

新编劳动用工与劳动维权实务指导丛书

# 劳动用工与劳动维权 案例指引

LAODONG YONGGONG YU LAODONG WEIQUAN  
ANLI ZHIYIN

石 晶 周永胜 林 艳 / 主编

2.505  
3

 中国民主法制出版社

新编劳动用工与劳动维权实务指导丛书

# 劳动用工与劳动维权 案例指引

LAODONG YONGGONG YU LAODONG WEIQUAN  
ANLI ZHIYIN

石 晶 周永胜 林 艳 / 主编

撰稿人：石 晶 林 艳 蔡金魁 贺 胜 周永胜  
刘 琦 周 翔 李建平 李万龙 石 鑫  
孟凡强 高 冰 赵 辉 刘 健 姜连起  
赵贯慧 焦素云 石力丹 高金锁 孙道功  
金 强 韩淑贤 唐 艳 王晓晖 郝维先  
蔡志强 顾金祺 王小莹 朱卫东 田 凌  
周永利 林 松 姜 晖 吴云鹏

## 图书在版编目(CIP)数据

劳动用工与劳动维权案例指引/石晶,周永胜,林艳主编.  
北京:中国民主法制出版社,2008.10  
(新编劳动用工与劳动维权实务指导丛书).  
ISBN 978-7-80219-444-1

I. 劳… II. ①石…②周…③林… III. 劳动法—案例—  
分析—中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 158601 号

---

书名/劳动用工与劳动维权案例指引

Laodong Yonggong yu Laodong Weiquan Anli Zhiyin

作者/石晶 周永胜 林艳 主编

---

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区右安门外玉林里 7 号(100069)

电话/63055022(法律室) 63057714(发行部)

传真/63056975 63056983

http://www.npc.gov.cn

E-mail:/MZFZ@263.net

经销/新华书店

开本/16 开 787 毫米×1092 毫米

印张/18.875 字数/302 千字

版本/2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

印刷/北京友谊印刷有限公司

---

书号/ISBN 978-7-80219-444-1/D·1400

定价/32.00 元

出版声明/版权所有,侵权必究。

---

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

## 前 言

当前,建立稳定和谐的劳动关系,是我国科学发展与社会和谐的迫切要求。为了维护好劳动者的合法权益,进一步规范劳动用工制度和管理制度改革,同时,为劳动用工和劳动者双方保障自身的权益而提供快捷便利的法律服务,我们特此编写了本书。

本书全面选取了来自现实生活且有代表性的真实案例,囊括了当前劳动用工和劳动维权纠纷的方方面面。所选案例划分为十大类:劳动合同的订立与效力、劳动合同的履行与变更、职业培训与竞业限制、商业秘密与知识产权、社会保险与劳动保护、劳动管理与劳动纪律、劳动合同的解除与终止、经济补偿与赔偿金支付、劳务派遣与集体合同、劳动合同纠纷解决中的争议。每个案例均由基本案情、法院审理、法律适用指引三个部分组成。其中基本案情用最精练的语言概括说明了案件的来龙去脉,法院审理写明了法院判案的依据和理由,法律适用指引则链接了相关法律规定以助于读者在处理相关劳动纠纷时能够依法维权。

本书对案例作了深度评析,指引性强,为读者正确把握劳动纠纷处理方式提供了较为实用的参照,是劳动用工单位以及广大劳动者维护自身权益的简明实用读本。

作 者

2008年12月

# 目 录

## 第一部分 劳动合同的订立与效力

- 案例 1 因劳动者持假文凭订立劳动合同引起的纠纷 ..... ( 1 )
- 案例 2 因收取劳动者违约保证金引起的纠纷 ..... ( 3 )
- 案例 3 用人单位未将劳动合同文本交付劳动者引起的纠纷 ..... ( 8 )
- 案例 4 因劳动用工性质约定不明确引起的纠纷 ..... ( 11 )
- 案例 5 因在招聘启事中允诺的劳动待遇未订入劳动合同引起的纠纷  
..... ( 15 )
- 案例 6 因对工作内容约定有不同理解引起的纠纷 ..... ( 20 )
- 案例 7 只签订试用期的劳动者被解除劳动合同时的经济补偿纠纷 ..... ( 23 )
- 案例 8 工作满十年用人单位拒签无固定期限劳动合同引起的纠纷  
..... ( 27 )
- 案例 9 因约定的试用期期限与次数违反法律规定引起的纠纷 ..... ( 34 )
- 案例 10 因未成年人伪造他人身份证件订立劳动合同引起的纠纷 ..... ( 36 )
- 案例 11 因用人单位安排他人代劳动者签订劳动合同引起的纠纷 ..... ( 40 )

