签订变更工资 协议而单方解除劳动合同？	21
案例 8 用人单位和劳动者之间已经解除劳动合同的	

	举证责任, 由谁承担?	25
案例 9	用人单位辞退劳动者, 又不能证明其严重违反劳动纪律或规章制度的, 劳动者以用人单位单方解除劳动合同为由提起诉讼, 法院能否支持?	29
案例 10	用人单位在 2007 年 12 月 29 日提出解除劳动合同的, 能否适用《劳动合同法》的规定?	35
案例 11	若用人单位口头通知劳动者与其解除劳动关系, 但不出具书面协议或不为其办理离职手续, 双方的劳动关系是否已经解除?	38
案例 12	用人单位违法解除劳动合同, 应当承担什么责任?	45
三、劳动合同无效纠纷		51
案例 13	用人单位能否以劳动者不符合招聘信息的相关要求而主张劳动合同无效?	51
案例 14	劳动合同期满后, 用人单位强行与劳动者签订的三个月期限的劳动合同, 是否有效?	54
案例 15	形成特殊劳动关系的双方约定因用人单位原因订立无效合同的, 应当承担赔偿责任, 则用人单位能否以劳动合同无效为由解除劳动合同?	64
四、劳动合同违约纠纷		68
案例 16	用人单位的规章制度未经民主程序制定, 且未向劳动者公示的, 劳动者是否应当遵守?	68
案例 17	无岗位证书的劳动者利用工作时间参加岗位培训, 是否可以认定为旷工?	71
案例 18	劳动者与其他正在实施违纪行为的劳动者同时在违纪现场, 能否认定为劳动者正在实施违纪行为?	74

五、劳动合同终止与续订纠纷	78
案例 19 因解除或者终止劳动关系产生争议,用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的,劳动争议发生之日如何确定?	78
案例 20 用人单位虽已作出辞退决定但未送达劳动者本人,劳动关系是否终止?	82
六、事实劳动关系纠纷	87
案例 21 用人单位未与劳动者签订劳动合同,可参照哪些凭证认定双方存在劳动关系?	87
案例 22 双方是否存在事实劳动关系的举证责任由谁承担?	91
案例 23 用人单位重新组建后,与组建前的劳动者形成事实上的劳动关系吗?	93
案例 24 用人单位一直以劳务费名义支付劳动报酬,且劳动者以自由职业者身份自行办理社会保险的,双方是否存在劳动关系?	95
案例 25 用人单位提供的“务工人员名单”上没有劳动者的名字,能作为证明劳动者没有提供劳动的证据吗?	98
案例 26 劳动者与用人单位之间存在事实劳动关系,后来用人单位既未解除劳动关系,又未安排工作岗位,怎么处理?	102
案例 27 劳动者与用人单位没有签订书面合同,但提供了劳务,领取了工资,如果该用人单位并非是合法存在的组织,双方是否存在事实劳动关系?	105
七、集体劳动合同纠纷	109
案例 28 集体合同中规定了月薪数额,但是双方未签订具体的劳动合同的,劳动者的工资如何确定? ...	109

八、劳务派遣纠纷	115
案例 29 如何区分中介组织和劳务派遣单位?	115
案例 30 被用人单位派遣至外地工作的劳动者的加班 情况如何进行证明?	118
案例 31 劳动者在 A 用人单位提供劳动, 但是由 B 用人 单位开付工资, 劳动者与 B 用人单位是否存在 劳动关系?	122
九、非全日制用工纠纷	127
案例 32 非全日制用工形式如何认定?	127

第二部分 其他劳动纠纷

一、劳动报酬、福利纠纷	130
案例 33 用人单位和劳动者对月工资数额发生争议的, 怎么处理?	130
案例 34 用人单位拖欠劳动者工资, 并向劳动者出具欠条 的, 若欠条没有写具体还款期限, 诉讼时效是 多久?	134
案例 35 如果用人单位没有充分证据证明培训事实, 劳动者 拒绝支付培训费, 法院是否支持?	137
案例 36 非法人机构拖欠劳动报酬, 责任谁担?	140
案例 37 劳动者与用人单位没有签订书面合同, 但进行了 实际劳动, 产生了实际劳动成果, 劳动者要求用 人单位支付劳务报酬, 法院是否支持?	143
案例 38 住房补贴是否属于工资的组成部分?	147
案例 39 用人单位和劳动者之间由于计划生育金产生的争 议属于劳动争议吗?	149
案例 40 在劳动关系存续期间, 劳动者待岗在家的, 用人 单位应当支付生活费吗?	157

