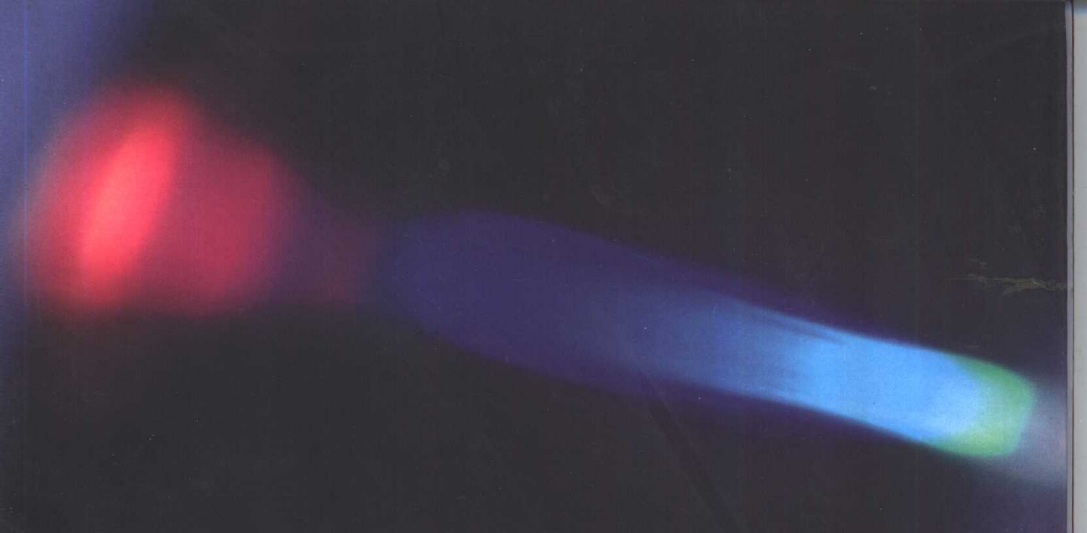




案例精选精评丛书 案例精选精评丛书 案例精选精评丛书

劳动纠纷 案例精选精评

LAODONG
JIUFEN
ANLI
JINGXUAN
JINGPING

主编 万 翻

江西高校出版社
JIANGXIGAOXIAOCHUBANSHE

主 编 万 翮
副主编 熊炳泉
王国良

劳 动 纠 纷 案 例 精 选 精 评

图书在版编目(CIP)数据

劳动纠纷案例精选精评/万翮主编. —南昌:江西高校出版社, 2000.9

(案例精选精评丛书)

ISBN 7-81075-063-1

I. 劳… II. 万… III. 劳动争议-案例-分析-中国
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000) 第 36490 号

江西高校出版社出版发行

(江西省南昌市洪都北大道 96 号)

邮编:330046 电话:(0791)8512093、8504319

江西恒达科贸有限公司照排部照排

南昌市光华印刷厂印刷

各地新华书店经销

*

2000 年 9 月第 1 版 2000 年 9 月第 1 次印刷

850mm × 1168mm 1/32 7.875 印张 180 千字

印数:1 ~ 5000 册

定价:13.00 元

(江西高校版图书如有印刷、装订错误,请随时向承印厂调换)

目 录

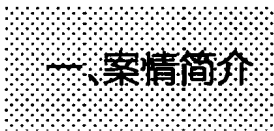
1. 法院不予执行合法吗	(1)
2. 厂方岂能出尔反尔	(5)
3. 本案该由谁来管辖	(9)
4. 拒绝受理谁之过	(14)
5. 不应有的遗憾	(18)
6. 夫债妻还引发的思考	(23)
7. 提成工资招来的争议	(26)
8. 谁该支付出国人员的工资	(30)
9. 抵债商品不能作工资发	(36)
10. 毛巾怎能抵工资	(40)
11. 收不回货款引起的风波	(44)
12. 终止劳动合同的教训	(48)
13. 谁该承担责任	(52)
14. 协议是否必须履行	(56)
15. 为了选择而起诉	(60)
16. 工伤与交通事故	(65)
17. 酗酒酿成的苦果	(68)
18. 杨小明被除名之后	(71)
19. 工伤认定谁说了算	(75)
20. 风险应该由谁承担	(81)