## 第二部分 劳动合同的履行与变更

- 案例 12 加班费支付纠纷 ..... ( 43 )
- 案例 13 非标准工时制的加班费支付纠纷 ..... ( 50 )
- 案例 14 未经法定程序安排劳动者加班被拒绝引起的纠纷 ..... ( 59 )
- 案例 15 因未足额支付工资引起的纠纷 ..... ( 61 )
- 案例 16 因停工、停产时的工资支付引起的纠纷 ..... ( 65 )
- 案例 17 因解除劳动合同引起的纠纷 ..... ( 67 )
- 案例 18 新的企业合并设立后因拒绝履行原劳动合同引起的纠纷 ..... ( 72 )

- 案例 19 因未给劳动者办理社会保险引起的纠纷 ..... ( 74 )
- 案例 20 因按新的岗位支付工资引起的纠纷 ..... ( 77 )
- 案例 21 因变更劳动合同的内容引起的纠纷 ..... ( 81 )

### 第三部分 职业培训与竞业限制

- 案例 22 进行专业技术培训后因劳动者离职引起的纠纷 ..... ( 88 )
- 案例 23 因劳动者在约定的服务期间内解除合同引起的纠纷 ..... ( 90 )
- 案例 24 因竞业限制引起的纠纷 ..... ( 93 )
- 案例 25 因竞业限制的补偿引起的纠纷 ..... ( 97 )
- 案例 26 因劳动者违反竞业限制引起的纠纷 ..... ( 103 )

### 第四部分 商业秘密与知识产权

- 案例 27 因劳动者披露商业秘密引起的纠纷 ..... ( 107 )
- 案例 28 因劳动者利用用人单位的商业秘密为第三人服务引起的纠纷  
..... ( 112 )
- 案例 29 员工在离开用人单位一年内因获得专利而引起的专利权  
归属纠纷 ..... ( 119 )
- 案例 30 职务发明创造认定及其专利申请权纠纷 ..... ( 123 )
- 案例 31 在劳动合同解除后一年内因员工申请获得的专利权归属纠纷  
..... ( 129 )

### 第五部分 社会保险与劳动保护

- 案例 32 因未依法缴纳社会保险引起的纠纷 ..... ( 134 )
- 案例 33 因改制企业发生变更后缴纳养老保险费引起的纠纷 ..... ( 138 )
- 案例 34 劳动者退休金没有得到及时上调引起的纠纷 ..... ( 141 )
- 案例 35 因发生交通事故导致死亡引起的工伤认定纠纷 ..... ( 144 )
- 案例 36 因劳动者违规操作的工伤认定引起的纠纷 ..... ( 147 )
- 案例 37 因不服工伤认定引起的纠纷 ..... ( 149 )
- 案例 38 因不按实际工资额缴纳工伤保险费引起的纠纷 ..... ( 152 )

- 案例 39 劳动者因不服工伤待遇裁决引起的纠纷 ..... (160)
- 案例 40 因不服用人单位的工伤待遇引起的纠纷 ..... (171)
- 案例 41 因童工在工作中致伤残引起的纠纷 ..... (180)
- 案例 42 因未落实女工特殊保护措施引起的劳动纠纷 ..... (183)

## 第六部分 劳动管理与劳动纪律

- 案例 43 因劳动者违反工作程序被解除劳动合同引起的纠纷 ..... (186)
- 案例 44 因劳动者到其他公司提供服务被除名而引起的劳动纠纷  
..... (189)
- 案例 45 因劳动者违反销售管理制度被解除劳动合同引起的纠纷 ..... (191)
- 案例 46 因违反用人单位的医疗管理制度被解除劳动合同  
引起的纠纷 ..... (197)
- 案例 47 因严重违反劳动纪律被开除引起的纠纷 ..... (200)
- 案例 48 劳动者因召集部分职工罢工而被辞退引发的劳动合同纠纷  
..... (202)
- 案例 49 因严重违反公司规章制度被除名引起的纠纷 ..... (204)

