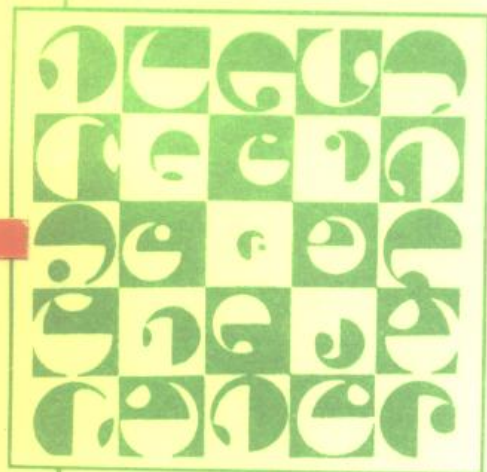


中国劳动报社服务热线专家组编

实施劳动法案例解说



中国人事出版社



国防大学 2 062 1302 4

实施劳动法案例解说

中国劳动报社“服务热线”专家组 编



中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

实施劳动法案例解说/中国劳动报社服务热线专家组编.
北京: 中国人事出版社, 1995. 9
ISBN 7-80076-782-5

I. 实… II. 中… III. 劳动法-案例-解释-中国 IV. D9
22.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 16786 号

中国人事出版社出版

(100028 北京朝阳区西坝河南里 17 号楼)

新华书店经销

中国建筑工业出版社印刷厂印刷

*

1995 年 10 月第 1 版 1995 年 10 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/32 印张: 12

字数: 250 千字 印数: 1—10000 册

定价: 16.00 元

前言

《劳动法》颁布实施以来,各地认真贯彻执行,取得了可喜的成绩。但也有少数企业仍存在着自觉或不自觉地违反劳动法规、侵犯职工合法权益的情况,而一些劳动者也遇到了诸如就业、工资、保险、福利等方面的问题,渴望从《劳动法》上获取解答。本着“宣传法律知识,提供法律咨询,面向基层群众,服务工作大局”的宗旨,《中国劳动报》自今年3月开始,开辟了《服务热线》专栏,配合《劳动法》的实施,为读者提供相关的服务。《服务热线》的内容包括:《以例说法》——选择有典型意义的具体案例,以劳动法律法规为依据进行剖析与解说;《法律咨询》——请有关专家、学者就读者提出的有关法律方面的疑难问题给以解答,为劳动者释疑解难,供劳动工作者用法、执法时参考。

《服务热线》栏目开设以来,受到了广大读者的欢迎和支持。不少读者要求将文章汇集成册,以利于留存并指导工作。为此,我们将《中国劳动报》1995年8月底前发表过的《服务热线》专栏及“《劳动法》ABC”栏目文章稍加修改后,编辑成“实施《劳动法》案例解说”一书。为便于读者查索,将《劳动法》及其配套法规附录于后,奉献给读者。

在编辑本书过程中,得到了全国总工会法律工作部、劳动部有关司局、中国人民大学关怀教授等专家学者的支持和帮助,在此一并致谢。

编者

1995.9

目 录

用人单位不得随意解除劳动合同	(1)
无固定期限的劳动合同可以解除吗?	(2)
试用期已过,用人单位能以不符合录用条件为由解除劳动合同吗?	(3)
职工患病在规定的医疗期内企业不能与其解除劳动合同	(5)
职工超过法定医疗期限仍不上班,用人单位可以与之解除劳动合同 吗?	(7)
企业濒临破产法定整顿期间可以与职工解除劳动合同	(8)
职工与原单位解除劳动合同之前,可以与另一单位再签合同吗?	(9)
用人单位因客观情况变化解除劳动合同,应按规定给予劳动者经 济补偿	(11)
在合同期内临时变更工作岗位也须按法定程序办理	(13)
单方违约应按劳动合同规定支付违约金	(14)
职工擅自离职违反劳动合同应承担违约责任	(15)
职工违反劳动合同随意“跳槽”应赔偿企业损失	(17)
职工被企业派出培训后不辞而别,应依法承担违约责任	(18)
试用期内职工提出解除劳动合同还要承担赔偿责任吗?	(20)
企业不及时续订劳动合同要依法承担责任	(21)
双方协商解除劳动合同,企业不能要求职工承担赔偿责任	(23)
签订“工伤自理”的劳动合同是侵犯劳动者权益的行为	(24)
劳动合同期满,劳动者不能强求用人单位续签劳动合同	(26)
不能以追索培训费为名,要求劳动者续签合同	(27)
应注意预防劳动合同不严密引发的劳动争议	(28)
民办公司、私营企业也要认真履行劳动合同	(30)

