

总主编 唐德华



YI AN SHUO FA CONGSHU

以案说法

· 丛书 ·

劳动纠纷案例

主编 李克 宋才发

人民法院出版社

以案说法丛书

总主编 唐德华

劳动纠纷案例

主 编 李 克 宋才发
副主编 张仲侠 鲍 雷 刘玉民
撰稿人 (以姓氏笔划为序)
王 媛 刘乃毓 张军挺
沈 波 陈 实 陈国强
郝志泉 曾 进

人民法院出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动纠纷案例/李克,宋才发主编. —北京:人民法院出版社,
2004.6

(以案说法丛书/总主编 唐德华)

ISBN 7-80161-793-2

I. 劳… II. 李… III. 劳动争议-案例-分析-中国
IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 051830 号

劳动纠纷案例

主编 李 克 宋才发

责任编辑 胡玉莹

出版发行 人民法院出版社

地 址 北京市朝阳区安慧北里安园甲 9 号(100101)

电 话 (010)65290565(责任编辑) 65290516(出版部)
65290558 65290559(发行部)

网 址 www.courtpress.com

E - mail courtpress@sohu.com

印 刷 北京人卫印刷厂

经 销 新华书店

开 本 890×1240 毫米 A5

字 数 426 千字

印 张 14.75

版 次 2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-80161-793-2/D·793

定 价 26.00 元

版权所有 侵权必究

(如有缺页、倒装,请与出版社联系调换)

以案说法丛书编委会

主 任 唐德华 最高人民法院原副院长

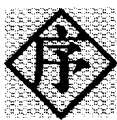
副 主 任 李 克 北京市高级人民法院党组副书记、副院长
宋才发 原中央民族大学法学院院长、法学教授、博
士生导师

编委会委员 (以姓氏笔划为序)

马来客 北京市第一中级人民法院民二庭庭长
王 华 北京市通州区人民法院纪检组副组长
牛 克 最高人民法院新闻办公室主任
刘玉民 北京市高级人民法院法制宣传处宣传科科长
刘洪军 中国人民武装警察部队学院老干部处处长
刘春来 中国教育电视台新闻中心主编
闫春生 北京市大兴区人民法院纪检组组长
齐丽华 北京市第二中级人民法院民二庭庭长
何马根 北京市昌平区人民法院副院长
吴久宏 北京市高级人民法院教育培训处副处长
张仲侠 北京市房山区人民法院副院长
张 悦 北京市高级人民法院研究室代主任
杨柏勇 北京市第一中级人民法院民一庭庭长

- 陈虹伟 法制日报理论专刊主编
姜冬梅 北京市西城区人民法院副院长
新学筠 北京市海淀区人民法院副院长
靳 起 北京市第二中级人民法院民一庭庭长
鲍 雷 北京市高级人民法院法制宣传处副处长
蔡慧永 北京市丰台区人民法院副院长
薛春江 北京市崇文区人民法院纪检组组长

组织策划 胡玉莹 刘玉民



随着社会主义市场经济体制的逐步完善，社会主义民主法制建设的不断加强，法律以其公平、正义的形象在社会生活中扮演着越来越重要的角色，不仅成为解决矛盾冲突的有效手段，而且更具有人性化的特点。法律是神圣的，但不是神秘的。让法律走出神圣的殿堂，来到人民群众中间，使之成为人民群众手中的利器，是法律职业者一项重要而光荣的职责。“以案说法”，就是将抽象、枯燥的法条化成具体、鲜活的案例，通过认真评析日常生活中经常出现的典型案例，设身处地为人民群众提供法律对策，帮助人民群众进一步理解掌握和正确应用法律，使广大人民群众更好地用法律武器维护自身的合法权益。