## 第七部分 劳动合同的解除与终止

- 案例 50 因用人单位未依法缴纳社会保险引起的纠纷 ..... (207)
- 案例 51 因用人单位违法解除劳动合同引起的纠纷 ..... (210)
- 案例 52 因劳动者解除劳动合同未履行通知义务引起的违约金支  
付纠纷 ..... (212)
- 案例 53 因用人单位解除劳动合同未提前通知劳动者本人  
引起的纠纷 ..... (215)
- 案例 54 因用人单位解除劳动合同未履行法定程序引起的纠纷 ..... (217)
- 案例 55 因用人单位经济性裁员引起的劳动合同纠纷 ..... (221)
- 案例 56 劳动合同解除时因工作成果的交接内容约定不明确引发  
的纠纷 ..... (229)
- 案例 57 劳动合同期满一段时间后终止引起的纠纷 ..... (234)
- 案例 58 在劳动者患病医疗期间解除劳动合同引起的纠纷 ..... (238)

## 第八部分 经济补偿与赔偿金支付

- 案例 59 协商解除劳动合同时的经济补偿与赔偿金纠纷 ..... (241)
- 案例 60 劳动者一方提出并与用人单位协商解除劳动合同时的经济补偿纠纷 ..... (246)
- 案例 61 用人单位提出并与劳动者协商解除劳动合同时的经济补偿和赔偿金纠纷 ..... (249)
- 案例 62 未以书面形式订立劳动合同在合同解除时的经济补偿和赔偿金纠纷 ..... (253)
- 案例 63 因改制与劳动者解除劳动合同时的违约金与经济补偿纠纷 ..... (257)
- 案例 64 劳动合同期满后终止合同的经济补偿纠纷 ..... (264)

## 第九部分 劳务派遣与集体合同

- 案例 65 劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的工资支付纠纷 ..... (268)
- 案例 66 劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动报酬与经济补偿支付纠纷 ..... (271)
- 案例 67 因劳务派遣单位拒不为被派遣劳动者缴纳医疗保险费用引起的纠纷 ..... (276)
- 案例 68 因劳动合同约定的工作条件低于集体合同约定的标准引起的纠纷 ..... (279)

## 第十部分 劳动合同纠纷解决中的争议

- 案例 69 未签订书面劳动合同时的劳动关系认定与管辖确定 ..... (282)
- 案例 70 用人单位在劳动争议解决中的举证责任及其责任承担 ..... (285)
- 案例 71 劳动者超过仲裁时效期间申请仲裁应承担的后果 ..... (289)
- 案例 72 劳动争议发生后的仲裁时效中断及其计算 ..... (291)



## 第一部分 劳动合同的订立与效力



### 因劳动者持假文凭订立 劳动合同引起的纠纷

#### 一、基本案情

原告(被上诉人):某建材有限公司(以下简称建材公司)

被告(上诉人):张某

1999年8月,建材公司通过某市职业介绍中心举办的招聘活动,聘得持有某财经大学(工商管理专业)文凭的张某为公司销售经理,双方于1999年8月12日签订聘用合同,合同约定销售经理的月薪为2000元,合同期限至2001年8月11日为止。2000年2月29日,建材公司查实张某所持的文凭系伪造,遂通知张某自2000年3月1日起解除劳动合同。嗣后,张某领取建材公司支付的2000年2月份的工资1000元。2000年3月8日,张某向劳动争议仲裁委申请仲裁,要求建材公司支付剩余部分工资及解除合同的经济补偿金。该仲裁委裁决:建材公司应支付张某2月份未付部分工资1000元,并支付经济补偿金及替代通知期工资人民币4000元。建材公司不服,于同年5月11日诉至法院。

原告诉称:被告张某以欺诈的手段,使原、被告签订了聘用合同,请求确认原、被告订立的合同无效;被告还应退回原告多发放的工资350元;不同意支付被告经济补偿金。

被告辩称:我虽然没有大学文凭,但原告在招聘时对此已经了解。双方约定月薪为2000元。现同意与原告解除合同,但原告在2000年2月仅支付其工资1000元,故原告应补付工资1000元;并支付提前解除劳动合同的经济补偿金2000元及替代通知期工资2000元。