怎样看待这起因老板违反劳动合同引起的争议?	(32)
企业辞退职工必须依法办事	(33)
企业应注意避免除名适用法规不当	(35)
他是否应被除名?	(36)
用人单位必须依法缴纳社会保险费	(38)
职工提出解除劳动合同,企业不能要求交回为其缴纳的养老保险费	(40)
企业不应推卸支付职工工伤治疗费的责任	(40)
在从事对社会有益的工作中受伤,应当享受工伤待遇	(42)
劳动合同制工人非因工负伤,应依法享受有关保险待遇	(43)
实行日工资制度的企业,女职工产假期间应享受生育津贴	(45)
不应拖欠下岗职工生活费和医药费	(46)
用人单位不得以“集资”为名变相收取“入厂押金”	(47)
不能以拒交“劳动抵押金”为由给职工处分	(49)
职工合理调动,用人单位不应无理收费	(50)
企业开除职工也应退还违反规定收取的风险抵押金	(51)
企业因生产需要确需加班,也应依法办事	(53)
职工的申诉权利应得到维护	(54)
正确理解和掌握仲裁申诉时效才能保障行使申诉权利	(56)
仲裁庭制作的调解书送达之日即具有法律效力,当事人必须履行	(58)
委托他人参加仲裁活动,要注意避免代理不当的情况发生	(59)
承包人损害职工权益,企业作为法人应承担相应责任	(61)
职工严重违纪可以提前解除劳动合同吗?	(63)
劳动者被判刑缓期执行的可否解除劳动合同?	(64)
劳动者被判监外执行、管制或被劳动教养的,用人单位是否要解除 劳动合同?	(65)
劳动合同期内职工失踪,企业可解除劳动合同吗?	(67)

能否与试用期内不符合录用条件的怀孕女工解除劳动合同? ...	(67)
订立无固定期限劳动合同的职工在合同履行期间可以解除劳动合同吗?	(68)
企业不按劳动合同约定支付劳动报酬,职工有权解除劳动合同	(70)
职工已到退休年龄但合同期未满,是否可延长到合同期满再退休?	(71)
用人单位单方变更劳动合同改变职工工作岗位合法吗?	(72)
农民轮换工能不能签订无固定期限劳动合同?	(73)
可以同“担保人”签订劳动合同吗?	(74)
对因违纪被解除合同的职工企业还要给予经济赔偿吗?	(75)
职工在合同期内自行离职应如何处理?	(76)
代培生违约,应当赔偿代培费吗?	(77)
企业内部的规章制度可否作处理职工的依据?	(78)
不能乱立名目克扣或拖欠职工工资	(79)
实施新的工时制度后,企业劳动者日工资、小时工资如何折算?	(81)
计件工资的劳动者加班工资如何计发?	(82)
农民合同制工人在合同期内也应享受工伤医疗保险	(83)
企业不应停发富余职工的生活费、停缴其养老保险费	(84)
企业只按照职工在本单位工作年限确定医疗期对吗?	(86)
医疗期怎样计算?	(87)
严重困难企业能否裁减因工负伤人员?	(88)
未到退休年龄的职工提前退休符合国家规定吗?	(89)
富余职工调剂到下属单位,必须停薪留职吗?	(91)
用人单位给予职工留用察看处分引起争议,是否属于仲裁受案范围?	(92)
怎样理解连带赔偿责任?	(93)

《劳动法》中企业的概念如何理解?	(94)
《劳动法》中的个体经济组织是指什么?	(95)
未满十六周岁的未成年人可以就业吗?	(95)
怎样理解《劳动法》中关于残疾人、少数民族人员、退出现役的军人 就业的规定	(96)
《劳动法》实施后,企业内干部、工人的身份界限是否还存在? ...	(97)
实行合同制后过去混岗的集体工在待遇上是否与全民工一样?	(98)
怎样区别劳动合同与其他合同?	(99)
企业组织签订劳动合同应做好哪些准备工作?	(100)
劳动者在试用期内有哪些权利和义务?	(101)
什么是无固定期限劳动合同? 哪些人可以签订无固定期限劳动 合同?	(103)
什么是劳动合同的终止?	(103)
《劳动法》中规定的用人单位解除劳动合同的条件应如何理解?	(104)
什么是录用条件?	(105)
约定条件出现,终止劳动合同不需提前三十天通知对方	(105)
什么是暴力、威胁、非法限制人身自由的手段强迫劳动?	(106)
连续工作满十年以上的临时工可否订立无固定期限的劳动合同?	(107)
新录用的劳动者能否签订无固定期限的劳动合同?	(108)
解除劳动合同与开除除名有什么区别?	(108)
辞职和解除劳动合同有什么不同?	(109)
用人单位在什么情况下解除劳动合同应给劳动者经济补偿?	(110)
劳动合同中约定保守商业秘密有何意义?	(111)
国家对节假日放假有什么规定?	(112)

