

案 例 评 析 与 法 律 适 用

劳 动 争 议 纠 纷

主 编 王东红

中国方正出版社

劳动争议纠纷

主 编 王东红

副主编 贾庆忠 包塔娜
李继泉

中国方正出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议纠纷/王东红主编. —北京: 中国方正出版社, 2005. 1

(案例评析与法律适用)

ISBN 7-80107-946-9

I. 劳… II. 王… 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 136377 号

(案例评析与法律适用)

劳动争议纠纷

王东红主编

责任编辑: 贾奕琛

美术编辑: 九十工作室

出版发行: 中国方正出版社

(北京市西城区平安里西大街 41 号 邮编: 100813)

发行部: (010) 66560939 门市部: (010) 63094573

编辑部: (010) 63094520 出版部: (010) 66510958

网址: www.FZPress.com

责编 E-mail: pound007@sina.com

经 销: 新华书店

印 刷: 北京市梦宇印务有限公司

开 本: 880 毫米 × 1230 毫米 大 32 开

印 张: 10.125

字 数: 272 千字

版 次: 2005 年 1 月第 1 版 2005 年 1 月北京第 1 次印刷

(版权所有 侵权必究)

ISBN 7-80107-946-9

定价: 18.00 元

(本书如有印装质量问题, 请与本社出版部联系退换)

前 言

劳动是一切有劳动能力公民的基本权利和义务，是人们生存的手段和社会财富的源泉。中国有占全世界 1/4 的劳动力资源，劳动关系已成为当前我国最重要的社会关系之一。

随着我国社会主义市场经济的深化发展，用人机制更加灵活，劳动关系的多样化、复杂化日益明显，劳动争议也在一定时期内呈上升趋势。为切实保护广大劳动者的合法权益，建立和谐、稳定的劳动关系，我国相继出台了一系列调整劳动关系的法律法规。1995 年 1 月 1 日，我国第一部调整劳动关系的基本法律《劳动法》正式实施，2001 年 4 月 16 日，最高人民法院又颁布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》。为了便于广大劳动者和用人单位了解、运用劳动法律法规，保护自己的合法权益，解决劳动争议，特编写本书。

本书以案例的形式讲解劳动关系相关法律，同时，考虑到了使用的实用性，增加了案例评析、相关法律法规的联接和司法文书写作，整部书具备以下特点：

1. 选材新 案例全部选取近几年最新的案例，反映当前最新有关劳动关系法律法规适用下的案例，体现当前最新的诉讼动态。

2. 典型性 案例选取具备典型性，做到示范性强，在同类案例上具备代表性，对相似案例有启示性。

3. 全面性 案例选取全面，基本覆盖了相关法律法规的重点内容，不仅包含实体法的案例，也包含了程序法的案例。

4. 实用性 本书包括三方面的基本内容，案例评析、法律法规、司法文书写作，体现了运用的全面和实用。

本书为了便于读者理解，作者每个案例都作了相应的评述，仅是作者个人的观点，难免有失偏颇，不当之处在所难免，请广大读者提出批评和指正。

编 者

2005 年 1 月

编辑说明

进入 21 世纪的这几年来是中国法制建设飞速发展的时期，主要是体现在法律建设的开展和公民学法用法的法律意识的提高。

法律本身就是调整社会关系，规范人们行为，保护社会秩序的一种社会制度。同时，法律作为一种学科，有其特定的专业知识，给普通公民学习和运用带来一定的难度。为了更好地促进公民学法用法，我们特选取了十个与公民生活密切相关的法律领域，聘请了在法律事务方面经验丰富的一线法官和律师以案例这种示范性强的编写方式，结合相关法律、判决，编写本套丛书。

这套丛书的特点很突出，每册图书按照三个部分编写，即“经典案例评析”“适用法律”“常用法律文书”。

丛书第一部分“经典案例评析”中，案例选取有代表性、典型性，示范性很强，能起到举一反三的作用。案例评析以判例为核心，用通俗的语言讲解相关法理法律，易于理解。本部分设立的栏目“关联法条”将本案所涉及到的相关法律法规予以集中归纳，便于读者在较短的时间内对本诉讼相关的核心法律法规有一个较为全面的了解。

丛书第二部分“适用法律”中，编者汇集了与本法密切相关的法律法规和司法解释，内容全面。同时，为便于读者学习理解相关法条，将主要的相关法律逐条添加“条旨”，起到一个引导学习的作用。