法律的生命在于适用，而案例是法律适用的结晶，是活的法律。马克思曾言：“法律是普遍的。应当根据法律来确定的案件是单一的。要把单一的现象归结为普遍的现象就需要

判断。法官的责任是当法律运用到个别场合时，根据他对法律的诚挚的理解来解释法律。”法律是抽象的、一般的社会规范，没有对法律的解释，也就没有法律的适用。而且，“人类的立法者根本不可能有关于未来可能产生的各种情况的所有结合方式的知识。这种预测能力的缺乏又引起关于目的的相对模糊性。”^①这就需要法官在法律不完备或规定不明确的情况下，根据法律的基本原则和精神来正确地解释和适用法律。在此基础上形成的案例必然对今后的司法审判活动有着重要的指导意义。加强案例研究，总结其中蕴涵的经验和法理，以统一和加深对法律的理解，是提升审判水平的有效途径，有助于实现公正与效率这一永恒主题。

社会生活丰富多彩、日新月异，使得立法始终不可避免地呈现出滞后于现实的特征，无论多么详尽的立法，也绝不可能穷尽社会生活的所有领域和各个环节，在某些方面法无明文规定的现象是不可避免的。同时，法律还必须保持稳定性、连续性。在法律没有具体规定或法律的规定落后于社会现实的情况下，审判实践中既能充分体现法律规范的公平、正义基本原则，又具有创新精神的典型案例，就起到了弥补成文法不足的作用，成为修订法律和制定新的法律的基础材料，并对法的发展产生重大影响。因此，在法律的更新过程中，案例研究就成为一个不可或缺的重要环节。

案例还是法学研究的重要素材。理论来源于实践，法学研究如果仅仅是从文本到文本，势必走向理论上的贫困。在我国司法实践中积累起来的大量案例为法学研究提供了丰富的素材。只有植根于这一巨大的现实资源，法学研究才能取得丰硕的、具有强大生命力和现实意义的理论成果。

人民法院出版社的同志也是基于以上认识，策划了这套贴近生活、贴近实际、贴近群众的“以案说法”丛书。作者围绕日常生活

^① [英] 哈特著，张文显译：《法律的概念》，中国大百科全书出版社 1996 年版，第 128 页。

中适用法律经常遇到的重点、难点和热点问题，通过遴选出版一批具有相当代表性的典型案例，从法律和学理上进行系统的评析，内容全面系统、案例新颖实在、体例和谐统一、分析透彻简明。《丛书》的作者多为从事审判工作的法官，他们有深厚的法学理论功底和丰富的审判实践经验，其中多数案例都是他们亲自审理过的，因此，我深信这套丛书必将成为学法、用法者的良师益友。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”无论是构建有中国特色的判例制度，还是建设社会主义的法治文明；无论是提高全民族的法律素养，还是提升审判人员的业务素质，我们都还有很长的一段路要走。在此，衷心地希望《丛书》能成为这段长路上的一块铺路石，让我们迈向法治社会的脚步更加坚定有力。

唐德华
2004年6月于北京

前 言

劳动纠纷是人们在日常生活中经常会遇到和面对的一类纠纷。能否正确地处理劳动纠纷，有效地保护广大劳动者的合法权益，直接关系到人民群众的切身利益，也关系到社会的稳定和经济的发展。正是基于对劳动纠纷在社会生活和司法实践中所扮演的重要角色的深刻认识，我们遴选和编辑了《劳动纠纷案例》一书，以期对人们掌握和运用法律武器维护自己的劳动权益和指导未来的司法实践有所裨益。

在编辑本书的过程中，我们始终坚持“为广大劳动者服务”的宗旨，把维护劳动者的合法权益放在第一位。同时，鉴于我国劳动立法数量庞大，内容繁杂，法律文件和规范交叉重复、矛盾冲突之处较多的情况，为司法实践和劳动法律、法规的进一步完善及系统化提供参考也是我们的考虑之一。综观本书，有以下几个特点值得一提：

（一）结构合理，体例统一。本书以劳动法的篇章结构为基础，将遴选的案例分门别类归入几大板块。所有的案例严格地遵循同一体例和风格，从“题目”、“案情”、“焦点”、“评析”到“注释”，贯穿全书始终，使广大读者在阅读的过程中能够有所收益并获得一种审美的享受，也体现了编者对读者负责的严谨态度。

