

说案讲法丛书

1

劳动争议 典型案例剖析

杨汉平 主编

中国物资出版社

●说案讲法丛书

劳动争议典型案例剖析

主 编:杨汉平

副主编:曾 军 韩智力 莫 亮

撰稿人:杨汉平 张喜亮 霍起迈

阎荣玲 毛国权 牛建伟

吴新华

2005

中国物资出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议典型案例剖析/杨汉平主编. —北京:中国物资出版社,1996.5

(说案讲法丛书)

ISBN 7-5047-1167-5

I. 劳… II. 杨… III. 劳动争议-劳动法-案例-研究-中国
N. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 05566 号

劳动争议典型案例剖析

杨汉平 主编

中国物资出版社出版发行

全国新华书店经销

北京市怀柔县王史山胶印厂印刷

开本:787×1092mm 1/32 印张:7.625 字数:168 千字

1996 年 8 月第 1 版 1996 年 8 月第 1 次印刷

印数:0001-6000(册)

书号:ISBN 7-5047-1167-5/D·0029

定价:9.00 元

《说案讲法丛书》编委会

主 任:	曹南江	解伟明	
副主任:	杨汉平	佟 斌	陈 希
	许 才	刘 昱	藏 军
编 委:	田小男	张 菁	刘凤清
	任卫东	赵 方	侯纯英
	侯纯毅	李 矗	张惠民
	李和平	李燕明	李 波
	何继辉	喻中升	唐 祥
	谭 红	邵世星	薛伟宏
	蒋 历	吴 锋	吴红梅
	陈 佳	刘亚天	徐景和
	孟含梅	王晓波	曹 平
	曹 进	李宝平	林培芬
	阎荣玲	李 岩	谢肇国
	刑亚琪	彭燕林	谷铁城
	解敬东	杨 梳	

前 言

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》和《中华人民共和国劳动法》颁布实施以来,具有中国特色的劳动争议处理制度得到了完善和发展。多数企业依法建立了劳动争议调解委员会,并越来越显示出其不可替代的重要作用;绝大多数地方人民政府都设立了劳动争议仲裁委员会,及时公正地处理了劳动争议案件;人民法院受理的劳动争议方面的案件也有所增加。有些法院已经设立了劳动法庭。

劳动争议是劳动关系不协调的一种表现,依法及时妥善地处理劳动争议,对于保护劳动关系当事人的合法权益,促进劳动关系的和谐发展有着重要意义。我国劳动争议处理制度的原则主要表现为,坚持调解先行、及时处理、合法公正。在由计划经济向社会主义市场经济过渡中,劳动争议案件呈上升趋势。劳动行政部门、工会和用人单位正确处理好劳动争议,可以促进企业的改革和经济的发展,更好地维护职工的合法权益。它是贯彻党的改革、发展、稳定的基本方针的重要法律制度。

为便于广大职工和用人单位正确理解和运用劳动争议处理方面的法律法款,维护其合法权益,本书精心选编了劳动法实施以来发生的劳动争议典型案例,并对这些案例进行了法理和实务方面的分析与评述。这是一本实用性很强,值得推荐的书。

中国工运学院院长、教授

孙中范

1995 年 10 月

目 录

一、因开除、除名、辞退、辞职、自动离职

等发生争议的案例 (1)

1. 职工违纪,企业能不合程序作出开除决定吗? (1)
2. 企业能以民事纠纷对职工除名吗? (3)
3. 企业整顿,可以辞退职工吗? (6)
4. 企业可以开除病休期间从事第二职业
的胡某吗? (8)
5. 职工被刑事拘留,企业能否予以除名? (10)
6. 丈夫调离,妻子也必须调走吗? (12)
7. 非法兼职职工能被开除吗? (14)
8. 职工擅自离职,企业辞退其家属,
这样做合法吗? (17)
9. 职工退休后被原企业开除,这样做有效吗? (20)
10. 职工因借调期满未归能被除名吗? (22)
11. 企业发生严重困难,能否裁减因工负伤
人员? (24)
12. 企业在公安机关没有做出违反《治安管理处罚
条例》的决定之前,可以要求职工调离吗? (26)
13. 下岗待业职工也须遵守厂规吗? (28)
14. 企业开除职工要退风险抵押金吗? (30)
15. 自谋生路能做“自行离厂”处理吗? (33)

二、因劳动报酬发生争议的案例 (36)