21. 不能违法制定厂规..... (84)
22. 他的医药费该不该报销..... (89)
23. 试用期间的劳动争议..... (93)
24. 合同制工人的医药费该不该报销..... (98)
25. 退休金怎能随意扣..... (102)
26. 退休老人“失踪”后..... (106)
27. 代垫的养老保险费该不该还..... (109)
28. 难办的退休手续..... (113)
29. 养老金应由谁缴..... (116)
30. 博士“跳槽”的启示..... (120)
31. 夫妻双双为何受罚..... (125)
32. 求职信引起的风波..... (130)
33. 为用人单位讨回公道..... (135)
34. 缓刑与劳动合同..... (139)
35. 另行安排工作的教训..... (142)
36. 签订劳动合同的是是非非..... (145)
37. 劳动合同怎可擅自变更..... (151)
38. 不尊重人才的后果..... (155)
39. 劳动合同绝非可有可无..... (160)
40. “洋打工”申诉记..... (163)
41. 一错再错 屡屡败诉..... (168)
42. 如此开除是否正当..... (172)
43. 开除职工并非有理就行..... (178)
44. 开除姚丽不妥当..... (181)
45. 请人代班能否算旷工..... (185)
46. 不可无故旷工..... (188)
47. 拒交管理费招来的除名纠纷..... (193)

48. 记过处分是否恰当·····	(198)
49. 不应损害本公司的利益 ·····	(201)
50. 产后女工应受特殊保护·····	(206)
51. 使用童工 法理难容·····	(212)
52. 使用童工的代价·····	(216)
53. 这位老板自食其果·····	(220)
54. 超时加班是违法行为·····	(223)
55. 探亲待遇之争·····	(227)
附录 中华人民共和国劳动法·····	(230)
后记 ·····	(247)

1. 法院不予执行合法吗

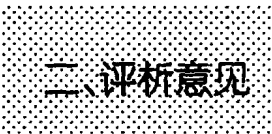
一、案情简介



吴茂坤于 1998 年 12 月 1 日被通达清洗剂公司（以下简称通达公司）聘用为技术员。12 月 8 日，通达公司与吴茂坤签订了为期 3 年的劳动合同。劳动合同规定：吴茂坤的月工资为 1000 元人民币；通达公司应按月支付吴茂坤工资，不得克扣或无故拖欠等。1999 年 3 月，通达公司提出改变吴茂坤月工资为 600 元人民币。吴茂坤当即表示反对，并提出解除劳动合同的要求，在通达公司答应以补贴的方式补足月工资 1000 元人民币后，争议得以平息。1999 年 6 月、7 月，通达公司无故拖欠吴茂坤两个月工资未发，吴茂坤再次提出解除劳动合同，并于 1999 年 8 月 28 日在未经同意的情况下，离开了通达公司。通达公司对吴茂坤的行为作了旷工处理，并以“职工旷工应扣罚工资”为由，拒绝支付吴茂坤 6、7、8 三个月的工资。同年 9 月 13 日，吴茂坤向当地市劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求被诉人通达公司支付其应得的工资 2900 元人民币及违约金 1000 元人民币。同年 10 月 21 日，在多次调解不成功的情况下，市劳动争议仲裁委员会作