企业哪些人员可以实行不定时工作制度和综合计算工时工作制？	(113)
厂长可以强制工人加班加点吗？	(114)
即使工人同意，企业违反规定加班也要受处罚	(115)
企业通过提高劳动定额迫使职工延长工作时间是违法行为	(116)
企业组织工人抢修生产设备而延长工作时间，是应调休、轮休，还是支付加班工资？	(117)
工资为什么不能用实物支付？	(117)
最低工资主要包括哪些内容？	(119)
用人单位在哪些情况下可以代扣劳动者工资？	(120)
怀孕女工请假作产前检查不应扣发工资	(121)
为什么要对女工禁忌劳动范围作出规定？	(121)
哪些作业属高处、低温、冷水作业？	(123)
失业保险的对象和范围是什么？	(123)
失业职工怎样办理申领失业救济金手续？	(124)
失业救济金等费用的发放期限和发放标准是如何确定的？	(125)
经企业批准辞职的富余职工，其生活补助费如何计发？	(125)
国家对分流安置国有企业富余职工有哪些规定？	(126)
什么是劳动争议？	(127)
什么是集体劳动争议？	(128)
发生劳动争议后应通过什么程序解决？	(129)
人民法院可否直接受理劳动争议案件？	(131)
劳动争议的受案范围包括哪些？	(132)
未签订劳动合同而发生争议，仲裁部门是否受理？	(133)
什么是劳动争议调解？	(134)
发生在《劳动法》实施前的劳动争议，其申诉时效如何掌握？	(135)
劳动争议六十日内结案如何计算？六十日之内不能结案的，应如何处理？	(136)

什么是法律责任?	(136)
什么是法律、行政法规、地方性法规和规章?	(138)

附 录

中华人民共和国劳动法	(139)
关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	(156)
劳动部关于实施最低工资保障制度的通知(劳部发[1994]409号)	(177)
职业指导办法(劳部发[1994]434号)	(178)
劳动监察员管理办法(劳部发[1994]448号)	(181)
企业经济性裁减人员规定(劳部发[1994]447号)	(184)
农村劳动力跨省流动就业管理暂行规定(劳部发[1994]458号)	(186)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定(劳部发[1994]479号)	(194)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法(劳部发[1994]481号) ...	(196)
集体合同规定(劳部发[1994]485号)	(198)
工资支付暂行规定(劳部发[1994]489号)	(204)
就业训练规定(劳部发[1994]490号)	(209)
未成年工特殊保护规定(劳部发[1994]498号)	(216)
关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法 (劳部发[1994]503号)	(224)
职业培训实体管理规定(劳部发[1994]506号)	(226)
矿山安全监察员管理办法(劳部发[1994]500号)	(231)
矿山建设工程安全监督实施办法(劳部发[1994]502号)	(234)
企业职工生育保险试行办法(劳部发[1994]504号)	(238)
违反《中华人民共和国劳动法》行政处罚办法	

(劳部发[1994]532号)	(241)
国务院关于修改《国务院关于职工工作时间的规定》的决定	(246)
国务院关于职工工作时间的规定	(247)
国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知	
(国发[1995]6号)	(248)
关于实施再就业工程的报告(国办发[1995]24号)	(260)
爆炸危险场所安全规定(劳部发[1995]56号)	(264)
劳动部关于改进完善弹性劳动工资计划办法的通知	
(劳部发[1995]122号)	(274)
劳动仲裁员聘任管理办法(劳部发[1995]142号)	(278)
《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法	
(劳部发[1995]143号)	(281)
国家机关、事业单位贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实 施办法(人薪发[1995]32号)	(284)
厂内机动车辆安全管理规定(劳部发[1995]161号)	(286)
尾矿设施安全监督管理办法(试行)(劳部发[1995]186号)	(291)
《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答	
(劳部发[1995]187号)	(296)
实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答	
(劳部发[1995]202号)	(301)
关于贯彻《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》 的实施意见(劳部发[1995]207号)	(303)
劳动部关于技工学校、职业(技术)学校和就业训练中心毕(结)业 生实行职业技能鉴定的通知(劳部发[1995]208号)	(309)
劳动部关于劳动争议案件管辖范围的复函	
(劳部发[1995]209号)	(311)
国有企业工资内外收入监督检查实施办法	
(劳部发[1995]218号)	(312)