#### 二、法院审理

一审人民法院根据上述事实 and 证据认定:张某持伪造的文凭致使建材公司

与其订立聘用合同,这种采取欺骗手段所订立的劳动合同无效。张某称建材公司明知其没有文凭而聘用,缺乏事实依据,不予采信。虽然双方所订立的合同无效,但张某在建材公司作为销售经理,已经付出了劳动,建材公司理应支付张某劳动报酬。建材公司任意调整张某工资,没有法律依据,不予准许。建材公司已支付张某2000年2月份工资1000元,故尚应补付张某工资1000元。鉴于双方所订立的合同无效,因此张某要求获得提前解除合同的补偿金及替代期工资的请求,不予支持。依照《中华人民共和国劳动法》第十八条第一款第(二)项、第五十条之规定,一审人民法院作出如下判决:一、原告建材有限公司与张某于1999年8月12日签订的期限为1999年8月12日至2001年8月11日的聘用合同无效。二、原告某建材有限公司于判决生效后5日内支付张某2000年2月份部分工资1000元。案件受理费50元,由建材公司与张某各自负担一半。

张某对一审判决不服,向二审法院提起上诉称:其于1999年8月10日面试时,建材公司即知道其所持大学本科文凭是假的,仍于1999年8月12日与其签订了聘用合同。故请求撤销原判,要求确认双方之间的劳动合同有效;被上诉人建材公司支付经济补偿金及替代通知期工资计4000元。被上诉人辩称:2000年1月其对张某的学历产生怀疑,2000年2月29日查实张某所持文凭是假的。张某以欺诈手段与其订立的劳动合同无效。不同意上诉人张某的上诉主张。

二审人民法院依据本案事实和证据认为: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合同,采取欺诈手段订立的合同无效。无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。上诉人张某在人才交流活动中,未能遵守国家有关法律、法规及政策规定,向用人单位提供虚假学历证书,采取欺诈手段欺骗用人单位与其订立劳动合同。因此,张某与建材公司所订立的劳动合同无效,从订立时起就没有法律效力。张某上诉要求确认双方之间的劳动合同有效并由建材公司支付经济补偿金及替代通知期的工资,没有法律依据。二审人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第(一)项之规定,判决如下:驳回上诉,维持原判。上诉案件受理费50元,由张某负担。

### 三、法律适用指引

#### 《中华人民共和国合同法》

第三条 订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信

用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**第八条** 用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

**第二十六条** 下列劳动合同无效或者部分无效:

(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

**第二十八条** 劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

**第八十六条** 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效,给对方造成损害的,有过错的一方应当承担赔偿责任。



## 因收取劳动者违约保证金引起的纠纷

### 一、基本案情

原告(上诉人):某物业管理有限责任公司(以下简称物业公司)

被告(上诉人):李某

被告于2003年11月到原告单位工作。2005年12月1日,双方签订为期2年的“云南省劳动合同书”,被告在原告工程部从事维修工作。原告收取被告合同违约保证金2000元。2006年3月13日,被告提交书面辞职申请,经原告同意,双方解除劳动合同关系。双方产生劳动争议后,被告向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,该仲裁委作出仲裁裁决书。原告不服该仲裁裁决,遂向一审法院

提起诉讼,请求法院判令:撤销该仲裁裁决中要求其退还合同违约保证金 2000 元的裁决。被告则向一审法院提出独立诉讼请求,要求法院判令原告支付:1. 两年(2004 年 4 月至 2006 年 3 月)延长工作时间的报酬及 25% 的经济补偿金和加班费 39256.80 元;2. 支付应当由用人单位缴纳的 2003 年 11 月至 2006 年 4 月的医疗、养老保险费用 10051.80 元;3. 退回违法收取的保证金 2000 元;4. 支付三个月的经济补偿金 4569 元。