出如下裁决：1. 被上诉人通达公司支付申诉人吴茂坤 1999 年 6、7、8 月份工资计 2900 元人民币；2. 本案仲裁费由被上诉人通达公司承担。

在法定期限内，通达公司未向法院提起民事诉讼，同时也未履行市劳动争议仲裁委员会作出的仲裁裁决。考虑到 1999 年是法院的执行年，吴茂坤遂于 1999 年 11 月 22 日向某市人民法院提出了强制执行申请，要求强制执行上述生效的仲裁裁决。在对申请进行审查以后，某市法院作出民事裁定书，以当事人“未达成仲裁协议”为由，依据《中华人民共和国民事诉讼法》第 217 条第 2 款第(1)项之规定，裁定不予执行上述仲裁裁决。由于仲裁裁决得不到执行，吴茂坤便多次向市法院执行庭申诉，申诉材料被收下后，所得到的答复均是：不执行是正确的。吴某多次向市法院院长及市法院告申庭申诉也均无结果。



二、评析意见

本案涉及的主要问题是生效仲裁裁决执行的有关法律规定。人民法院以民事裁定的形式，对劳动争议仲裁委员会作出的已生效仲裁裁决，以“当事人未达成仲裁协议”为由，裁定不予执行的情况比较少见，应该说，本案是一起非常典型的案件。当事人在对劳动争议仲裁委员会作出的已生效的仲裁裁决申请强制执行时，是否必须提交达成的仲裁协议便成为解决本案的关键性问题。

1. 对于合法、正当的生效仲裁裁决，人民法院不予以强制执行不符合法律、法规的规定。《中华人民共和国劳动法》第 83

条规定：“劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。”《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第 31 条规定：“当事人对发生法律效力的调解书和裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。”《中华人民共和国民事诉讼法》第 217 条规定：“对依法设立的仲裁机关的裁决，一方当事人不履行的，对方当事人可以向有管辖权的人民法院申请执行。受申请的人民法院应当执行”。人民法院对生效的仲裁裁决的强制执行申请，在受理以后，有权就事实及法律、法规的适用进行审查，对错误的仲裁裁决有权不予执行，但对合法、正当的仲裁裁决、人民法院应当予以执行、这是我国劳动法律、法规及民事诉讼法的明确规定。

《中华人民共和国仲裁法》第 4 条规定：“当事人采用仲裁方式解决纠纷。应当双方自愿达成仲裁协议。没有仲裁协议，一方申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。”第 3 条规定“仲裁实行一裁终局的制度。裁决作出后，当事人就同一纠纷再申请仲裁或者向人民法院起诉的，仲裁委员会或者人民法院不予受理。”从上述法律规定的内容中可以清楚地看出，经济合同仲裁实行自愿及一裁终局原则，当事人达成的仲裁协议成为仲裁的根据，同时，仲裁协议的有无便成了经济合同仲裁裁决是否有效的关键。人民法院在审查经济合同生效仲裁裁决时，理所当然地将仲裁协议的有无作为一项重要的审查内容。而劳动争议仲裁活动与经济合同仲裁活动却有着重大区别，其一，劳动争议仲裁委员会在受理劳动争议案件时，依据“职工当事人工资关系所在地”决定地域管辖，并不采用当事人自愿选择的原则，也就是说，当事人

达成的“仲裁协议”在劳动争议仲裁活动中无任何价值。其二,劳动争议仲裁裁决并不实行一裁终局制度。在劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决以后,在法定期限内,劳动争议的当事人双方均有权提起民事诉讼,因此《中华人民共和国仲裁法》第 77 条明确规定:“劳动争议和农业集体经济组织内部的农业承包合同纠纷的仲裁,另行规定。”某市法院在审查生效的劳动争议仲裁裁决时,将仲裁协议作为一项重要审查内容不符合劳动法律、法规的规定。