（二）深入浅出，通俗易懂。本书适应不同的读者群的需要，在所选案例及其评析中，力求兼顾不同层次的读者，做到“专业性”与“大众性”相统一。通过阅读本书，既能引起法学研究和司法实践的专业人士的思考，也能满足普通读者学法和用法，增强法律意识和维权本领的需要。

（三）案法交融，相得益彰。本书将案与法揉和在一起，在每

一案后均附录了相关法条在全书之后辑录了重要的劳动法律、法规，以案说法，以法析案，案情法理，交相辉映。让广大读者通过形形色色的案例更深入地理解了劳动法律、法规的规范，通过参考法条真正地懂得如何解决案中反映出来的问题。

（四）语言简明，评析透彻。在简明扼要地叙述了案情和不同的处理意见之后，进入深入透彻、细致入微的法律和学理分析，条理清晰，逻辑严密。广大读者可以摆脱过去阅读法律专业书籍的枯燥乏味、晦涩难懂之感，对每一案都能有一个清晰完整的印象和全面透彻的理解。

（五）案例典型，内容全面。本书遴选的都是社会生活和司法实践中具有一定代表性的案例，反映出劳动者权益保护中的具有典型性的问题和现行劳动法律制度存在的缺陷和矛盾，尤其值得引起人们的重视。全书涉及了劳动者权益保护和劳动法律、法规的方方面面，全面系统，为劳动者维护自身合法权益和司法、立法实践提供了有益的借鉴和广泛的参考。

到2010年，我国将初步形成有中国特色社会主义法律体系，中国的法治文明进程将实现历史性的跨越。在继承大陆法系“法典法”的优良传统的同时，借鉴欧美法系“判例法”的有益经验，是完善我国社会主义法律制度的重要途径。希望本书的出版会为形成中国的判例制度，拓宽司法判例在实践中的应用贡献绵薄之力。

作 者
2004年5月

目 录

一、劳动合同与集体合同	(1)
1. 用人单位能否以试用期内发现职工身体存在严重缺陷为由，解除劳动合同？	(1)
2. 企业被整体接收后，劳动者与原用人单位订立的劳动合同对新的用人单位是否有效？	(5)
3. 显失公平的劳动合同应当如何处理？	(9)
4. 临时雇工的组织者与用工单位签订的“用工合同”是否为“集体合同”？	(13)
5. 劳动者雇用他人代为履行劳动义务，用人单位是否有权解除劳动合同？	(17)
6. 劳动合同中与集体合同相悖的条款是否具有法律效力？	(20)
7. 职工违纪而用人单位解除劳动合同的程序违法，应当如何处理？	(25)
8. 在用人单位拒绝为劳动者就学而解除劳动合同的情况下，劳动者是否有权单方解除劳动合同？	(29)
9. 订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的，应当如何处理？	(32)
10. 劳动者完成进修并回原单位后，不到约定的服务期限而调离的，应当如何处理？	(37)
11. 统招生在就读期间与原单位签订劳动合同，毕业后又与其他单位签订劳动合同的，应当如何处理？	(40)
12. 职工在用人单位下发的解除劳动合同通知书上	

