



人民法院 劳动纠纷案例选

邓益洲 肖唯 著

现实困惑
实用法条

专家说法
维权智慧

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

人民法院 劳动纠纷案例选

邓益洲 肖唯 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人民法院劳动纠纷案例选 / 邓益洲, 肖唯著. —北京:
中国法制出版社, 2012. 11

ISBN 978 - 7 - 5093 - 4087 - 5

I. ①人… II. ①邓… ②肖… III. ①劳动争议 - 案例
- 汇编 - 中国 IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 240944 号

策划编辑: 刘 峰 (52jm. cn@163. com)

责任编辑: 周琼妮

封面设计 杨泽江

人民法院劳动纠纷案例选

RENMIN FAYUAN LAODONG JIUFEN ANLIXUAN

著者/邓益洲 肖唯

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/2012 年 11 月第 1 版

印张/ 10.75 字数/ 279 千

2012 年 11 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 4087 - 5

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: 66067023

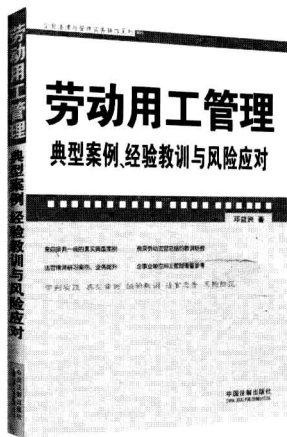
市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

作者简介

邓益洲 法律硕士，北京市朝阳区人民法院原审判员，长期从事劳动争议及民商事案件的审判工作。曾出版《劳动用工管理典型案例、经验教训与风险应对》、《工伤事故官司证据指导》等专著，并在《中国劳动》、《国际商报》等刊物发表劳动法、商法方面的论文多篇。

肖唯 法学硕士，北京市朝阳区人民法院书记员（预备法官），北京市劳动和社会保障法学会会员，曾在《鹿鸣集》、《经济与法》、《青年科学》等刊物发表经济法论文多篇。



目 录

第一章 劳动关系建立、劳动合同订立案例

- 1 劳动者因罹患乙肝等传染病而遭受就业歧视的，如何通过诉讼维权？ 1
- 2 没有签订劳动合同，如何证明劳动关系的存在？ 3
- 3 虽签订了劳动合同但未正式提供劳动，劳动关系是否形成？ 5
- 4 公司股东在什么情况下可主张与公司具有劳动关系？ 8
- 5 劳动者直接与外国企业驻华代表处签订劳动合同是否有效？ 10
- 6 个体工商户与其雇佣人员之间，能否形成劳动关系？ 12
- 7 彩票销售人员的劳动关系如何认定？ 14
- 8 大学生毕业前可否与用人单位建立劳动关系？ 17
- 9 如何认定劳动者学历造假构成欺诈？ 19
- 10 劳动者如何证明受胁迫签订劳动合同？劳动合同无效有何法律后果？ 22
- 11 亲友代为签字的劳动合同书是否有效？ 25
- 12 劳动者拒签劳动合同，用人单位继续留用的，应否支付双倍工资？ 27
- 13 劳动报酬约定不明确时如何适用同工同酬？ 30
- 14 劳动合同只约定试用期的，是否有效？ 32

- 15 连续两次订立固定期限合同，其时间点从何时起算？ 34
- 16 应当订立无固定期限劳动合同而用人单位拒不订立的，
双倍工资从何时起算？ 36
- 17 服务期协议的内容有何法律限制？违反协议的违约金
如何计算？ 39
- 18 竞业限制条款只约定竞业限制义务未约定经济补偿，对
劳动者是否有效？ 41
- 19 用人单位违法收取财物，劳动者可否主张利息损失？ 43
- 20 用人单位在合同中约定法定范围以外的违约金，是否
有效？ 45
- 21 女职工特殊权益如何通过诉讼途径进行保护？ 47
- 22 女职工在“三期”内被违法解除劳动关系，有何救济
措施？ 49
- 23 童工及未成年人劳动权益保护的要点是什么？ 52
- 24 劳动合同无效的法律后果是什么？ 54

第二章 劳动关系履行与变更案例

- 25 职场遭受性骚扰，劳动者如何通过诉讼维权？ 59
- 26 全职劳动者“脚踏两只船”的，对原用人单位应当承
担什么责任？ 62
- 27 非因本人意愿被安排到新单位工作，以前的工龄是否
有效？ 64
- 28 个人承包经营者对其雇佣的劳动者承担何种责任？ 67
- 29 用人单位名称、法定代表人等工商登记事项发生变化，
对劳动关系有何影响？ 69
- 30 劳动者每周末加班一天，且周工作时间超过40小时的，

