

企业事业单位人力资源管理人员必备

劳动合同

纠纷与防范对策

栾兆安 编著



中国劳动社会保障出版社

企业事业单位人力资源管理人员必备

劳动合同

纠纷与防范对策

栾兆安 编著



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同纠纷与防范对策/栾兆安编著. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2009
ISBN 978-7-5045-7537-1

I. 劳… II. 栾… III. 劳动合同-经济纠纷-案例分析-中国 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 030294 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 19 印张 295 千字

2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷

定价: 45.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

前 言

劳动合同作为劳动者与用人单位之间确立劳动关系、明确权利义务的协议，其订立、履行、变更、解除和终止以及劳动争议的解决都要受到《劳动合同法》《劳动法》以及劳动行政法规和《劳动争议调解仲裁法》的严格规制。其中，《劳动合同法》是用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同的基本依据；《劳动争议调解仲裁法》是解决劳动合同纠纷和其他劳动争议应当遵循的基本程序。《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》和《劳动争议调解仲裁法》的生效实施标志着劳动者与用人单位之间的博弈已经从立法层面上升到了实践层面。

由于用人单位和劳动者往往不具备相应的劳动合同与劳动法律知识，致使订立的劳动合同在形式上不够完备，在内容上存在漏洞，在用语上不够规范，在效力上发生争议，在理解上产生分歧。加之劳动合同双方当事人依法签约、履约、解约的法律意识淡薄，特别是由于部分用人单位在劳动合同履行中不依法用工、不严格执行国家规定的工资制度、不依法为劳动者提供符合国家标准的劳动安全和劳动保护、不依法为劳动者缴纳社会保险费、不依法制定规章制度、不依法进行劳动管理、不依法解除和终止劳动合同、不依法对劳动者进行经济补偿以及不依法解决劳动争议，从而引发了一系列劳动合同纠纷与纠纷解决中的法律适用问题。

劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止、特别劳动关系的建立和劳动合同纠纷解决中法律适用以及劳动争议处理程序具有很强的专业性，出于为公司、企业和其他组织与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，避免与防范劳动合同纠纷以及解决劳动争议提供全程指导的考虑，作者

在潜心研究多年的基础上，精心撰写了《劳动合同纠纷与防范对策》《劳动争议处理与应对措施》两书。前者主要从实体法上揭示了劳动合同纠纷产生的法律原因，阐述了劳动合同的法律适用并提出了防范劳动合同纠纷的系列对策；后者主要从程序法上全面阐述了劳动争议发生后不同处理方式的运用、各种程序性操作及其深层应对策略。

目前呈现在读者面前的这本《劳动合同纠纷与防范对策》一书，具有以下特点：

全新性与实用性。目前市面上虽然充斥着劳动合同法解答、释义等不同版本的图书，但作为新法刚出台后的应景之作大都流于劳动合同法律条文和相关法律法规的简单重复和相关资料的叠加堆积，而对劳动合同条款如何订立、劳动合同如何履行、变更、解除、终止，以及劳动合同纠纷为什么会发生，发生后如何适用法律加以解决，解决中应当注意哪些问题并没有涉及，本书正是为解决这些问题而撰写。本书克服了就劳动合同法律知识泛泛而谈和不敢触及现实问题的教科书式的讲解，将劳动者和用人单位在劳动合同订立、履行、变更、解除、终止，特别劳动合同等劳动合同全程法律适用中遇到的问题，通过结合具体实例进行了透彻的法律分析和深入浅出的法律适用讲解，力图帮助读者能够在较短的时间内掌握有关劳动合同的基本知识和防范劳动合同纠纷与控制劳动合同风险的专业技巧。