1. 企业能以节约生产为由不支付最低工资吗? (36)
2. 企业能扣给企业带来损失的职工工资吗? (38)

3. 职工没有完成承包定额,企业不给发工资合理吗? (41)
4. 宋某休探亲假不受最低工资保障吗? (44)
5. 承包的果园亏损,由谁支付职工工资? (46)
6. 下属企业实行承包,由谁负责支付职工工资? ... (48)
7. 职工出庭作证占用工作时间,企业扣发其工资对吗? (50)
8. 职工在留用察看期间被停发工资合理吗? (52)
9. 雇主与他人发生纠纷,能停发民工工资吗? (54)
10. 职工上班时间打架造成赔偿,企业能扣工资相抵吗? (57)
11. 待岗职工凭病假证明可以不执行考勤制度吗? (59)
12. 孙某应该赔偿修车费吗? (61)
- 三、因劳动保险发生争议的案例**..... (65)
 1. 企业生产经营困难,可以扣发退休工人的退休金吗? (65)
 2. 女儿不辞而别,企业能扣父亲的退休费吗? (67)
 3. 冯某刑满释放后,工龄如何计算? (69)
 4. 杨某的失业救济金为什么被停发? (71)
 5. 履行转包合同时受伤是工伤吗? (74)
 6. 公司应为张某办理病退吗? (76)
 7. 临时工享受医疗待遇吗? (79)
 8. 在从事对社会有益的工作中负伤是否应享受工伤待遇? (81)
 9. 因病请长假的职工住院,医疗费自负吗? (84)
 10. 没签劳动合同,能否享受工伤待遇? (86)

11. 企业能对未到年龄的职工办理厂内 离岗休养吗?	(88)
12. 因住房发生纠纷,企业能扣职工的 退休费吗?	(90)
四、因职工培训发生争议的案例	(93)
1. 王某应返还培训费吗?	(93)
2. 崔某续签的合同有效吗?	(95)
五、因劳动保护发生争议的案例	(98)
1. 企业违章指挥作业造成事故要承担责任吗?	(98)
2. 等待职业病鉴定期间能作厂内待业处理吗? ...	(100)
六、因女职工特殊保护发生争议的案例	(104)
1. 试用期可以解除怀孕女工的劳动合同吗?	(104)
2. 女工怀孕期间,劳动合同到期,企业能终止 劳动合同吗?	(106)
3. 女工流产能享受产假待遇吗?	(108)
4. 公司规定产假 56 天,申某休假 90 天, 能以旷工除名吗?	(110)
5. 企业实行计件工资,可以不发女职工的 产假工资吗?	(113)
6. 哺乳期内违纪,企业能解除劳动合同吗?	(115)
7. 女职工在哺乳期不能从事哪些工作?	(117)
七、因工作时间和休息休假发生争议的案例	(120)
1. 这样的工时制度是否违法?	(120)
2. 为赶生产任务长期超时工作,这样做 合法吗?	(122)
3. 纺织厂应批准高某的婚假吗?	(124)
4. 曹某能探望外地的母亲吗?	(126)

八、因签订和履行劳动合同发生争议的案例 (129)

1. 非法人机构与员工签订的劳动合同有效吗? ... (129)
2. 以虚假招聘广告签订的劳动合同有效吗? (131)
3. 生产承包人招用临时工,产生劳动争议,
企业应负责吗? (133)
4. 劳动合同规定“死伤概不负责”的
条款有效吗? (135)
5. 职工在试用期享受医疗待遇吗? (138)
6. 合资企业在合同到期后终止与病休职工的合同,
这样做合法吗? (140)
7. 职工被停发工资后,要求解除劳动合同,用人
单位能要求其支付违约金吗? (142)
8. 企业因经营亏损,能否解除劳动合同
以裁减人员? (144)
9. 用人单位能否以职工隐瞒个人情况为由
解除劳动合同? (146)
10. 因工负伤致残的职工被判缓刑,劳动合同
能解除吗? (148)
11. 法人变更后单位单方解除劳动合同
是否有效? (150)
12. 职工提出解除合同,企业同意后还要
再补偿损失吗? (153)
13. 职工被判缓刑,其无固定期限的劳动合同
可以解除吗? (155)
14. 岗位发生变化,企业应否赔偿? (157)
15. 用人单位能以经营滑坡为由解除与员工
的劳动合同吗? (159)