- 签字，能否视为双方已经解除劳动合同？…………… (44)
13. 劳动合同中未约定保守商业秘密的条款，职工辞职后使用原单位商业秘密的，是否应当承担法律责任？…………… (48)
14. 用人单位能否以职工未在规定期限内办结调离手续为由将其辞退？…………… (52)
15. 劳动者在解除劳动合同后，到与原单位存在业务交叉关系的其他单位工作，是否违反了竞业禁止协议？…………… (55)
16. 停薪留职的职工逾期不到单位报到的，用人单位是否有权解除劳动关系？…………… (61)
17. 职工服从工作调动到其他单位工作，劳动关系应当如何确定？…………… (64)
18. 职工与用人单位签订无固定工作岗位的劳动合同后，自行变换工作岗位的应当如何处理？…………… (68)
19. 职工在同一单位工作满 10 年，期间因病休假 1 年，在原劳动合同期满后，是否有权要求签订无固定期限的劳动合同？…………… (71)
20. 劳动合同届满后，当事人双方未及时续订，劳动者能否主张按原劳动合同规定的工资标准履行？…………… (75)
21. 用人单位按照劳动合同的约定调动劳动者的工作岗位，应当具备哪些条件？…………… (78)
22. 企业实施减员增效，让正式职工下岗后又聘用临时工的，是否构成违约？…………… (81)
23. 职工与用人单位签订了竞业禁止协议，在辞职后自行研制开发同类产品是否构成不正当竞争？…………… (85)
24. 根据公司的劳务合同到其他单位履行职务的过程中受到伤害的，应当由谁承担责任？…………… (91)
25. 演艺合约中一方违约，签约费应如何处理？…………… (95)

26. 主动为他人卸货被砸伤, 责任应怎样分担?	(98)
27. 因劳动合同鉴证行为而提起的诉讼, 是否属于 行政诉讼的受案范围?	(101)
28. 劳动者长期不履行劳动义务的, 应当如何处理?	(105)
二、工资	(109)
1. 试用期职工的劳动报酬是否可以低于最低 工资标准?	(109)
2. 不具备法人资格的联营组织终止后, 拖欠的 职工工资及奖金由谁支付?	(113)
3. 用人单位支付给劳动者的不低于最低工资标准的 工资中是否应当包含伙食、交通补助等 福利待遇?	(117)
4. 当事人对支付劳动报酬无异议, 但涉及他人合法 权益的, 主张权利方是否有举证义务?	(121)
5. 劳动报酬所附条件是否有效?	(125)
三、社会保险与福利	(128)
1. 驾车送领导外出游玩意外死亡, 能否认定为工亡? ..	(128)
2. 蓄意违章造成的事故伤害能否认定为工伤?	(134)
3. 给单位购物被撞伤, 能否享受工伤待遇?	(137)
4. 出租车司机在营运过程中意外死亡, 能否 享受工亡待遇?	(141)
5. 职工因工外出发生交通事故, 获得事故 责任人的赔偿后, 能否再享受工亡 保险待遇?	(146)
6. 在与入室盗窃的犯罪分子搏斗过程中受伤, 能否 视同工伤?	(149)
7. 为完成单位指定的任务以外的其他工作而受到	

- 伤害的，能否认定为工伤？ (152)
- 8. 未与原单位解除劳动关系的职工在其他单位发生
工伤事故的，工伤保险责任应当由谁承担？ (154)
- 9. 司机在执行公务期间发生负全部责任的交通事故而
死亡的，能否认定为工伤？ (157)
- 10. 在工伤认定过程中，如何正确区分劳动关系和
加工承揽关系？ (163)
- 11. 企业内部医疗制度的法律效力如何确定？ (167)
- 12. 劳动者在工间休息时受到意外伤害，能否认定为
工伤？ (172)
- 13. 职工因酗酒打架而受伤，能否享受非工伤保险
待遇？ (175)
- 14. 企业能否以扣发养老金的形式抵偿职工所欠
债务？ (178)
- 15. 职工离婚后，所在单位是否有权要求返还给付
对方单位的住房集资款？ (181)
- 16. 职工退休期间犯罪，被判缓刑，刑满后是否
应当继续享受养老保险待遇？ (185)
- 17. 在职工医疗制度改革过程中，对长期患病职工的
巨额医疗费用应当如何处理？ (188)
- 18. 职工因工致残后，不愿接受用人单位安排的工作
而要求享受伤残津贴的，应当如何处理？ (191)
- 19. 职工因工伤残退出工作岗位后，用人单位能否以其
被依法追究刑事责任为由，解除劳动关系并
停发伤残津贴？ (195)
- 20. 职工在定点医院以外的医疗机构就治，所产生的
医疗费用是否应当报销？ (201)
- 21. 20世纪80年代参加工作的职工是否有权要求用人
单位补缴基本养老保险费？ (204)