时代性与前瞻性。本书不仅将传统产业工人和用人单位之间的劳动用工与劳动报酬支付纠纷、工伤认定与社会保险纠纷、劳动纪律与劳动管理纠纷及其法律适用等进行了解析，而且对作为信息时代的精英和管理者的知识型劳动者与用人单位之间的加班与报酬获得，发明创造的专利申请权及其专利权、著作权等知识产权归属，以及用人单位规章制度的效力等法律冲突也纳入了本书探讨的视野。本书不仅对劳动合同纠纷中的传统知识（诸如劳动合同的解除与终止及其补偿问题）进行了关注，而且对劳动合同法律适用中具有前瞻性和高难度的法律问题（诸如双方当事人违背诚信原则订立劳动合同的效力及其后果和应承担的法律责任，劳动合同签订中的漏洞、法律风险及

其补救，专业技术培训和劳动者违反服务期的违约责任，竞业限制条款的订立及其纠纷中的法律适用，劳动管理中的“末位淘汰”制度等具有挑战性的问题）进行了聚焦。

针对性与系统性。本书对劳动合同纠纷及其法律适用所涉及的焦点问题进行了提示，通过具体、生动的案例，揭示了劳动合同纠纷的不同表现形式，并在分析、研究各种纠纷形成的法律原因及其法律适用的基础上，提出了应对和防范各种劳动合同纠纷与风险的一系列行之有效的对策与技巧，从而使本书具有极强的应用性和针对性。本书内容架构及体例安排独到、合理，旨在为企业、法人及其他组织与劳动者签订、履行、变更、解除、终止劳动合同、建立特别劳动关系和解决劳动合同纠纷提供有效的法律支持系统，并对劳动合同纠纷解决中的法律适用与纠纷防范提出了具有超前性的解决思路，从而可以使读者能够快速达到劳动合同法律运用的专业水准。

本书是公司、企业和其他组织等用人单位及其人力资源部门与劳动者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，防范和解决劳动合同纠纷以及劳动者依法维权的必备用书；是律师、企业法律顾问提供法律服务，法官与劳动争议调解组织、劳动争议仲裁机构依法办案以及法律院校进行案例教学的有益参考。

目 录

Contents

第一章 劳动合同基本知识

第一节	劳动合同的概念及其基本原则 /2
	一、劳动合同的概念与特点 /2
	（一）劳动合同的概念 /2
	（二）劳动合同的特点 /2
	二、劳动合同订立的基本原则 /3
	（一）劳动合同订立的基本原则的含义 /3
	（二）劳动合同订立的基本原则 /4
第二节	劳动合同的法律调整与法律适用 /5
	一、《劳动合同法》的适用范围 /5
	（一）用人单位与劳动者建立的劳动关系 /5
	（二）特殊用人单位与劳动者建立的劳动关系 /6
	（三）事业单位与实行聘用制的工作人员之间的劳动合同关系 /7
	二、劳动法律的冲突及其解决 /7
	（一）劳动法律法规及其冲突表现形式 /7
	（二）劳动法律的冲突解决及适用原则 /8