二、离职、退休纠纷	161
案例 41 劳资双方未在劳动合同中约定违约金的，劳动者自动离职后，是否需要承担违约责任？	161
案例 42 用人单位被兼并的，用人单位隐瞒兼并协议的有关内容，与劳动者签订了自谋职业协议书后，对劳动者按自动离职处理的决定是否有效？	164
三、除名、辞退纠纷	168
案例 43 女性劳动者在被辞退前已经怀孕的，可以要求用人单位支付多少个月的工资？	168
案例 44 用人单位口头通知劳动者回家休息，等有工作再回公司，后未催告劳动者履行劳动义务，是否意味着已经辞退了劳动者？	171
案例 45 劳动者不承认违纪行为，用人单位对违纪行为不能充分举证却辞退劳动者的，法院如何处理？	175
案例 46 用人单位未将除名决定送达劳动者的，该除名决定效力如何？劳动者的诉讼时效从何时起算？ ..	180
案例 47 用人单位向劳动者签发了《员工辞退申请书》之后，又给劳动者寄送了一份上班通知函，他们的劳动关系还存续吗？	182
四、侵犯商业秘密纠纷	188
案例 48 是否只要标注了“机密”字样的产品都具有商业秘密？	188
案例 49 如何认定劳动者实施了侵犯商业秘密的行为？ ..	191
案例 50 客户名单在什么情况下可以认定为商业秘密？ ..	198
案例 51 如何认定商业秘密的构成要件？	202
五、竞业限制纠纷	208
案例 52 竞业限制协议应当符合哪些条件，方属合法有效？	208

案例 53	用人单位未能以准确地址寄出终止竞业限制协议通知，劳动者继续履行协议的，竞业限制协议的终止日期如何确定？	214
案例 54	有效的竞业限制条款应满足哪些条件？	220
六、雇佣关系纠纷		225
案例 55	如何认定“从事雇佣活动”？	225
案例 56	雇佣关系如何认定？	230
案例 57	雇员在从事雇佣活动中受到伤害，已按农村合作医疗报销的费用，雇主是否还要赔偿？	235
案例 58	雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任吗？	238
案例 59	发包人明知分包人没有相应资格的，雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害，可以向发包人要求赔偿吗？	242
案例 60	雇员就劳务报酬上诉的，雇主以劳务质量提起抗辩的，法院如何处理？	247
案例 61	不具备用人单位资格的承包人拖欠或者克扣劳动者工资的，劳动者向发包方要求支付工资，法院是否支持？	249

第三部分 社会保险纠纷

一、工伤保险纠纷		253
案例 62	工伤事故发生时，伤害结果尚未实际发生的，工伤认定的申请时效从何时起算？	253
案例 63	“上下班途中”应如何认定？	259
案例 64	在《工伤保险条例》施行前作出的工伤认定被人民法院判决撤销后，又在《工伤保险条例》施行后重新启动的工伤认定程序，是否应当执行《工伤保险条例》的规定？	266

案例 65	“工作场所”、“因工作原因”应如何认定? ……	272
案例 66	劳动者在工作场所的卫生设施内发生伤亡, 是否与工作无关? ……	277
案例 67	劳动者违反安全生产的操作规程而造成伤亡, 被认定为工伤的, 用人单位是否负有对劳动者进行赔偿的义务? ……	281
案例 68	当劳动者的工资为计件工资时, 工伤保险费用如何计算? ……	285
案例 69	用人单位未在规定时间内向有关部门提出对《工伤认定决定书》的异议, 是否还能以程序违法起诉至法院, 要求认定工伤认定不合法? ……	290
案例 70	用人单位和劳动者事先约定劳动者自行承担部分工伤费用的协议, 是否有效? ……	294
案例 71	用人单位未给劳动者缴纳工伤保险, 劳动者发生工伤事故的, 怎么处理? ……	297
案例 72	劳动者受到工伤后, 接受了用人单位的赔款, 劳动者还有权利申请工伤赔偿吗? ……	300
二、医疗保险 ……		303
案例 73	劳动者不幸患重病, 非因劳动者原因而未在医疗保险指定医院就医的, 用人单位需要支付医疗费吗? ……	303
案例 74	劳动者未经用人单位医务室同意私自转诊的, 医疗费可以报销吗? ……	307
案例 75	劳动者受工伤, 有《疾病证明书》的, 能否要求用人单位先行支付医疗费? ……	310
三、养老保险纠纷 ……		313
案例 76	用人单位是私营企业, 劳动者已离岗多年的, 用人单位还应支付劳动者的养老保险费吗? ……	313
案例 77	用人单位停止办理养老保险超过 60 日, 劳动者	