22. 患病职工在病休期间未按规定参加体检和向单位请假, 用人单位能否对其按旷工论处并 给予除名处分?	(209)
23. 退休职工从事第二职业的, 原单位是否有权停发 其退休金?	(213)
24. 劳动者未到约定的服务年限而辞职的, 用人单位 是否有权收回集资建设的住房?	(216)
25. 职工经单位负责人同意后购买的不属公费医疗 范围的贵重药品, 是否应当予以报销?	(220)
26. 工伤职工拒绝治疗被停止享受工伤保险待遇后 又接受治疗的, 能否继续享受工伤保险待遇?	(224)
27. 内退职工应否享受政策规定的有关养老 保险待遇?	(227)
28. 承揽人雇佣他人帮助完成工作的, 发生工伤事故 应当由谁承担责任?	(231)
29. 退休职工返聘期间, 用人单位能否以其享受在职 职工同等待遇为由停发养老金?	(237)
30. 因当事人一方履行合同有瑕疵造成雇工损害的, 应当由谁承担赔偿责任?	(240)
31. 雇员因工受伤, 雇主和直接侵权人是否应当承担 连带责任?	(243)
32. 受用人单位指派到挂靠单位工作期间因工受伤, 能否要求双重工伤补偿?	(247)
四、劳动争议处理	(253)
1. 仲裁委员会已经作出裁决的劳动争议案件, 人民法院能否就时效问题再进行审查?	(253)
2. 劳动争议当事人申请强制执行已经生效的仲裁 裁决, 人民法院是否有权不予执行?	(257)

3. 劳动者与用人单位之间因履行内部承包合同发生的
争议是否属于劳动争议? (261)
 4. 仲裁机构不予受理的劳动争议, 人民法院
能否受理? (264)
 5. 企业根据国家政策调整职工岗位并降低职工待遇,
是否属于违反劳动合同的行为? (267)
 6. 劳动者不服上级主管机关维持原单位处理意见的
决定, 能否提起行政诉讼? (271)
 7. 企业将员工除名应当符合哪些条件? (275)
 8. 劳动者的工资档案与实际工资关系不在同一地区,
发生劳动争议应如何确定管辖? (278)
 9. 公司股权转让过程中应当如何保障劳动者的
合法权益? (281)
 10. 在诉讼过程中, 用人单位能否变更对劳动者的
处理决定? (284)
 11. 女职工在怀孕期间有严重违纪行为的, 用人单位
能否解除劳动合同? (287)
 12. 劳动者与事业单位发生劳动争议提请仲裁的,
仲裁机构是否应当受理? (291)
 13. 企业对职工作出的除名处理是否属于行政处分? (294)
 14. 职工在与用人单位解除劳动合同后, 要求返还
工作抵押金的争议是否属于劳动争议? (297)
 15. 劳动者与用人单位因借贷关系发生争议的,
是否属于劳动争议? (300)
 16. 因上岗押金发生的纠纷是否属于民事诉讼的
受案范围? (305)
- 五、其他..... (308)
1. 配发劳动防护用品能否以其他措施代替? (308)

2. 女职工怀孕流产后是否应当享受产假待遇?	(311)
3. 女职工违反计划生育政策怀孕期间, 用人单位 能否终止到期的劳动合同?	(313)
六、附录	(318)
中华人民共和国劳动法 (1994年7月5日)	(318)
劳动部 关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明 (1994年9月5日)	(331)
劳动部印发《劳动部关于贯彻实施〈劳动法〉的 意见》的通知 (1994年8月22日)	(350)
附: 劳动部关于贯彻实施《劳动法》的意见	(350)
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 (1995年8月4日)	(357)
附: 关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》 若干问题的意见	(357)
劳动合同鉴证实施办法 (1992年10月22日)	(372)
国有企业富余职工安置规定 (1993年4月20日)	(375)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例 (1993年7月6日)	(377)
《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干 问题解释 (1993年9月23日)	(383)