- 可否主张加班费，按什么标准计算？ 71
- 31 单位停产停业期间，劳动者可否主张工资？ 74
- 32 劳动者违反服务期协议，如何承担违约金？ 76
- 33 竞业限制协议签订后，用人单位可否放弃要求劳动者承担竞业限制义务？ 79
- 34 被派遣劳动者无工作期间，是否有权主张工资？标准如何确定？ 82
- 35 实际用工单位和派遣单位分别对劳动者承担何种义务？ 84
- 36 派遣单位或用工单位任何一方违法侵害劳动者权益，另一方是否承担责任？ 87
- 37 变更劳动合同内容（如降低工资等），可否采取口头形式？ 90
- 38 事业单位聘用制员工如何适用劳动合同法？ 92
- 39 事业单位员工违反服务期协议，是否支付违约金？ 95
- 40 用人单位阻挠职工参加工会，劳动者如何维权？ 98
- 41 工会与用人单位签订的集体合同，对单个职工有何效力？ 99
- 42 工资包含奖金、津贴、补贴或其他内容吗？ 102

第三章 劳动关系解除与终止案例

- 43 单位违法解除劳动关系，劳动者可否要求恢复劳动关系回到原岗位？ 105
- 44 政府提供的安排就业困难人员的公益性岗位，是否适用劳动合同法的相关规定？ 107
- 45 试用期内用人单位可否任意解除劳动合同？ 110
- 46 劳动者解除劳动合同时被扣留资格证书等物品证件，可否主张损失赔偿？ 113

- 47 用人单位不能提供劳动保护或劳动条件的，劳动者可否解除劳动合同？ 115
- 48 规章制度损害劳动者权益的，劳动者可否以此为由解除劳动合同并要求经济补偿？ 117
- 49 劳动者被追究刑事责任，用人单位从何时起可以解除劳动合同关系？ 119
- 50 劳动者不能胜任工作，用人单位可否直接解除劳动合同关系？ 121
- 51 什么情形属于“用人单位客观情况发生重大变化”，用人单位可单方解除合同？ 124
- 52 企业实施经济性裁员，应履行何种法律程序，不履行的后果是什么？ 127
- 53 经济性裁员后重新招录员工的，先前被裁人员如何行使优先受雇权？ 129
- 54 单位提出解除合同并得到劳动者同意的，应否支付经济补偿？ 131
- 55 劳动合同到期自然终止的，劳动者是否有权主张经济补偿？ 134
- 56 集体合同所规定的加班费计算基数，在何种情况下适用于单个劳动者？ 136
- 57 劳动者因单位未缴纳社保、拖欠工资而解除合同的，计算经济补偿的工龄从何时起算？ 138
- 58 因被派遣劳动者有法定过错，用工单位能否直接解除劳动合同关系？ 141
- 59 用人单位违法与劳动者达成解除或终止劳动合同的相关协议后，可否反悔？协议效力如何？ 144
- 60 规章制度虽不违法但明显不合常理，对劳动者是否具

	有约束力?	146
61	工作时间外出揽私活, 单位可否解除劳动合同?	149
62	单位因停产倒闭而解散员工, 是否应支付经济补偿?	151
63	如何认定劳动者严重失职造成重大损害?	153
64	劳动者违法解除劳动关系, 是否应当赔偿用人单位损失并承担违约责任?	156
65	签订服务期协议的劳动者, 服务期内可否单方解除劳动合同?	161
66	单位拒绝出具离职证明的, 劳动者如何维权?	164
67	对有过失的员工先处罚再辞退, 是否合法?	166
68	劳动者在用人单位违法解除劳动合同后是否有权主张工资损失?	168
69	什么情形可认定为用人单位提议并与劳动者协商解除劳动合同?	171

第四章 社会保险与福利案例

70	单位填错定点医疗机构, 导致医疗费不能通过医疗保险报销的, 劳动者可否要求单位予以报销?	173
71	单位未足额缴纳养老保险, 职工可否主张养老金损失?	176
72	带薪年假天数如何计算?	178
73	用人单位未安排劳动者休年休假的工资报酬应如何计算?	181
74	农民工如何主张未缴纳社会保险的损失?	184
75	单位依法缴纳了失业保险, 但职工离职后仍不能领取失业金的, 可否向单位索赔?	187
76	单位将城镇户口职工的社会保险按农村户口缴纳, 职	