劳动部关于抓紧落实流动就业凭证管理制度的通知 (劳部发〔1995〕221号)	(317)
劳动部关于进一步完善劳动争议处理工作的通知 (劳部发〔1995〕222号)	(320)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 (劳部发〔1995〕223号)	(324)
对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定 (劳部发〔1995〕226号)	(327)
劳动部关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知 (劳部发〔1995〕236号)	(329)
从事技术工种劳动者就业上岗前必须培训的规定 (劳部发〔1995〕254号)	(330)
现代企业制度试点企业劳动工资社会保险制度改革办法 (劳部发〔1995〕258号)	(334)
劳动安全卫生监察员管理办法(劳部发〔1995〕260号)	(339)
劳动防护用品生产许可证审查员管理暂行办法 (劳部发〔1995〕261号)	(341)
劳动防护用品质量监督检验机构管理办法 (劳部发〔1995〕265号)	(351)
劳动部办公厅对《关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问 题的请示》的复函(劳办发〔1995〕1号)	(366)
劳动部办公厅关于私人包工负责人工伤待遇支付问题的复函 (劳办发〔1995〕11号)	(366)
劳动部办公厅对《关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解 除劳动合同的请示》的复函(劳办发〔1995〕16号)	(367)
劳动部办公厅对《关于全面实行劳动合同制若干问题的请示》 的复函(劳办发〔1995〕19号)	(367)
劳动部办公厅对“关于实行劳动合同制有关问题处理意见的报告”	

的复函(劳办发〔1995〕33号).....	(368)
劳动部办公厅关于执行《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》有关问题的复函(劳办发〔1995〕67号)	(370)
劳动部办公厅对“关于除名职工重新参加工作后工龄计算有关问题的请示”的复函(劳办发〔1995〕104号).....	(370)
劳动部办公厅对“关于劳动监察中执行劳动部文件有关行政处罚标准问题的请示”的复函(劳办发〔1995〕120号).....	(371)

用人单位不得随意解除劳动合同

案例 1994年3月1日,某中外合资大酒店聘请了闫某等6人为餐饮部厨师,并签订了3年固定期限的劳动合同。合同中规定:“乙方闫某等人的工资级别为四级一档,月标准工资500元,每月递增50元至月标准工资达到1000元止”;“合同自1994年3月1日至1997年2月28日止”;“单方违反合同,给对方造成经济损失的,应根据后果或责任大小予以赔偿”;“在合同期满前单方面随意解除劳动合同的,属于违约行为,违约方必须支付违约金,违约方按乙方月标准工资额的2倍乘以合同未到期月数”计算。从1994年12月1日起6名厨师每人每月的工资为1000元。12月5日,该大酒店却以经营滑坡为由将6人辞退。12月8日,6人推举闫某为代表向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求大酒店按照双方签订的劳动合同中所约定的赔偿办法,支付每人每月2000元、共27个月合同未到期违约金5.4万元,总计33.9万元。仲裁委员会经审查,依法受理了此案,并组成仲裁庭调查处理。经调查,大酒店在辞退闫某等6人之前的1994年7月至11月,经营情况比较正常,经济滑坡理由不成立。闫某等人亦没有违反店规行为。经调解不成仲委会于1995年3月11日依法作出裁决:撤销大酒店对闫某6人的辞退决定,继续履行劳动合同;仲裁费由大酒店承担。仲裁后,双方均服从裁决。

评析 这起劳动争议是由于用人单位单方面随意解除劳动合同引起的。这6名厨师与大酒店签订的劳动合同约定清楚,依法生效。而在双方履行了9个月的时间时,用人单位却以“经营滑坡”为由解除了劳动合同。这属于单方违约的问题。事实比较清楚。