丛书第三部分“常用法律文书”中，编者将常用的法律文书的编写格式，结合案例和文书文本予以讲解，指导公民文书写作。

丛书以其案例选取的经典性对法律工作者也有一定参考作用。

在编写上，丛书中涉及到的判决日期均为终审判决。为保护当事人的声誉，书中相关人名、单位名称均为虚拟，请读者不要对号入座。

因为时间仓促，在编辑过程中，难免有纰漏的地方，敬请广大读者批评指正。

编 辑

2005 年 1 月

目 录

第一部分 经典案例评析

第一章 劳动合同争议	(3)
1. “试用期”的雇员能否要求单位签定劳动合同?	(3)
2. 劳动者在同一单位连续工作 10 年以上, 能否要求与 单位签订无固定期限的劳动合同?	(7)
3. 用人单位能否强迫劳动者签定劳动合同?	(11)
4. 通过欺骗手段订立的劳动合同是否具有法律效力?	(14)
5. 劳动合同约定的劳动报酬能否低于集体合同的标准?	(18)
6. 劳动合同的内容违反法律规定, 劳动合同是否有效?	(21)
7. 劳动合同期满, 用人单位与劳动者未续订合同的, 是否形成事实劳动关系?	(24)
8. 企业能否以法定代表人变更为由, 不履行原劳动合同 约定?	(28)
9. 劳动合同中可以约定劳动者的违约赔偿金吗?	(31)
10. 用人单位未经劳动者同意, 能否变更劳动合同的 内容?	(34)
11. 医疗期未满, 用人单位能否与劳动者解除劳动合同? ...	(38)
12. 女职工怀孕期内不胜任工作, 用人单位能否与之解除 劳动合同?	(42)
13. 职工解除劳动合同, 单位是否有权追索培训费?	(48)
14. 无固定期限的劳动合同是否可以解除?	(53)
15. 订立合同时的客观情况发生变化, 协商不能变更合同 内容的, 单位是否可以解除劳动合同?	(57)

16. 协商一致解除的劳动合同, 能否要求单位支付经济补偿金? (63)
17. 职工违反规章制度被解雇, 单位是否可以不支付经济补偿金? (67)
18. 试用期内解除合同, 劳动者是否要向单位支付违约金? (70)
19. 就业协议签订后, 毕业生能否随便改变就业单位? (73)
- 第二章 劳动报酬争议** (77)
20. 试用期内的工资能低于当地的最低工资标准吗? (77)
21. 实行计件工资如何执行法定标准工作时间? (81)
22. 节假日加班能否以安排补休代替补发加班工资? (85)
23. 劳动者给单位造成损失, 能否扣除劳动者的工资? (88)
24. 用人单位能否将工资支付给他人? (92)
25. 用人单位能否以集资为由扣发工人工资? (95)
26. 用人单位能否以货物或商品代替工资? (98)
27. 劳动者辞职后, 能否要求单位支付工作期间的特别奖金? (101)
- 第三章 社会保险与工伤争议** (104)
28. 没有签订劳动合同, 劳动者能否要求单位为其交纳社会保险费? (104)
29. 合同中有约定, 是否就可以不为职工缴纳社会保险费? (110)
30. 单位对“临时工”是否可以不缴纳社会保险费? (114)
31. 临时工工伤是否能享受各种保险待遇? (118)
32. 私营企业是否应为员工缴纳社会保险费? (122)
33. 企业参加了基本医疗保险, 是否还应支付职工病假工资? (125)
34. 高薪能代替社会保险吗? (129)
35. 职工执行单位工作任务发生交通事故, 是否属于

工伤?	(132)
36. 合同中约定了“工伤概不负责”, 劳动者还能要求 工伤赔偿吗?	(137)
37. 违章操作造成工伤, 是否能享受工伤保险待遇?	(141)
38. 建筑工程转包过程中发生的工伤事故, 转包方是否 应承担责任?	(148)
39. 上下班途中发生交通事故是否认定为工伤?	(155)
第四章 其他劳动争议	(159)
40. 单位能否扣押劳动者的证件?	(159)
41. 员工辞职后, 单位有权扣押人事档案吗?	(163)
42. 用人单位与劳动者订立劳动合同, 能向劳动者收取 抵押金吗?	(166)
43. 劳动关系解除后, 劳动者是否还应保守原用人 单位的商业秘密?	(170)
44. 劳动合同中是否可以作出“竞业禁止”的约定?	(174)
45. 招收未与原单位解除劳动合同的人员, 给原单位 造成的经济损失, 招收单位是否承担赔偿责任?	(179)
46. 档案关系是否能等于劳动关系?	(183)
47. 单位能否安排未成年工从事禁忌劳动?	(187)
48. 仲裁超过申请期限的, 诉讼请求能否被支持?	(190)

第二部分 适用法律

一、法律	(197)
中华人民共和国劳动法	(197)
中华人民共和国民法通则 (节录)	(212)
中华人民共和国反不正当竞争法 (节录)	(213)
中华人民共和国民事诉讼法 (节录)	(214)
企业劳动争议处理条例	(215)
工伤保险条例	(222)

违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法	(237)
关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的 意见	(239)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(256)
二、司法解释	(258)
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	(258)
三、地方规范性文件	(263)
广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的 指导意见	(263)
上海市高级人民法院、上海市劳动局关于审理劳动争议 案件若干问题的意见	(268)
深圳经济特区劳动合同条例	(272)

第三部分 常用法律文书

一、劳动争议仲裁申诉书	(281)
二、劳动争议仲裁答辩书	(287)
三、劳动争议民事起诉书	(291)
四、劳动争议民事答辩状	(297)
五、劳动争议民事上诉状	(302)
六、强制执行申请书	(308)

第一部分 经典案例评析

第一章 劳动合同争议

1. “试用期”的雇员能否要求单位签定劳动合同?