- 工如何求偿? 189
- 77 劳动者可否向用人单位追偿自行缴纳的社会保险费? 192

第五章 工伤、职业病维权案例

- 78 上下班途中发生交通事故受伤, 可否认定为工伤? 195
- 79 被派遣至境外工作的劳动者, 可否在境内保留工伤保险关系? 198
- 80 学生在外实习期间发生工伤事故, 如何主张赔偿? 200
- 81 未进行离岗前职业病检查的, 单位可否直接解除劳动合同关系? 203
- 82 工伤职工的停工留薪期长短由谁确定? 205
- 83 工伤医疗费中包含治疗非工伤疾病的费用, 可否一并主张? 208
- 84 用人单位与职工约定“工伤概不负责”, 职工发生工伤的, 用人单位是否应负责任? 211
- 85 工伤职工劳动合同期满, 单位能否终止合同? 213
- 86 劳务派遣关系中劳动者受工伤的, 如何主张赔偿? 217
- 87 劳动争议案件中能否对工伤认定结论、伤残评定结论或已经社保部门核准过的工伤待遇提出异议? 219

第六章 劳动纠纷解决的程序性案例

- 88 劳动争议诉讼中可否申请法院追加其他用人单位为被告? 223
- 89 政府部门介入的人事争议应当起诉谁? 227
- 90 对解除行为的合法性产生争议, 应当由谁承担举证责任? ... 230
- 91 对于劳动合同到期后是否继续存在劳动关系发生争议

	的, 举证责任如何分配?	232
92	对销售提成金额有分歧的, 由谁承担举证责任?	234
93	加班工资的主张如何适用仲裁时效?	236
94	劳动争议案件先予执行的申请, 应当满足什么条件?	238
95	劳动者主张加班费如何举证?	240
96	用人单位拖欠工资, 劳动者如何向法院申请支付令?	243
97	申请撤销仲裁裁决案件中用人单位诉讼重点是什么?	245
98	未签订劳动合同双倍工资及未休年休假工资, 如何适用劳动争议的仲裁时效?	248
99	用人单位招用已退休人员发生争议的, 是否按劳动关系处理?	251
100	偷盖公章私自制作的证据证明效力如何?	253

附录 相关法规

	中华人民共和国劳动法	257
	(2009年8月27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	270
	(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)	274
	(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)	277
	(2010年9月13日)	
	中华人民共和国劳动合同法	280
	(2007年6月29日)	
	中华人民共和国劳动合同法实施条例	295

(2008年9月18日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	301
(2007年12月29日)	
中华人民共和国社会保险法	309
(2010年10月28日)	
工伤保险条例	324
(2010年12月20日)	

第一章 劳动关系建立、劳动合同 订立案例

1 劳动者因罹患乙肝等传染病而遭受就业歧视的，如何通过诉讼维权？【（2010）昌民初字第5054号】

现实困惑

袁某系南京某大学2009届机械工程专业本科毕业生，毕业时间为2009年7月。2008年11月23日，袁某与北京某机械公司签订《毕业生就业协议书》，某机械公司同意录用袁某，期限为三年。2009年8月11日，袁某毕业后，持《报到证》到机械公司报到，并参加了入职培训。2009年8月18日，机械公司安排袁某等新员工体检，袁某被查出携带乙肝病毒，且传染性较强。后袁某自行到北京地坛医院就诊，被确诊为乙型病毒性肝炎病原携带者。2009年8月24日，机械公司以袁某体检不合格为由，通知袁某撤离单位宿舍，并支付袁某1400元的补偿费。袁某认为机械公司侵犯其平等就业权，遂申请劳动仲裁，仲裁委未支持其申诉请求，袁某不服，起诉到法院，请求确认机械公司辞退行为侵害了袁某的就业权，属于就业歧视，并要求对辞退行为进行书面道歉，赔偿损失。法院经审理后，判决机械公司向袁某书面赔礼道歉，赔偿经济损失9600元、精神损害抚慰金2000元。

专家说法

劳动者享有平等就业的权利。除法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得强行将乙肝

病毒血清学指标作为体检标准，不得以劳动者为乙肝病原携带者为由拒绝录用或者予以辞退。本案袁某与机械公司所约定的工作岗位为“工艺”，并非法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作类型，机械公司因袁某体检结论辞退袁某的行为，违反了平等（公平）就业原则，且造成袁某经济损失和精神痛苦，故机械公司对袁某被辞退后至其再次就业前的合理经济损失及精神损失应予以赔偿。

袁某可否要求回到机械公司继续上班呢？可以，因为机械公司的辞退行为是违法解除劳动关系的行为，根据《劳动合同法》第四十八条的规定，如果袁某本人愿意，是有权回机械公司继续上班的。但由于本案中袁某自愿不要求回去上班，而是选择要求赔礼道歉和经济赔偿，因此法院没有判决双方恢复劳动关系。