16. 职工病愈后仍不上班,用人单位可以解除 劳动合同吗?	(162)
17. 用人单位能单方改变职工工作岗位吗?	(164)
18. 职工解除劳动合同在企业未给予答复的情况下, 又被外单位录用有效吗?	(166)
19. 洪某未同原单位解除劳动合同, 能“跳槽”吗?	(168)
20. 没有得到劳动合同约定的待遇,有无权利 炒老板的鱿鱼?	(171)
21. 招用他企业职工应否承担责任?	(174)
22. 职工可以带走企业的专有技术资料吗?	(176)
23. 中外合资企业可以雇佣境外人员吗?	(179)
24. 厂方未将解除合同的文件按时送达本人, 怎么办?	(181)
25. 因汽车毁坏,用人单位能与聘用的司机 解除劳动合同吗?	(184)
26. 一方未签字的劳动合同有法律效力吗?	(186)
九、其他争议案例	(189)
1. 童工串岗致残,企业有责任吗?	(189)
2. 企业能强迫富余职工停薪留职吗?	(191)
3. 发生劳动争议,可以在多长期限内提出 申诉?	(193)
附录一:职工奖惩与辞退违纪职工的法规及若干 实用问题解答	(196)
附录二:中华人民共和国企业劳动争议处理条例及 若干实用问题解答	(217)

一、因开除、除名、辞退、辞职、自动离职等发生争议的案例

1. 职工违纪，企业能不合程序作出开除决定吗？

案例

王某与某市第二运输公司在1992年签订了10年的劳动合同。1993年12月1日，王某又与该公司六队签订了1年的统调营运单车承包合同，承包经营一辆“解放”半挂汽车。在这份承包合同中，双方约定，自揽货源必须经调度同意方能承运，同时还须填写货单，否则按私拉乱运处理。1994年8月12日，王某接到调度计划给某市运送煤炭。出车前，现场调度将路单交给王某，并特别告之不准私拉乱运。8月13日卸货后，王某在空车返回的途中，既未按规定填写路单，也未通知调度私拉了一车木材。结果，途中因王某连续开车，极度疲劳，发生了一起交通事故，造成直接损失6万余元。事故发生后，该公司经过职代会讨论，认为王某严重违反公司纪律，给公司带来巨大损失，对王某作出了开除的决定。处理决定作出后，公司于当日便停发了王某的工资和一切福利，但一直未给王某书面开除决定通知，只是在一个月后给王某一份“关于驾驶员王某私拉乱运发生事故的处理报告。”王某接到这份报告后，对公司开除他的决定表示不服，于是便向当地劳动争议仲裁委提出了申诉。

评述

这是一起职工不服企业开除决定的劳动争议。本案事实争议并不大,情况不复杂,但公司对王某违纪行为的处理值得思考。

显然,王某违反了与公司签订的承包合同,不按规定填写路单,未经调度同意,私拉货源,而且疲劳驾驶,结果造成交通事故,给个人和国家带来了经济损失。王某严重违反劳动纪律,明知故犯承包合同,已符合被开除的条件。《企业职工奖惩条例》(国家[1982]59号)第十一条规定:“对于玩忽职守,违反技术操作规程和安全规程,或者违章指挥,造成事故,使人民生命、财产遭受损失的职工,经批评教育不改的,应当分别情况给予行政处分或经济处罚。”第十二条规定:“对职工的行政处分分为:警告,记过,记大过,降级,降职,撤职,留用察看,开除。”具体到王某既违反承包合同,又违反劳动纪律给国家带来了经济损失,公司已经可以对其作出开除的行政处分。因此,我们认为,公司对其作出开除处分是正确的。

但是,我国有关法律对企业开除职工的程序专门作出了明确具体的规定。因为开除是企业对违纪职工予以最重的行政处分,所以严格依法定程序作出开除决定也显得至关重要,企业也要严格遵守。《企业职工奖惩条例》第十三条规定:“对职工给予开除处分,须经厂长(经理)提出,由职工代表大会或职工大会讨论决定,并报企业主管部门和企业所在地的劳动或人事部门备案。”第二十条规定:“职工受到行政处分、经济处罚或者被除名,企业应当书面通知本人,并且记入本人档案。”这就是说,企业在开除违纪职工时,要由职代会讨论决定,同时还要将作出的开除决定书面通知职工本人,违反这些程序,都将直接影响到企业所作开除决定的效力。本案中,王