## 二、法院审理

一审判决认为:基于上述确认事实,根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十四条的规定,用人单位在与劳动者订立劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金。本案原告向被告收取 2000 元,该费用根据原告出具的发票已明确为合同违约保证金。另外,原告是在履行劳动合同过程中而不是在被告违约时向被告收取该费用。原告向被告收取该费用的行为违反了上述规定,其应将该费用退还被告。被告要求原告支付其加班工资,为此提交了排班表。原告否认被告有加班,为此提交了工程部班次时间、考勤表、工作交接记录作为反证,原告所举证据已证明其对工作时间的安排符合国家有关规定,一审法院对原告的该项辩解予以采纳,对被告要求原告支付加班工资及经济补偿金的诉讼请求不予支持。根据《中华人民共和国劳动法》第七十三条及《社会保险费征缴暂行条例》的有关规定,为劳动者参加社会保险是原告的法定义务,对于与之建立有劳动合同关系的劳动者,原告应当向社会保险经办机构办理各项社会保险参保手续,并承担缴费义务。社会保险经办机构对此负有行政管理职责。本案被告在原告没有为其办理医疗和养老保险的情况下,要求原告将单位应承担的社会保险缴费数额支付被告无法律依据,一审法院不予支持。据此,一审法院依照《中华人民共和国劳动法》第二十四条、第七十三条,《社会保险费征缴暂行条例》第二条、第三条、第五条、第六条、第七条,劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十四条,《中华人民共和国民事诉讼法》第一百零七条之规定,作出判决:一、由原告物业公司在本判决生效后三日内退还被告李某合同违约保证金 2000 元;二、驳回原、被告的其他诉讼请求;三、仲裁受理费 20 元由被告承担。仲裁处理费 200 元,由被告承担 50 元,原告承担 150 元。

宣判后,物业公司、李某均不服一审判决,向二审法院提起上诉。

物业公司上诉称:一审判决上诉人物业公司返还李某保证金 2000 元是错误的,李某交给上诉人物业公司的 2000 元是劳动合同违约金,而不是保证金,

提前收取该款是为了便于公司管理,且系李某自愿交纳,若合同期满,在李某不违反双方合同约定的情况下,物业公司是要退还该款的。现李某违反了双方合同约定,要求提前解除劳动合同,故该款应作为违约金予以收取,上诉人物业公司无义务退还。综上,请求二审法院判令:1. 撤销一审判决第一项,依法改判物业公司不退还该款项;2. 本案诉讼费由李某承担。

李某上诉称:1. 一审判决认定事实有误,导致一审判决错误。一审中,物业公司答辩称存在少量加班但已支付了加班工资,而一审却否认本人有加班情况,互相矛盾。物业公司提交的证据不能证明其已经支付了加班工资,其亦无有效证据证明上诉人不存在加班的事实。而本人提交的证据——排班表,真实记录了本人的加班时间,一审出庭作证的证人也证实了该事实。故一审判决对本人所提交的证据认定有误,进而导致一审判决错误;2. 一审判决对物业公司是否应当为本人补交社会保险或直接给予补偿判决错误。一审已查明本人在物业公司工作期间,物业公司一直未为本人交纳社会保险费用,该后果完全是由于物业公司的过错行为造成的,故物业公司应当承担补交或补偿的责任;3. 一审判决对本人辞职的真实原因认定错误。正因为李某长期处于延长工作时间而得不到相应的报酬,且物业公司不为上诉人李某办理社会保险,这才导致本人要求提前解除与物业公司之间的劳动合同关系,在上诉人物业公司要求解除劳动合同时,上诉人本人是迫于无奈才写了一张所谓的因自身原因而辞职的申请书,该申请书并非是本人的真实意思表示,而是受物业公司胁迫所写。综上,请求二审法院判决:1. 撤销一审判决第二项,依法改判,支持本人一审所提的独立请求;2. 一、二审诉讼费由物业公司承担。

二审法院认为:本案系双方当事人在履行劳动合同过程中产生的纠纷,应当严格按照劳动法的有关规定来审查确定双方当事人之间的权利义务关系。

首先,关于上诉人物业公司是否应将其收取的违约保证金 2000 元退还给上诉人李某的问题。根据上诉人物业公司开具的其收取该款的发票,足以表明其向上诉人李某收取的该 2000 元就是保证金;至于上诉人物业公司辩称该款是违约金不是保证金,发票上的款项名称是由于其书写错误所致,由于上诉人物业公司未能就该辩称提交确实有效的证据加以佐证,亦与其自己开具的发票内容相悖,故上诉人物业公司的该项辩称无事实依据,二审法院不予支持;又根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十四条的规定,用人单位在与劳动者订立劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金,由此可见,作为用人单位的上诉人物业公司向作

为劳动者的上诉人李某收取该违约保证金 2000 元的行为,明显违反了该《意见》的规定,故上诉人物业公司应当依法将该笔款项退还给上诉人李某,而上诉人物业公司的该项上诉主张不成立,二审法院不予支持。