	才申请仲裁的，是否超过时效？·····	315
案例 78	经用人单位同意，劳动者的亲属顶替了劳动者的岗位的，养老金如何领取？·····	318
案例 79	用人单位应当为“临时工”办理养老保险吗？·····	323
案例 80	用人单位转制为私企后，需要向原退休职工发放养老金吗？·····	325
四、失业保险纠纷	·····	327
案例 81	用人单位在用工期间未给劳动者缴纳失业保险的，无论劳动者是否真正失业，用人单位都必须向劳动者支付失业救济金吗？·····	327
案例 82	用人单位在改制中未给劳动者应有的经济补偿金的，缴纳失业保险金等社会保险的起点从何时起算？·····	331
五、生育保险纠纷	·····	336
案例 83	劳动者要求用人单位为其办理生育保险待遇的情形如何确定？·····	336

第四部分 人事争议

案例 84	劳动者办理了停薪留职手续的，用人单位还应向劳动者支付待岗生活费吗？·····	340
案例 85	劳动者被借调至外单位工作，未约定借调期限的，劳动者能随时要求回用人单位工作，并办理档案工资手续和缴纳养老金吗？·····	344
案例 86	劳动者的人事关系和统筹关系转入不同的用人单位，后来两个用人单位兼并的，劳动者的人事关系如何确定？·····	347

第一部分 劳动合同纠纷

一、劳动合同订立纠纷

案例 1 用人单位未在规定的时间内签订书面劳动合同，但并非故意，且未给劳动者造成实质损害的，应当承担什么责任？^①

|| 当事人情况 ||

上诉人（原审原告）：广州 D 商务酒店有限公司。

法定代表人：刘某，董事长。

委托代理人：樊某，系该公司员工。

被上诉人（原审被告）：曾某。

上诉人广州 D 商务酒店有限公司（下称 D 酒店）因与被上诉人曾某劳动合同纠纷一案不服天河区人民法院（2008）天法民一初 2190 号判决，向本院提出上诉。本院受理后，依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

|| 一审 ||

原审法院查明：曾某于 2007 年 11 月入职 D 酒店，至 2008 年 4 月 30 日离职，D 酒店因其自身内部管理原因，至 2008 年 2 月仍未与曾某签订书面劳动合同。D 酒店已支付曾某 2008 年 1 月至 4 月工

^① 本案例改编自（2008）穗中法民一终字第 5439 号民事判决书，来源于北大法律信息网，最后访问日期 2011 年 7 月 12 日。

资共计 4400 元，曾某对此予以确认。曾某每月工资 1100 元。2008 年 5 月 5 日，曾某向广州市天河区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。曾某要求：D 酒店支付未签订劳动合同的 2008 年 1 月至 4 月工资补偿 4400 元。广州市天河区劳动争议仲裁委员会于 2008 年 6 月 26 日作出穗天劳仲案字（2008）491 号仲裁裁决书，裁决：一、自本裁决书生效之日起三日内，D 酒店一次性支付曾某 2008 年 2 月至 4 月二倍工资 3300 元；二、驳回曾某的其他仲裁请求。

D 酒店向原审法院起诉请求：判决 D 酒店无须向曾某支付 2008 年 2 月至 4 月 2 倍工资 3300 元。

原审法院认为：D 酒店与曾某未订立劳动合同，但事实劳动关系成立，作为劳动者的曾某的合法权益依法应当保护。《劳动合同法》规定，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，应向劳动者每月支付二倍的工资。本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。D 酒店因其自身管理原因，自 2008 年 2 月仍未与曾某签订劳动合同，符合应当支付二倍工资的情形，故曾某要求 D 酒店支付 2008 年 2 月至 4 月工资的二倍 3300 元，应予支持。至于曾某要求 D 酒店支付半个月工资作为补偿金的问题，因曾某在劳动仲裁时并未提出，未经仲裁前置程序处理，对该问题法院不予处理。