实用法条

《就业促进法》

第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

《劳动合同法》

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

维权智慧

劳动者平等就业的权利与用人单位禁止就业歧视的义务是一个问题的两个方面，平等就业本身就意味着反对就业歧视。所谓就业歧视，是指公民在就业过程中，因民族、种族、性别、宗教信仰、特殊身体状况等与其从事的岗位没有直接关系的因素而受到被剥夺就业机会等不公平的对待。随着社会的发展，反对就业

歧视，保护平等就业权，已成为我国劳动法的基本原则之一，而且是法律（《就业促进法》）明确规定的劳动者基本权利和用人单位的基本义务。为确保劳动者平等就业权落到实处，法律还明确赋予劳动者在遭受就业歧视时，通过司法途径维护合法权益的权利。当然，平等就业权并非意味着绝对的平等。根据国家有关法律、法规的规定，某些岗位因客观原因，只能允许具备法定条件者就业，用人单位当然有权拒绝不具备法定条件者上岗。

2 没有签订劳动合同，如何证明劳动关系的存在？【（2011）锡民终字第0013号】

现实困惑

2010年1月21日，石某不慎摔伤。次日，石某因左股骨骨折到无锡市第二人民医院进行手术治疗，于同年2月9日出院。2010年7月，石某向人事劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认2010年1月21日受伤时与无锡市某保洁公司存在劳动关系。但该仲裁委员会书面通知其不予受理。同月，石某起诉至无锡市某区人民法院，要求确认与保洁公司具有事实劳动关系，以便到劳动局申请工伤认定。

在法院审理过程中，石某为证明其主张，提交了以下证据：1. 住院病历，证明其受伤及住院治疗的事实；2. 2010年1月14日《服务质量跟踪单》，证明石某受保洁公司指派，为客户保洁；3. 保洁公司发放的保洁员工作服。另外，石某向法院申请调查取证。法院因此而询问了证人章某，章某说他跟石某在2010年1月14日受保洁公司委派，一同为客户保洁。法院还到无锡市某公安分局调取了《接处警记录》，其记载：2010年1月23日11时，在无锡市第二人民医院急诊室门口发生纠纷，因石某在保洁公司工作期间摔伤，保洁公司负责人答应帮忙看病，并按有关法律规定处理。法院经一审和终审，均支持了石某的诉讼请求，确认其与保洁公司具有事实劳动关系。判决生效后，石某

持判决书要求劳动局认定工伤，在劳动关系已被确认的基础上，劳动局遂依法认定其为工伤。

专家说法

根据民事诉讼的证据规则，诉讼当事人对于自己的主张，有责任提供证据；对于反驳对方主张所依据的事实，也有责任提供证据。石某与保洁公司之间没有签订劳动合同，因此缺乏直接证据来证明双方存在劳动关系。为了维护正当权益，石某应当提交证据证明劳动用工的事实。石某为证明与保洁公司存在劳动关系，提交了《服务质量跟踪单》，结合法院调取的章某证言及公安机关《接处警记录》，石某提供的证据能够相互印证，形成了逻辑连贯的证据链条，可以证明石某曾为保洁公司提供劳动和保洁公司对石某劳动用工的事实，因此法院确认了劳动关系。保洁公司虽否认双方具有劳动关系，但未能充分地举证证明，因此不能得到法院认可。

实用法条

《劳动合同法》

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。

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》

第一条 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。

第二条 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。

维权智慧

劳动合同是认定劳动关系最直接有效的证据,但由于某些劳动者和用人单位法制观念不够强,或其他原因,导致劳动者没有与用人单位签订劳动合同,但双方客观上存在劳动用工的事实,这在劳动法上叫做“事实劳动关系”。在这种情况下,为避免日后纠纷和权益受损后得不到救济,劳动者应当增强证据保存意识,在工作中留心保存能够证明劳动者为用人单位提供劳动和服务,以及用人单位对劳动者进行了管理、监督、指令、培训等行为以及支付报酬等方面的证据,比如业务单证、客户资料、考勤卡、同事的证言、社保缴费记录、员工花名册、与用人单位的电子邮件通讯记录,等等,以便在发生劳动纠纷时,更好地完成自己的举证义务,维护自己的合法权益。

3 虽签订了劳动合同但未正式提供劳动,劳动关系是否形成?

【(2009)朝民初字第2850号】

现实困惑

2006年2月至2008年5月,余某在上海某软件公司工作,月收入为9000元。2007年10月,某科技公司与余某订立《赴