其次,关于上诉人李某要求上诉人物业公司支付其加班费、社保费用和经济补偿金的诉讼请求是否成立的问题。第一,针对加班费。上诉人李某为证实其主张的长期加班的事实,重申了其在一审中提交的证据——排班表,而上诉人物业公司为反驳上诉人李某的该项主张,重申了其在一审中提交的相关考勤表和交接班记录等证据,由于上诉人李某提交的排班表(打印件)无相关人员的签章确认,不足以直接证实其是否存在加班的实际情况,而上诉人物业公司提交的考勤表和交接班记录(原件)有相关人员的签章确认,作为反映劳动者工作时间和情况的原始证据,该考勤表和交接班记录足以直接证实上诉人李某是否存在加班的实际情况,故上诉人李某提交的该排班表不足以反驳上述证据,因此,根据上诉人物业公司提交的考勤表和交接班记录,表明上诉人李某并不存在长期加班的情况,故而,上诉人李某要求上诉人物业公司支付其延长工作时间的加班费的诉求不成立,二审法院不予支持。第二,针对社保费用。根据《社会保险费征缴暂行条例》第五条规定:“国务院劳动保障行政部门负责全国的社会保险费征缴管理和监督检查工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内的社会保险费征缴管理和监督检查工作。”由此可见,医疗、养老保险费用属于社会保险费的范畴,该项费用应由用人单位向劳动保障行政部门交纳,其他任何单位或者个人无权收取。因此,现上诉人李某要求上诉人物业公司应向社保部门交纳的医疗、养老保险费用直接支付给其的诉求,明显与上述法规规定不符,故上诉人李某的该项诉求不成立,二审法院不予支持。但必须指出的是,在上诉人李某与上诉人物业公司之间存有合法有效的劳动合同关系期间,作为用人单位的上诉人物业公司应当为李某办理相关社会保险手续,缴纳社会保险,这是上诉人物业公司必须承担的一项法定义务。第三,针对经济补偿金。根据本案查明的事实,是上诉人李某在双方合同履行期间内提出的辞职申请,要求解除双方之间的劳动合同关系,在此情况下,上诉人李某要求上诉人物业公司向其支付经济补偿金,没有法律依据,且上诉人李某认为其是在受胁迫的情况下才提出辞职的申请,因其未能提交确实有效的证据加以证实,故对上诉人李某的该项主张,本院不予支持,所以,上诉人李某要求上诉人物业公司支付其经济补偿金的诉求不成立,二审法院不予支持。

综上所述,上诉人物业公司、李某的上诉请求均不成立,二审法院依法不予

支持;而一审判决认定事实清楚,适用法律正确,二审法院依法予以维持。据此,依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第(一)项及第一百零七条之规定,判决如下:驳回上诉,维持原判。二审案件受理费人民币 50 元,由上诉人某物业管理有限责任公司负担 25 元,由上诉人李某负担 25 元。上诉人某物业管理有限责任公司已预交了二审案件受理费人民币 50 元,予以退还 25 元;上诉人李某已预交了二审案件受理费人民币 50 元,予以退还 25 元。