综上所述，依照《中华人民共和国合同法》第八十二条、第九十七条的规定，原审法院判决如下：一、广州 D 商务酒店有限公司自本判决发生法律效力之日起三日内支付曾某 2008 年 2 月至 4 月二倍工资 3300 元。二、驳回广州 D 商务酒店有限公司的诉讼请求。如果未按该判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百二十九条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费 10 元，由广州 D 商务酒店有限公司负担。

|| 二审 ||

D 酒店不服原审判决，向本院上诉请求：1. 撤销广州市天河区

人民法院（2008）天法民一初字第2190号《民事判决书》的全部判项及案件受理费的负担办法。2. 判令上诉人无需支付2008年2月至4月二倍工资3300元；3. 一、二审案件受理费均由被上诉人负担。理由是：D酒店不是故意不与曾某签订劳动合同，公司与一百多个员工都有签订劳动合同，是由于工作的疏忽，才没有与曾某签订劳动合同。曾某在职期间，公司也没有侵害其任何权利，曾某的权益也未因不签合同受到实质的损害。

曾某答辩称，1. 曾某人职已达五个月，单位在这么长的时间内从未向被上诉人提及按劳动合同法的要求签订劳动合同，明显故意损害被上诉人的合法权益。2. 双方自2007年11月12日建立事实劳动关系，应该依法受到法律的保护。3. 上诉人单方提供的在2008年5月1日签发的“解除（终止）劳动关系证明”之前并没有与被上诉人进行协商，也没有提前通知，同样违反了《劳动合同法》的规定。综上所述，上诉人没有履行《劳动合同法》的要求，未与被上诉人签订劳动合同已构成违法，损害了被上诉人的合法权益。恳请二审法院驳回上诉人的诉讼请求。

经审理查明，本院查明事实与原审查明事实一致。

本院认为，根据《劳动合同法》的规定，**用人单位应当与劳动者签订书面的劳动合同。如未在规定的时间签订书面劳动合同，就应当承担支付劳动者双倍工资的责任。该责任不以用人单位是否存在故意，是否给劳动者造成实质损害为条件。**故原审判决认定事实清楚，适用法院正确，应予维持。上诉人D酒店的上诉请求没有法律依据，应予驳回。综上，依照《民事诉讼法》第一百五十三条第一款第（一）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人广州D商务酒店有限公司负担。

本判决为终审判决。

|| 重点法条链接 ||

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、第九十七条

案例2 劳动者是否仍在试用期的举证责任，应当由谁承担？^①

|| 当事人情况 ||

上诉人（原审原告）：重庆市Y轴承公司。

法定代表人：张某，总经理。

委托代理人：胡某，重庆徐某某，律师事务所律师，执业证号
*****（特别授权）。

被上诉人（原审被告）：尹某。

委托代理人：张某甲。

重庆市Y轴承公司（以下简称Y公司）因与尹某劳动争议纠纷一案，不服重庆市J区人民法院（2007）九民初字第3403号民事判决，向本院提起上诉，本院受理后，依法组成合议庭进行了审理，本案现已审理终结。

|| 一审 ||

一审法院审理认为，劳动者的合法权利受法律保护。被告系原告的职工，在工作中因交通事故受伤，属于工伤，应当享受有关工伤保险待遇。对于双方有争议的问题，本院认为，原告认为被告的工资为每月1000元，虽然提交了被告签字的《服务自愿书》，但该自愿书中明确被告的试用期限为1-3个月，而原告也未提交其他证据证实被告受伤时还在试用期，每月工资为1000元，根据最高人民法院有关举证规则的规定，原告应当承担相应的举证责任，故应当认定被告每月的工资为1100元。对于被告签字的6500元收