2. 以未达成仲裁协议为由,对劳动争议仲裁委员会作出的生效仲裁裁决不予执行不利于劳动争议的解决。劳动争议仲裁委员会对劳动争议所作的仲裁裁决是一种行政裁决,它不同于行政机关所作的行政处理决定,生效以后,只能由人民法院予以强制执行。最高人民法院法释(1998)24号司法解释明确规定:“劳动争议案件经劳动争议仲裁委员会仲裁是提起诉讼的必须程序。”如果人民法院对劳动争议委员会作出的合法、正当的仲裁裁决不予强制执行,那么势必造成劳动争议仲裁委员会的仲裁活动流于形式,陷入困境,无端增加当事人的诉累。因此,对于劳动争议仲裁委员会作出的合法、正当的生效仲裁裁决,人民法院应当予以强制执行。

综上所述、笔者认为,某市人民法院应该对吴某提出的强制执行申请予以受理、并给予执行。对已作出的“不予执行”的民事裁定通过有关法律程序加以纠正。

2. 厂方岂能出尔反尔

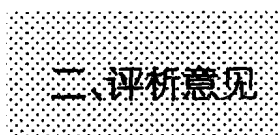
一、案情简介

1989年3月,张静被秦皇岛市某厂(以下简称被上诉人)招聘为临时工,1993年被转为计划内临时工。1995年4月1日,张静与被上诉人签订了为期12年的劳动合同(合同期限自1995年4月1日始至2007年3月31日止)。

1997年8月1日至9月15日,由于夏天温度高,机器运转困难,被上诉人给予全厂工人放假45天。同年8月16日,被上诉人制订并下发了《秦皇岛市某厂加强劳动力管理的几点意见》,该文件规定:公司现有的计划内临时工从1997年9月1日起全部解除劳动合同,对未到期的计划内临时工,按未到期的合同年限每人、每年赔偿人民币360元。文件下发以后,被上诉人一直未向张静支付赔偿费用。自10月6日开始,张静多次找到市劳动局、市总工会,反映其已怀孕八月余,被上诉人与其解除劳动合同,不支付赔偿费用,要求帮助解决。经市劳动局、市总工会与被上诉人沟通协商,被上诉人同意继续履行与张静原签订的劳动合同。10月12日,张静因生育小孩开始休产假。产假期间,被上诉人未向张

静支付产假工资,未给报销生育医疗费 707.50 元人民币,鉴于被诉人多次违反《中华人民共和国劳动法》及双方所签劳动合同的规定,一怒之下,张静遂于 11 月 5 日向秦皇岛市劳动争议仲裁委员会提出申诉,以被诉人违反劳动合同为由,要求被诉人支付违约金、经济补偿金、生育津贴及生育医疗费等。

秦皇岛市劳动争议仲裁委员会受理本案后,依法进行了审理,双方当事人均到庭参加了仲裁。被诉人辩称:依据《中华人民共和国劳动法》的有关规定,提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请,我公司于 1997 年 9 月 1 日与张静解除劳动合同,其于 11 月 5 日提出仲裁申请,超过申诉时效,故不应享受权利。市劳动争议仲裁委员会认为:被诉人对申诉人的侵害是一种持续性侵害,申诉人在侵害持续中的任何阶段提出申诉,都在申请仲裁时效范围之内,因此,对被诉人的答辩理由未予采纳,坚持受理申诉。在审理过程中,仲裁委员会多次主持双方调解,但均告失败。最后,经开庭审理,市劳动争议仲裁委员会作出如下仲裁裁决:1. 解除申诉人与被诉人之间的劳动合同关系,被诉人于收到仲裁裁决书之日起 14 日内将申诉人档案转交秦皇岛市失业保险事业管理处;2. 被诉人自收到裁决书之日起 10 日内一次性向申诉人支付违约金、产假工资、生育医疗费等共计 11570.5 元人民币整;3. 仲裁费用 720 元人民币由被诉人承担。(资料来源:《职工法律天地》1998 年第 5 期)