### 三、法律适用指引

#### 1. 《中华人民共和国劳动合同法》

**第九条** 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

**第八十四条** 用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,依照前款规定处罚。

#### 2. 《中华人民共和国劳动法》

**第七十二条** 社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。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。

**第七十三条** 劳动者在下列情形下,依法享受社会保险待遇:

- (一)退休;
- (二)患病、负伤;
- (三)因工伤残或者患职业病;
- (四)失业;
- (五)生育。

劳动者死亡后,其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

#### 3. 《社会保险费征缴暂行条例》

**第四条** 缴费单位、缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费。

征缴的社会保险费纳入社会保险基金,专款专用,任何单位和个人不得挪用。

案例  
3

## 用人单位未将劳动合同文本交付 劳动者引起的纠纷

### 一、基本案情

原告: 马某

被告: 某广告总公司

原告马某诉称:我是2001年6月8日到广告总公司工作的职工。双方商定试用期自2001年6月8日至2001年7月8日。后,双方签订了自2001年7月8日至2002年7月7日止的劳动合同,该合同约定我的岗位为策划经理,月工资为3500元,每月8日发工资。劳动合同签订后,广告总公司将劳动合同拿走盖章,后再也没有给我。2001年8月7日,被告广告总公司以资金紧张为由,取消我的岗位,变更我为客户部经理,并将我的月工资降为2500元,我不同意,被告广告总公司即与我解除了劳动合同。此时,我向被告广告总公司要劳动合同,公司才给了我一份劳动合同的复印件。2001年6月9日、6月16日、6月23日、6月30日、7月7日、7月14日、7月21日、7月28日、8月4日,我每周六加班半天,被告广告总公司未按照劳动法的规定支付我加班工资。2001年8月15日,我向劳动争议仲裁委员会提出申请,因不服劳动争议仲裁委员会劳裁字(2001)第1330号裁决,诉至法院,要求被告广告总公司支付我2001年6月8日至8月7日的工资差额5525元及25%的经济补偿金、加班工资1465.12元及25%的经济补偿金、解除劳动合同的经济补偿金3500元及50%的额外经济补偿金、报销车票87元、补上2001年6月8日至2001年8月7日的养老保险、失业保险、大病医疗保险及住房公积金。

被告广告总公司辩称:原告马某是2001年6月8日到我公司工作的职工。原告马某所述签订劳动合同情况属实,但月工资标准是2500元。2001年6月,劳动合同签订完毕,我公司即将劳动合同交给了原告马某。由于原告马某一直迟到、早退,严重违反了我公司的规章制度,故2001年8月6日,我公司口头通知将其辞退。原告马某在我公司工作期间不存在加班的情况。现我公司同意按照每月2500元的标准支付原告马某2001年6月26日至8月6日的差额工资、报销车票87元、补上养老保险、失业保险、大病医疗保险,不同意原告马某其他诉讼请求。



经法庭质证,法院根据当事人提供的有效证据认定以下事实:被告广告总公司是集体所有制企业法人。原告马某是2001年6月8日到被告广告总公司工作的职工。双方商定试用期自2001年6月8日至2001年7月8日。后,双方签订了自2001年7月8日至2002年7月7日止的劳动合同,该合同约定原告马某的岗位为策划经理,每月8日发工资。2001年6月27日,原告马某在劳动合同上签字后,被告广告总公司将劳动合同拿走,于2001年7月3日签字盖章后,未将劳动合同文本交原告马某。原告马某取得劳动合同书时,发现其工资一栏已由原3500元修改为2500元。2001年7月8日,原告马某领取了2001年6月8日至2001年6月25日的工资1475元。2001年8月7日,被告广告总公司取消了原告马某原岗位,变更其为客户部经理,并告知其月工资为2500元。原告马某不同意被告广告总公司的上述决定,被告广告总公司便与其解除了劳动合同。原告马某在被告广告总公司工作期间,分别于2001年6月30日、7月7日、7月14日、7月21日、7月28日、8月4日各加班半天,被告广告总公司未按照劳动法的规定,支付其加班工资。2001年8月15日,原告马某向劳动争议仲裁委员会提出申请,仲裁委员会以劳裁字(2001)第1330号裁决:被告广告总公司支付原告马某2001年6月26日至8月6日的工资3456.02元、经济补偿金864.01元,2001年6月25日至8月6日的加班工资224.06元、经济补偿金56.02元,解除劳动合同的经济补偿金2500元。原告马某不服仲裁裁决,诉至法院。

## 二、法院审理

法院认为: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。劳动合同的订立应当遵循平等自愿、协商一致的原则。原告马某与被告广告总公司签订的劳动合同,是双方平等自愿、协商一致的前提下签订的,且该合同不违背有关法律规定,故双方间劳动合同合法有效。

由于被告广告总公司将劳动合同拿走,于2001年7月3日签字盖章后,未将劳动合同文本交原告马某,故可以认定被告广告总公司随时有在劳动合同文本上修改的可能。现原告马某认为双方在签订劳动合同时商定的月工资标准为3500元,法院予以认可。被告广告总公司理应按照该标准支付原告马某2001年7月8日至2001年8月7日的工资,并支付25%的经济补偿金。由于原告马某与被告广告总公司在劳动合同中对试用期工资标准未做约定,且被告广告总公司称原告马某试用期工资标准为每月2500元;被告广告总公司于2001年7月8日发放原告马某2001年6月8日至6月25日的工资1475元,未高于每月2500元的标准,故原告马某要求被告广告总公司按每月3500元的标