^① 本案例改编自（2008）渝五中民终字第1737号民事判决书，来源于北大法律信息网，最后访问日期2011年7月12日。

条，因被告并未领取该款项，该款项支付给了医院，发票应当在被告出院时开具，故不应当从被告支付的医疗费中扣除。由于被告在住院期间医疗费明细表中的护理费系医院收取，并非被告护理人员的护理费，故被告住院期间的护理费应当主张。对于被告就医的交通费问题，根据被告住家到医院的距离及就医次数，本院酌情主张200元。综上所述，依照《中华人民共和国劳动法》第二条第一款、第六十三条第一款之规定，判决如下：原告重庆市Y轴承公司支付被告尹某下列事故伤害的一次性赔偿费用：1. 一次性伤残补助金11000元（1100元×10个月）；2. 一次性伤残就业补助金19212元（1601元×12个月）；3. 一次性医疗补助金9606元（1601元×6个月）；4. 停工留薪期待遇6600元（1100元×6个月）；5. 护理费3000元（30元×100天）；6. 住院期间伙食补助费840元（12元×100天×70%）；7. 鉴定费525元；8. 医疗费7683.16元；9. 交通费200元；10. 仲裁费用1592元。以上各项费用合计60258.16元，由原告重庆市Y轴承公司于本判决生效之日起5日内支付给被告尹某。

|| 二审 ||

一审宣判后，原告Y公司不服，向本院上诉称：1. 尹某试用期的工资是每月1000元，而不是1100元。2. 住院期间的医疗费用中已包含了护理费，不应再支付护理费。3. 尹某提供的住院预交款单据1500元，不能认定为实际产生的医疗费，应该从垫付的费用中扣除，因此尹某垫付的费用应是6183.16元。4. 2005年10月16日尹某已经从上诉人处领取了医药费6500元，该款也应从工伤保险待遇总额中扣除。综上，一审判决认定事实错误，请求依法改判由上诉人支付被上诉人工伤保险待遇总额为52566元。

尹某辩称，自己2006年9月在公司领取的工资为1250元，现自己只主张1100元，公司没有出示工资表，应承担相应的举证责任；住院期间的护理费，是医院的医疗护理费，不是公司支付的护理费赔偿；2005年12月7日提供的预交款单据，因公司也垫付了

部分医疗费，而没有到医院去出具正式发票，故自己只持有单据，而没有正式发票，但该费用实际产生了的，应该由公司支付自己；2005年10月16日出具的收条，是因为公司的财务将钱交到医院后当时并没有发票，其叫自己出具收条后给公司有个交代，但自己并没有收到该款项，不应扣除这6500元。综上，一审认定事实清楚，适用法律正确，依法驳回上诉人的上诉请求，维持原判。

经本院审理查明，尹某于2005年7月18日到Y公司任业务员，双方未签订劳动用工合同。2005年10月13日，尹某在去南川开发市场的返回途中因交通事故受伤。从2005年10月13日至2005年10月18日，尹某在南川市红十字博爱医院住院治疗，Y公司承担了该院的医疗费8668.1元。2005年10月18日至2006年1月6日转院至江北区第一人民医院治疗，用去医疗费共计11285.44元（其中公司垫付8500元，尹某出具了1500元住院预交款单据和付款单据1285.44元各一张）。2005年12月1日，尹某经重庆高新技术产业开发区劳动和社会保障局认定为工伤。2007年3月27日，重庆高新技术产业开发区劳动鉴定委员会鉴定尹某的伤残等级为8级，无生活护理依赖。另尹某自己垫付了鉴定检查费共计525元及在江北区第一人民医院进行复查的医疗费和南川市红十字博爱医院的麻醉费共计4897.72元。尹某停工留薪的期限为6个月。2007年6月15日，重庆市高新技术产业开发区劳动争议仲裁委员会裁决Y公司支付尹某一次性伤残补助金11000元、一次性伤残就业补助金19212元、一次性医疗补助金9606元、停工留薪期待遇6600元、护理费3000元、住院伙食补助费840元、鉴定费525元、交通费800元、医疗费7683.16元、仲裁费用1592元。因Y公司对该裁决不服，向J区人民法院提起起诉，只同意支付尹某工伤保险待遇共计52566元。

本院认为，劳动者的合法权利受法律保护。尹某系Y公司的职工，在工作中因交通事故受伤，属于工伤，应当享受有关工伤保险待遇。针对上诉人的上诉请求，Y公司提供的《服务自愿书》中明