某被该公司开除,虽然是经过职代会讨论决定的,但是公司没有按照法律的规定将开除王某的决定报企业主管部门和企业所在地的劳动、人事部门,也没有将开除决定书面通知王某本人,这是不对的。企业只在一个月以后发给王某一份“关于对驾驶员王某私拉乱运发生事故的处理报告”,这显然是不合乎法律规定的,不能以此代替开除王某的书面通知。在《劳动部关于企业开除职工问题的复函》(劳力字[1992]17号)中专门指出:“企业开除职工,认定错误事实部分符合《企业职工奖惩条例》的规定,但未按该《条例》规定的程序处理的,属于处理程序不合法。劳动争议仲裁委员会受理此类案件,经调查取证,认为企业给予职工开除处分所认定的事实清楚,符合《条例》规定原开除条件,并且按规定企业审批处分时间又未到期时,应要求企业按《条例》规定原程序和期限补正处理,并提交补充材料。对按期处理有效期提交补充材料的,应裁决“维持企业的开除决定”,否则,应裁决撤销企业的开除决定。”依此规定,本案中该公司对王某的开除决定属于程序违法,那么该公司在劳动争议仲裁期间可以根据情况向劳动争议仲裁委提供补充材料,纠正自己的一些程序上的不合法作法。

这个案例向企业提出一个值得思考的问题,企业在处理违纪职工时,即使违纪事实十分清楚,企业也应依法律规定来作出决定,只有这样,企业才能真正有效地对职工进行管理,使生产经营正常进行。

2. 企业能以民事纠纷对职工除名吗?

案例

钱某是某家镇办水泵厂的职工。钱某有一个14岁的女

儿。1994年8月,钱某的女儿与邻居一块外出游玩时,借用别人的汽枪练习打鸟,因钱某女儿不会使用,不慎误伤了张某12岁的儿子,致张某之子的脸部受伤。张某的儿子随后便被送入医院治疗,经过一段时间住院治疗后伤情治愈。张某儿子住院期间花去医药费、住院费、车费等共计2591.42元。在赔偿时,钱某认为有些费用项目不尽合理,对全部承担费用持有异议,因此钱某仅支付了一部分费用。此后,该镇政府出面调解此事,结果未达成和解。于是镇政府作出了一项决定,扣除钱某的工资福利以赔偿剩余的医疗费用,并要求水泵厂对钱某进行批评,直至给予一定的行政处分。水泵厂接到镇政府的决定后,依照规定,先为钱某垫付了医药费,随后要求钱某在一个月内向厂里交齐此款,否则将给予钱某除名的处理。钱某接厂里关于此事的通知后,并未缴纳厂方垫付的医药费,于是厂方便对钱某作出了除名的处理决定,钱某不服厂方的处理,向当地劳动争议仲裁委员会提出了申诉。

评述

这是一起由民事纠纷引发的劳动争议,本案发生的争议是水泵厂能否因钱某未支付全部医药费而对其作出除名的处理。

钱某未成年的女儿因使用汽枪误伤了张某的儿子,对此钱某应承担民事上的赔偿责任,这是我国民法中已经作出的明确规定。至于钱某对张某儿子医疗费应支付多少,也是应由民法进行确认,不应由此引发劳动争议。水泵厂以钱某不同意支付全部医疗费而对钱某作出除名的处理,这一作法违反了我国有关劳动法律规定。除名,是企业对违纪职工进行处理的一种方式。除名只能适用于违反企业劳动纪律而无故旷工的人员。《劳动部关于〈企业职工奖惩条例〉有关条款解释的复

函》(劳力字[1991]50号)中规定:“《企业职工奖惩条例》第十八条规定的‘除名’,是对旷工的一种处理形式,不属于行政处分。”这就明确了,除名只适用于企业对无故旷工人员的一种处理。同时,《企业职工奖惩条例》(国发[1982]59号)第十八条具体规定了企业对什么样的人可以除名。依此规定,当职工无正当理由经常旷工,经批评教育无效,连续旷工时间超过15天,或者一年内累计旷工时间超过30天的,企业有权予以除名。这些规定告诉我们,因为钱某在此案中并没有无故旷工的行为,企业也就不应对其作出除名的处理,水泵厂的这种作法已经明显地违反了劳动法,水泵厂应立即撤销其对钱某的处理决定。