二、评析意见

本案涉及的主要法律问题是劳动争议仲裁时效的计算及劳

动合同的解除。因单方面解除劳动合同而引发的劳动争议案件并不少见,但像本案例中,擅自对怀孕女职工解除劳动合同,在对劳动力的管理中出尔反尔,却并不常见。

1. 关于申诉时效的计算问题。《中华人民共和国劳动法》第82条规定:“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请……。”我国《劳动法》的上述规定,便是对申诉时效制度的规定。究竟申诉时效应当如何计算,“劳动争议发生之日”应当如何界定呢?我国劳动法未作明确规定,依据原劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第85条之规定,“劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。对于申诉时效的中止、中断,尽管《劳动争议仲裁委员会办案规则》作了规定,但不够完善。

本案例中,被诉人以9月1日作为申诉时效的起算日期是否符合法律、法规的规定呢?笔者认为,以9月1日作为申诉时效的起算日期是不正确的。尽管9月1日是被告人所发《秦皇岛市某厂加强劳动力管理的几点意见》中规定的解除劳动合同的日期,但此时工人已放假,如果文件仅在厂部张贴或未送达给张静本人,那么张静应当得知其权利被侵害的日期只能是9月15日假满上班以后。此外,在10月初、被告人曾明确同意继续履行与张静原签订的劳动合同,被告人的此次承诺,可以视作申诉时效的中断,因为被告人同意不解除原劳动合同则意味着其已停止了侵害行为。因此,被诉人以9月1日作为时效的起算日期是不符合法律规定的,严格而言,张静要求报销医疗费用等被拒绝之日方可作为申诉时效的起算日期。

2. 关于被告人单方面解除劳动合同是否合法的问题。劳动合同的解除是指劳动者或用人单位在劳动合同期满以前,依双

方协议或一方的意见表示提前终止劳动合同的执行，解除双方的劳动合同关系。关于用人单位在何种条件下可以单方面解除与劳动者签订的劳动合同，《中华人民共和国劳动法》第 25 条、第 26 条作了非常明确的规定。为了进一步维护劳动者的劳动权，我国劳动法对用人单位单独解除劳动合同的权利作了一些限制，《中华人民共和国劳动法》第 29 条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第 26 条、第 27 条的规定解除劳动合同：（一）患职业病或者因工负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；（四）法律、行政法规规定的其他情形。”本案例中，申诉人张静根本不存在违反劳动纪律及失职等严重违纪、违法情节，假使被诉人以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行为由，解除劳动合同，可又未提前 30 日以书面形式通知申诉人本人；至关重要的是，被诉人于 1997 年 9 月 1 日制订解除劳动合同的文件时，申诉人张静却已怀孕近 8 个月，因此，被诉人单方面强行解除与申诉人的劳动合同关系，明显违背法律规定，构成违约，劳动争议仲裁委员会裁决被诉人承担违约责任，支付违约金是正确的。

经过劳动争议仲裁机构的仲裁，本案画上了一个圆满的句号，但回过头来思考本案，不难发现，双溪公司败诉的教训是深刻的，用人单位只有依法行使其用人自主权，才能谋求预期的效果，否则，只会事与愿违，招致败诉。

3. 本案该由谁来管辖

一、案情简介

方明强系 N 市煤炭公司职工,因煤炭公司效益滑坡,遂于 1996 年 3 月与煤炭公司办理了 3 年长假手续,南下广东打工,同年 5 月被 S 市永发实业总公司(以下简称永发公司)招聘为临时司机,但双方未签订书面劳动合同。

1997 年 5 月 18 日,方明强受永发公司指派开车前往上海运送货物。次日上午 9 时 30 分,汽车在运输途中发生车祸,造成方明强下肢多处发生骨折。经勘验调查,公安交警部门认定此次交通事故系方明强违章超车所致,方明强对此次交通事故应负全部责任。事故发生后,永发公司一直未将此次伤亡事故上报其劳动主管部门。因下肢多处骨折,方明强在医院住院治疗 103 天,共用去医药费 9657.21 元人民币。方明强住院治疗期间,永发公司付总经理曾去医院看望过方某,并送去医药费 1500 元人民币。