第二章 劳动合同的订立

第一节

劳动合同的订立纠纷及其防范 /12

一、劳动合同的订立形式 /12

(一) 劳动关系的建立与劳动合同的订立形式 /12

(二) 因劳动关系不明确或者未签订书面劳动合同引起的纠纷表现形式 /13

案例 1 因将承揽关系视为劳动关系引起的纠纷 /13

案例 2 因未订立书面合同而将合伙关系视为劳动关系引起的纠纷 /16

(三) 劳动关系的确立与劳动合同订立形式纠纷防范对策 /18

二、劳动合同的订立过程 /19

(一) 劳动合同的订立过程 /19

(二) 劳动合同订立过程中的纠纷表现形式 /20

案例 3 因用人单位未提供允诺的劳动条件和劳动报酬引起的纠纷 /20

案例 4 在缔约过程中因用人单位原因未能签订劳动合同引起的纠纷 /21

案例 5 因劳动者订立劳动合同时未尽如实告知义务引起的纠纷 /23

案例 6 在订立劳动合同时因用人单位收取费用引起的纠纷 /25

(三) 劳动合同订立过程中的纠纷防范对策 /28

第二节

劳动合同条款的签订纠纷及其防范 /32

一、劳动合同当事人及其有关事项 /32

(一) 劳动合同当事人及其有关事项的签订 /32

(二) 劳动合同当事人及其有关事项的约定纠纷表现形式 /33

·案例 1 因劳动关系建立时用人单位约定不明确引起的纠纷	/33
案例 2 因劳动者冒用他人名字签订劳动合同引起的纠纷	/35
(三) 劳动合同当事人事项的约定纠纷防范对策	/37
二、劳动合同期限、试用期和服务期	/39
(一) 劳动合同期限、试用期与服务期的签订	/39
(二) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷表现形式	/41
案例 3 因劳动合同中未载明劳动合同期限引起的纠纷	/41
案例 4 劳动者在用人单位工作满 10 年因该单位拒不签订无固定期限劳动合同引起的纠纷	/44
案例 5 因对劳动合同期限与服务期混淆引起的纠纷	/45
案例 6 因劳动合同仅约定试用期而未约定劳动合同期限引起的纠纷	/48
案例 7 因劳动合同约定的试用期超过法定期间引起的纠纷	/51
案例 8 因劳动合同约定的劳动者违反服务期所承担的违约金超过法定数额引起的纠纷	/53
(三) 劳动合同期限、试用期和服务期的约定纠纷防范对策	/55
三、工作内容和工作地点	/57
(一) 工作内容与工作地点的签订	/57
(二) 因工作内容与工作地点的约定纠纷表现形式	/58
案例 9 因当事人对工作内容约定有不同认识引起的纠纷	/58
案例 10 因劳动合同对工作地点约定不明确引起的纠纷	/63
(三) 劳动合同中的工作内容与工作地点的约定纠纷防范对策	/65
四、工作时间和休息休假	/66

(一) 工作时间和休息休假的签订 /66

(二) 因劳动合同对工作时间和休息休假的约定纠纷表现形式 /67

案例 11 因劳动合同对工作时间和休息时间的约定违反法律法规引起的
纠纷 /67

案例 12 因劳动者对用人单位执行的工作时间有不同认识引起的
纠纷 /71

(三) 对劳动合同中工作时间与休息休假的约定纠纷防范对策 /73

五、劳动报酬 /74

(一) 劳动报酬的签订 /74

(二) 劳动报酬的约定纠纷表现形式 /75

案例 13 因劳动合同中对劳动报酬约定不明确引起的纠纷 /75

案例 14 因劳动合同中约定的劳动报酬低于最低工资标准引起的
纠纷 /77

案例 15 因劳动合同约定的试用期间的工资违反法定标准引起的
纠纷 /80

(三) 劳动报酬的约定纠纷防范对策 /82

六、保密事项和竞业限制 /84

(一) 保密事项与竞业限制的签订 /84

(二) 保密事项与竞业限制的约定纠纷表现形式 /84

案例 16 因保密事项约定不明确和竞业限制条款约定不规范引起的
纠纷 /84

案例 17 保密协议中因仅约定竞业限制条款而未对经济补偿作出约定引
起的纠纷 /87

	(三) 保密事项与竞业限制的约定纠纷防范对策 /90
	七、社会保险、补充保险和福利待遇 /91
	(一) 社会保险、补充保险和福利待遇的签订 /91
	(二) 社会保险和劳动福利条款的约定纠纷表现形式 /93
	案例 18 因用人单位与劳动者通过签订劳动合同排除缴纳社会保险义务引起的纠纷 /93
	案例 19 因用人单位在招工简章中允诺的住房补贴未订入劳动合同引起的纠纷 /96
	(三) 社会保险、补充保险和福利待遇的约定纠纷防范对策 /102
	八、劳动保护、劳动条件和职业危害防护 /103
	(一) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护条款的签订 /103
	(二) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护条款的约定纠纷防范对策 /104
	九、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项 /105
第三节	劳动合同效力纠纷及其防范 /106
	一、劳动合同的生效要件 /106
	(一) 劳动合同的生效要件的概念及其构成 /106
	(二) 劳动合同的无效和部分无效及其后果 /107
	二、劳动合同无效和部分无效 /109
	(一) 劳动合同无效和部分无效纠纷表现形式 /109
	案例 1 因未达到法定工作年龄的未成年人订立劳动合同引起的纠纷 /109
	案例 2 因一方当事人采取欺诈行为订立劳动合同引起的纠纷 /111