本案还涉及另外一个问题,水泵厂虽然是镇办企业,在行政隶属关系上受镇政府的领导,但镇政府无权要求水泵厂扣发钱某工资和福利,更无权要求水泵厂对钱某作出行政处分,镇政府的这一作法侵犯了水泵厂作为独立法人的自主经营权。企业对职工进行奖励或处罚,依据只能是国家有关的法律法规,而不能依据行政领导的个人意图,这实质上是以人治代替法治。根据《中华人民共和国全民所有制工业企业转换经营条例》的规定,政府有关部门强令企业对职工进行奖励、晋级、增薪,干预企业录用、辞退、开除职工或者解除劳动合同的,应承担相应的法律责任。因此,镇政府出面调解钱某与张某之间的民事赔偿纠纷,以利于矛盾的解决,这种想法是好的,但是不应该以行政决定方式要求水泵厂对钱某作出处理。对此,镇政府应承担干涉水泵厂经营自主权、用工自主权的法律后果。作为独立法人的水泵厂也有权拒绝政府不合法的要求。

综上所述,我们认为,水泵厂对钱某作出除名的处理决定是错误的,水泵厂应撤销这一决定,镇政府也不应要求水泵厂

对钱某作出处理,至于钱某与张某之间医疗费的问题,应通过民事赔偿法律来解决,不应由此再引发一场劳动争议。

3. 企业整顿,可以辞退职工吗?

案例

某国营贸易公司连年经营不善,发生亏损。1993年4月,贸易公司的上级主管部门决定,更换贸易公司的法定代表人,并对公司进行全面的业务、资产、人事整顿。新上任的总经理决定缩小经营规模,裁减人员。5月,总经理在征得上级主管部门的同意后,召开全体职工大会,宣布从即日起,除两名老龄职工和一名休产假的女职工以外,其余职工全部按违纪辞退,发放3个月的生活费。会后公司又向全体职工宣布,愿意调离的,可以办理调离手续;如果愿意继续留在公司的,可以重新填写应聘表,由公司根据每个人的情况择优安排工作。卢某等四名职工填写了应聘表后,公司告诉他们回家等待通知。10月,卢某等四名职工得知安置工作已经结束,公司并没有安排他们的工作,并且不再发放生活费,停止为他们缴纳退休养老保险费。卢某等四名职工也未接到公司的辞退证明书。卢某等四名职工在工作无望的情况下,到劳动争议仲裁委员会申诉。

评述

本案是关于公司整顿期间辞退职工的劳动争议,有以下几方面法律问题:

(1)公司经营困难,进行整顿,法律是允许的,但是整顿必须依法进行。本案中贸易公司除两名老龄职工和一名休产假的女职工外,其余职工一律按违纪辞退是错误的。国发

[1986]27号《国营企业辞退违纪职工暂行规定》第二条规定：“企业有下列行为之一的，经过教育或行政处分仍然无效的职工，可以辞退：（一）严重违反劳动纪律，影响生产、工作秩序的；（二）违反操作规程，损坏设备、工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的；（三）服务态度差，经常与顾客吵架或损害消费者利益的；（四）不服从正常调动的；（五）贪污、盗窃、赌博、营私舞弊，不够刑事处分的；（六）无理取闹，打架斗殴，严重影响社会秩序的；（七）犯有其他严重错误的。”而本案中贸易公司并未对职工进行调查，查清违纪事实，实际上，全体职工一律有违纪事实可以辞退是不可能的，所以，贸易公司辞退职工的决定是无效的。

（2）贸易公司辞退职工的程序也是不合法的。贸易公司在得到上级主管部门批准的情况下，在全体职工大会上宣布辞退决定并不完全符合法定程序。《国营企业辞退违纪职工暂行规定》第三条规定：“企业辞退职工应当征求本企业工会的意见，并报企业主管部门和当地劳动人事部门备案。”而本案中贸易公司并未征求工会的意见，同时，贸易公司未按《国营企业辞退违纪职工暂行规定》第四条的规定，一直未给予卢某等四名职工辞退证明书，致使卢某等四名职工不能及时向劳动争议仲裁委员会提出申诉。

（3）贸易公司在卢某等四名职工填写应聘表后，一直未安排工作是不妥的，停发生活费，停止缴纳养老保险费更是错误的。贸易公司并未通知卢某等四名职工调离，他们仍然是贸易公司的职工，根据《劳动法》第七十二条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”贸易公司应按规定为卢某等四名职工缴纳养老保险费。

综上所述，我们认为，贸易公司应撤销对卢某等四名职工