1997 年 9 月 4 日,方明强找到永发公司,要求永发公司对其按工伤对待,补发其住院治疗期间的工资及报销治疗所花费

的医药费等。永发公司则认为:交通事故是因方明强违章超车所致,方某是交通事故的责任方;此外,方某的违章超车行为已给公司造成了重大损失,方某不应该享受工伤待遇。更何况公司已为方某支付了1500元人民币的医药费。因此,不同意给予方明强工伤待遇,不同意补发住院治疗期间的工资及报销医药费等。在多次交涉无果的情况下,方明强于同年9月29日向N市劳动争议仲裁委员会提起申诉,要求永发公司给予其工伤待遇,补发住院期间的工资及报销医药费等。

N市劳动争议仲裁委员会收到申诉方方明强的仲裁申请后,经过形式审查,认为申诉方方某的仲裁申请符合有关法律规定的申诉条件,遂受理方某的仲裁申请,并于立案后的5日内向永发公司通过邮寄方式送达了申诉书付本等文件。

被诉方永发公司收到申诉书付本后,于10月18日提出答辩称:申诉人方明强系其聘用的临时司机,并由其向申诉人支付工资,申诉人的实际工资关系所在地在永发公司所在地S市,本案应由S市劳动争议仲裁委员会管辖,并请求依据《劳动争议仲裁委员会办案规则》第7条之规定,将案件移送至S市劳动争议仲裁委员会。N市劳动争议仲裁委员会认为其对案件有管辖权,未采纳永发公司的答辩意见,坚持受理了该案。

N市劳动争议仲裁委员会经过调查认为:申诉人方明强是在受被诉人永发公司指派执行工作任务中负伤,尽管申诉方个人对交通事故应承担全部责任,但依法应按因工负伤对待。被诉人永发公司不及时将伤亡事故上报有关劳动主管部门及剥夺职工应享受的有关保险福利待遇的作法,明显不当。至于申诉方已给被诉方造成了财产损失,被诉方可以依据《企业职工奖惩条例》中的相关规定,追究申诉方的相应责任。N市劳动争议仲裁委员会在审理过程中,多次主持双方调解,未达成和解协议。最

后，N市劳动争议仲裁委员会作出如下裁决：1. 申诉人在交通事故中致伤按因工负伤对待，被诉人永发公司应支付申诉人方明强已发生的医药费、就医路费、住院膳费及治疗期间的工资计19568.5元人民币；2. 被申诉人方明强继续治疗费用由被诉人永发公司按规定承担，待医疗终结后，依据医院证明及劳动鉴定委员会的鉴定，按国家有关规定办理；3. 仲裁费用由被诉人永发公司承担。

二、评析意见

申诉人方某受用人单位的指派驾车运送货物，在运输途中，违章超车，导致交通事故发生，并且对交通事故承担全部责任，其在交通事故中受伤，能否算工伤？申诉人与被诉人之间尽管无书面合同，但已形成了事实上的劳动关系，被诉人永发公司向申诉人方明强支付工资的地点在S市，N市劳动争议仲裁委员会能否对该案行使管辖权？弄清楚上述两个问题是解决本案的关键。上述两个问题中，前者与实体有关，后者则涉及仲裁的程序问题，可以说本案是一起比较特殊的案例。

1. 申诉人方某的受伤能否算工伤。原劳动部于1996年8月12日发布的《企业职工工伤保险试行办法》第8条规定：“职工由于下列情形之一负伤、致残、死亡的，应当认定为工伤：（一）从事本单位日常生产、工作或者本单位负责人临时指定的工作的，在紧急情况下虽未经本单位负责人指定但从事直接关系本单位重大利益的工作的。”本案中，申诉人方某与被诉人永发公司尽管无任何形式的书面合同，但申诉人由被申诉人聘用，方某