- 案例 3 因一方当事人采取胁迫行为订立劳动合同引起的纠纷 /112
- 案例 4 因一方当事人乘人之危订立劳动合同引起的纠纷 /114
- 案例 5 因劳动合同违反法律、行政法规禁止性规定引起的纠纷 /116
- (二) 劳动合同无效和部分无效纠纷防范对策 /118

第三章 劳动合同的履行与变更

第一节

劳动合同履行中的纠纷及其防范 /122

一、工资纠纷 /122

(一) 劳动合同履行中的工资纠纷表现形式 /122

- 案例 1 因用人单位拒付劳动者加班工资引起的纠纷 /122
- 案例 2 在用人单位实行结构工资的情况下因计发加班工资的工资标准不准确引起的纠纷 /125
- 案例 3 因用人单位不按法律规定支付法定节假日加班工资引起的纠纷 /127
- 案例 4 用人单位因劳动者收不回货款扣发和拒付工资引起的纠纷 /129
- 案例 5 用人单位以不具备约定的工资支付条件为由而拖欠工资引起的纠纷 /131
- 案例 6 因用人单位原因造成停工停产时的劳动者工资支付纠纷 /134
- 案例 7 因用人单位拒付公司高层管理人员加班费引起的纠纷 /136
- (二) 劳动合同履行中的工资纠纷防范对策 /138