周某诉安达贸易公司订立劳动合同争议案

【问题提示】

- ①周某在试用期内能否要求安达公司签订劳动合同?
- ②安达公司未与周某签订劳动合同给周某造成的损失,是否应当赔偿?

【案情回放】

原告: A 市安达贸易公司

地址: A 市市东区朝阳路

邮政编码: 2 × × × 8

法定代表人: 朱某, 经理

委托代理人: 黄某, 该公司业务部经理

被告: 周某, 男, 1965 年 6 月 15 日生, 汉族, 安达贸易公司业务员

住址: A 市鼓楼区青年路

邮政编码: 2 × × × × 3

委托代理人: 张某某, A 市某律师事务所律师

判决日期: 2000 年 10 月 12 日

1999 年 4 月, 周某在报纸上看到 A 市安达贸易公司 (以下简称

“安达公司”)正在招聘业务员,随前往应聘,经过面试合格后,安达公司决定录用周某。1999年4月中旬,周某开始到公司报到上班。公司规定,新来的员工试用期4个月,试用期合格者,公司才能与之签劳动合同,试用不合格者辞退。周某经过4个月试用期后被确认合格,公司宣布正式录用。但由于该公司人事部门与业务部门意见不一致,一直未与周某签订劳动合同,也未按招工简章和宣布录用时的协议评定工资。周某多次找公司人事部门交涉均没有结果。2000年5月,周某向A市东区劳动争议仲裁委员会提出申诉,要求公司与他签订劳动合同,补发其合理的工资和其他待遇。劳动争议仲裁委员会经审理后于2000年7月作出仲裁裁决:

(1)公司自裁决之日起3日内按招工录取之日与周某补签劳动合同;

(2)补发周某试用期满后至裁决生效日期的基本工资,并赔偿损失。原告安达公司对此裁决不服,遂向A市东区人民法院提起诉讼。

【法院审判】

法院审理后认为:

《劳动法》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。原告安达公司经公开招聘,录用被告周某为其业务员,自周某到公司上班之日起双方的劳动关系就已经建立,安达公司应依法与周某签订劳动合同。周某向安达公司提供了劳动,安达公司应当按照规定向周某支付报酬,不得克扣或无故拖欠。安达公司拖欠周某的工资应当补发,并应依法予以经济补偿。据此,法院判决如下:

一、驳回原告安达公司的诉讼请求;

二、安达公司自本判决生效之日起3日内按招工录取之日与周某补签劳动合同;

三、公司补发周某试用期满后至判决生效日期的基本工资2000元,并赔偿损失500元。

一审宣判后，双方均未提起上诉，判决生效。

【案例评析】

这是一起因用人单位违法不与劳动者签订劳动合同引起的劳动争议。

《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。安达公司拖延与被招用的职工签订劳动合同严重违反了《劳动法》的规定。该公司违反《劳动法》的表现，一是把本应在劳动合同期限内的试用期排除在劳动合同期限之外，规定试用期4个月后合格者才签劳动合同；二是自招工录取周某后，一直拖了近一年不与之签订劳动合同。

根据《劳动法》第九十八条的规定，用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正，对劳动者造成损害的，应承担赔偿责任。1995年5月10日，劳动部发布了《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》，规定用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失。所以，安达公司所称人事部门和业务部门意见不一致的理由不能成为不签订劳动合同的理由，属于故意拖延不与周某订立劳动合同，法院作出判决是完全正确的。企业不仅要依法补签劳动合同，而且应赔偿因故意拖延不订立劳动合同给劳动者造成的损害。

其次，按照《劳动法》的规定，劳动者在试用期可以由双方约定试用期工资，试用期工资不得低于最低工资标准。试用期满，应按照劳动者的工作岗位确定合理的工资标准和享受用人单位的其他福利待遇。本案用人单位拖延与周某签订劳动合同，使周某一直领取试用期工资，未能取得合理的工资待遇，用人单位应按规定予以补偿。劳动部关于《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第三条规定，用人单位故意拖延不订立劳动合同造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入

25%的赔偿费；造成劳动者劳动保护待遇、劳动保险待遇损失，应按国家规定补足、并且按合同约定支付其他赔偿费用。

综上所述，法院依法作出要求用人单位与周某补签劳动合同并赔偿周某损失的判决是合法的，有效地保护了劳动者的合法权益。

【关联法条】与订立劳动合同相关的法律法规

《劳动法》第十六条之规定：

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。

《劳动法》第九十八条之规定：

用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应承担赔偿责任。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十八条之规定：

劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。

《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条之规定：

用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

（一）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；

《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第三条之规定：

本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：

（一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用。