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。《劳动法》第十七条第二款规定：“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。”解除劳动合同必须遵守《劳动法》第二十四条“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除”的规定。该大酒店经营情况比较正常，但却以“经营滑坡”为由辞退6名厨师的理由显然不成立，闫某等人又没有违反该酒店的有关规定，随意辞退闫某等6人，单方擅自解除劳动合同，违反了《劳动法》的有关规定。申诉人要求被诉方按双方签订的劳动合同中约定的赔偿办法支付一定金额的违约金，其理由是成立的，也是合法的。劳动争议仲裁机构依法裁决撤销用人单位的辞退决定，继续履行劳动合同，这样既维护了劳动合同的严肃性，又保护了劳动者的合法权益。

这起劳动争议说明，一些企业法人代表的法律意识比较淡薄，片面地认为劳动合同只是约束劳动者的，用人单位可以排除在外。实际上劳动合同对劳动者和用人单位都具有同等法律约束力，必须认真履行，任何一方违反了劳动合同中的约定，都要承担相应的责任。

无固定期限的劳动合同可以解除吗？

案例 贺某与某电机厂签订了无固定期限劳动合同。不久，贺某因犯故意伤害罪，被判处有期徒刑两年，缓期两年执行。宣判一个月后，电机厂通知贺某解除劳动合同。贺某不同意，认为他签的劳动合同是无固定期限的，而且自己虽被判刑，但是缓期执行，仍可以在厂内干活。因此，不同意解除劳动合同。厂方坚持应解除劳动合同。贺某向劳动争议仲裁委员

会提请仲裁。经裁决,电机厂与贺某的劳动合同解除了。

评析 这个案子涉及了两个问题:一是无固定期限的合同能不能解除,二是缓期执行期间能否保留劳动合同。《劳动法》为了维护法的严肃性,在第25、26、31、32条款中对劳动合同的解除有严格的规定。第25条规定:如果劳动者被依法追究刑事责任,用人单位就可以解除劳动合同。这里的劳动合同是具有法律效力的劳动合同,它包括劳动合同的所有形式,自然也包括无固定期限的劳动合同。因为无固定期限的劳动合同,只是在期限方面有别于其它劳动合同,但它仍然是劳动合同,具有法律所规定的一切劳动合同的属性。因此,只要违反《劳动法》的有关规定,无固定期限的合同也可以解除。《劳动法》第25条规定劳动者被追究刑事责任,用人单位可以解除劳动合同。被追究刑事责任也包括缓期执行,缓期执行只是量刑的一种,缓期执行者仍是罪犯,不享有普通劳动者的权利。因此,贺某虽是缓期执行,但他仍在被追究刑事责任范畴内,因此,电机厂与贺某解除劳动合同的法律依据是充分的。贺某通过自己的努力改造,一定会争取到重新成为自食其力的劳动者的权利。

试用期已过,用人单位能以不符合 录用条件为由解除劳动合同吗?

案例 1994年4月,王某与某企业签订了为期五年的劳动合同,合同规定试用期6个月。1995年1月,王某患病住院治疗,该用人单位以王某不符合录用条件为由,解除了与王某所签订的劳动合同,同时,不担负王某的医疗费,也不给予有

关的病假待遇。王某不服,于1995年2月向当地劳动争议仲裁委员会提出了仲裁申请。

评析 这是一起因用人单位违反劳动法律法规而引起的争议。

依据《劳动法》第二十五条的规定,只有劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位才可以解除劳动合同。试用期已过,用人单位就不得再以不符合录用条件为由同劳动者解除劳动合同。本案中,王某同该企业签订的劳动合同中规定了6个月的试用期,而实际上王某已经工作了9个月,试用期已过,此时,企业再以不符合录用条件为由要求同其解除劳动合同,这显然是违反法律、法规规定的。根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》,(劳部发〔1995〕233 第二条(四)的规定,“用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。”对劳动者造成损害,应赔偿劳动者损失。

本案中,该企业不担负王某的医疗费,也不给予有关的病假待遇,也是违反《劳动法》及其配套规章规定的。根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发〔1994〕479 号)第三条的规定:“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期”;第五条:“企业职工在医疗期内,其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行”。根据这些规定,企业应给予报销医疗费。如果医疗期满,王某不能从事原工作,也不能从事由企业另行安排的工作,则可依据《劳动法》第二十六条的规定,解除与王某的劳动合同,但需按《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》支付经济补偿金和医疗补助费。