二、社会保险纠纷 /141

(一) 劳动合同履行中的社会保险纠纷表现形式 /141

案例 8 因劳动者、用人单位和工伤认定部门对劳动者摔伤是否应当认定为工伤引起的纠纷 /141

案例 9 劳动者下班路途中因交通事故导致死亡引起的工伤认定纠纷 /144

案例 10 在工作期间因劳动者违规操作引起的工伤认定纠纷 /147

案例 11 因用人单位未尽工伤申报义务引起的工伤保险纠纷 /149

案例 12 因用人单位不按劳动者实际工资额缴纳工伤保险费引起的工伤保险纠纷 /153

案例 13 用人单位非法使用的童工因在工作中致伤残引起的纠纷及责任承担 /159

案例 14 因用人单位未依法为本单位职工缴纳社会保险引起的纠纷 /162

(二) 劳动合同履行中的社会保险纠纷防范对策 /165

三、劳动管理与劳动保护纠纷 /167

(一) 劳动合同履行中的劳动管理与劳动保护纠纷表现形式 /167

案例 15 劳动者因拒绝用人单位加班要求而被除名引起的纠纷 /167

案例 16 因劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业引起的纠纷 /170

案例 17 因用人单位实行“末位淘汰制”解除劳动合同引起的纠纷 /172

案例 18 劳动者因违反劳动规章制度在业余时间到与其任职的公司生产同类产品的公司提供服务被除名引起的纠纷 /177

案例 19 劳动者因待遇下降召集部分职工罢工而被用人单位辞退引起的
纠纷 /180

案例 20 劳动者因违反劳动纪律被开除引起的纠纷 /183

案例 21 因用人单位未落实女工特殊保护措施引起的纠纷 /186

(二) 劳动合同履行中的劳动管理与劳动保护纠纷防范对策 /187

四、知识产权权属纠纷 /196

(一) 劳动合同履行中的职务作品与职务成果权属纠纷表现形式 /196

案例 22 因职务作品的署名与使用引起的著作权纠纷 /196

案例 23 在劳动合同解除后一年内因劳动者申请专利引起的纠纷 /198

(二) 劳动合同履行中的职务作品与职务成果权属纠纷防范对策 /204

第二节

劳动合同变更中的纠纷及其防范 /206

一、劳动合同主体变更纠纷 /207

(一) 劳动合同主体变更纠纷表现形式 /207

案例 1 因改制后的企业拒绝与劳动者签订无固定期限劳动合同引起的
纠纷 /207

案例 2 企业分立后因用人单位不执行原劳动合同引起的纠纷 /209

案例 3 未经用人单位同意擅自代工时不慎受伤引起的纠纷 /211

(二) 劳动合同主体变更纠纷防范对策 /213

二、工作内容与地点变更纠纷 /214

(一) 劳动合同工作内容与地点变更纠纷表现形式 /214

案例 4 因劳动合同约定的工作岗位变更引起的纠纷 /214

案例 5 因劳动合同约定的工作地点变更引起的纠纷 /216

(二) 劳动合同工作内容与地点变更中的纠纷防范对策 /218

第四章 劳动合同的解除与终止

第一节	劳动合同解除与终止情形 /220
	一、劳动合同的解除及其特点 /220 (一) 劳动合同的协议解除及其特点 /220 (二) 劳动者的单方解除及其特点 /221 (三) 劳动合同的法定解除及其特点 /221 二、劳动合同的终止及其特点 /222
第二节	劳动合同解除与终止纠纷及其防范 /223
	一、劳动合同的解除纠纷 /223 (一) 劳动合同的解除纠纷表现形式 /223 案例 1 用人单位在女职工怀孕期间以其旷工为由解除劳动合同引起的纠纷 /223 案例 2 劳动者患病的情况下因用人单位解除劳动合同引起的纠纷 /228 案例 3 用人单位以发生严重亏损为由与本单位的全体职工解除劳动合同引起的纠纷 /231 案例 4 用人单位提出并与劳动者协商解除劳动合同时因协商支付的经济补偿低于法定补偿标准而引起的纠纷 /234 案例 5 劳动合同解除时因工作成果的交接内容约定不明确引起的纠纷 /239 (二) 劳动合同解除中的纠纷防范对策 /243 二、劳动合同的终止纠纷 /246

(一) 劳动合同的终止纠纷表现形式 /246

案例 6 用人单位在劳动者患病期间终止劳动合同引起的纠纷 /246

案例 7 用人单位破产导致劳动合同终止引起的工资和经济补偿
纠纷 /249

案例 8 用人单位未给劳动者出具终止劳动合同证明并办理档案和社会
保险手续引起的纠纷 /251

(二) 劳动合同终止中的纠纷防范对策 /254

第五章 特别规定

第一节

集体合同 /258

一、集体合同的概念及其特点 /258

(一) 集体合同的概念 /258

(二) 集体合同的特点 /258

二、集体合同纠纷 /259

(一) 集体合同纠纷表现形式 /259

案例 1 劳动合同约定的期限与集体合同中规定的劳动合同期限不一致
引起的纠纷 /259

案例 2 劳动合同约定的劳动条件低于集体合同约定的标准引起的
纠纷 /262

(二) 集体合同纠纷防范对策 /264

第二节

劳务派遣 /265

一、劳务派遣及其法律关系 /265

(一) 劳务派遣的概念 /265

	(二) 劳务派遣中的法律关系 /265
	二、劳务派遣纠纷 /266
	(一) 劳务派遣中的纠纷表现形式 /266
	案例 1 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 /266
	案例 2 因被派遣劳动者的劳动报酬低于用工单位劳动者的劳动报酬及 派遣单位克扣被派遣劳动者的劳动报酬引起的纠纷 /270
	(二) 劳务派遣中的纠纷防范对策 /272
第三节	非全日制用工 /275
	一、非全日制用工的概念及其特点 /275
	(一) 非全日制用工的概念 /275
	(二) 非全日制用工的特点 /275
	二、非全日制用工纠纷 /276
	(一) 非全日制用工纠纷表现形式 /276
	案例 1 从事非全日制用工的劳动者同时与两个用人单位订立劳动合同 引起的纠纷 /276
	案例 2 非全日制用工协议中约定的小时计酬标准低于最低小时工资标 准引起的纠纷 /280
	(二) 非全日制用工纠纷防范对策 /282