

新编成人高等法学案例教程丛书

劳动法学案例教程

中国政法大学成人教育学院教材编审委员会编审

王昌硕 主编



知识产权出版社

新编成人高等法学案例教程丛书

劳动法学案例教程

中国政法大学成人教育学院
教材编审委员会编审

主 编 王昌硕
撰稿人 (按姓氏笔划为序)
王昌硕 孙 强

知识产权出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法案例教程/王昌硕主编 —北京 知识产权出版社 2001.8
(新编成人高等法学案例教程丛书)
ISBN 7-80011-532-1

I 劳 II 王 III 劳动法—案例—中国—成人教育 高等教育—教材 IV D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 062022 号

本书的所有版权受到保护 未经出版者书面许可 任何人不得以任何方式和方法复制抄袭本书的任何部分 违者皆须承担全部民事责任及刑事责任。

新编成人高等法学案例教程丛书

劳动法案例教程

责任编辑 王润贵 责任校对 韩秀天

装帧设计 段维东 责任出版 杨宝林

主 编 王昌硕

知识产权出版社出版、发行

(北京海淀区蓟门桥西土城路 6 号 邮编 100088)

<http://www.cnipr.com>

(010) 62026893 (010) 82086765 转 8252

河北保定印刷厂印刷

新华书店经销

2001 年 4 月第一版 2001 年 4 月第一次印刷

850mm×1168mm 1/32 印张 8 125 字数 206 千字

印 数 1~7000 册

ISBN7-80011-532-1/D 028

定价 14.50 元

如有印装质量问题 本社负责调换。

内 容 提 要

本书依其配套教材《劳动法学》的体例 就以下各章选择相关的案例进行了解析 第一章 劳动法基础理论 第二章 劳动就业 第三章 劳动合同与集体合同 第四章 工时与工资 第五章 劳动安全卫生 第六章 女职工和未成年工特殊保护 第七章 职业培训 第八章 劳动纪律 第九章 社会保险 第十章 工会和职工民主管理 第十一章 劳动争议处理 第十二章 劳动监督与法律责任。基本覆盖了劳动法学的各主要知识点。

本书适用于以下人员 (1) 各层次法律院校师生 (2) 用人单位和劳动者 (3) 劳动行政管理人员 (4) 劳动仲裁人员 (5) 工会工作者 (6) 律师 法官及其他与劳动管理有关的人员。

新编成人高等法学案例教程丛书

编 审 委 员 会

顾 问 赵相林

编 委 会 主 任 李树忠

编委会副主任 高浣月 吴 飏

编 委 会 委 员(按姓氏笔划为序)

王昌硕 牛 伟 李 国 李树忠

吴 飏 陈 珍 陈亚莉 张晓琴

张淑兰 欧阳峰 高浣月 高伟家

隋彭生

编写说明

法学是一门应用性很强的学科。法学专业学生学习法律的主要目的之一 是要掌握运用法学知识解决现实法律问题的能力。因此 各类案例评析既是法学教育的重要内容 也是法学教育的重要手段。案例教学的实施和推广 成为深化各层次法学教育改革的重要方式。如果说 法学教材是学生系统学习各科基本理论、基本知识 基本概念（三基） 掌握重点、难点并解答各种疑点（三点）的主要依托 那么 法学案例则是帮助学生举一反三、融会贯通各科 三基 、 三点 的重要工具；缺乏案例参与的法学教育和法学教材是不完整的。为推动我院成人教育改革的深入进行 总结我院近年来实施案例教学法经验和成果 我们组织有关专家编写了这套与《新编成人高等法学系列教材》相配套的《新编成人高等法学案例教程丛书》。第一批出版的案例教程包括以下 15 种

- 1 宪法学案例教程
- 2 行政法与行政诉讼法案例教程
- 3 法律逻辑学案例教程
- 4 刑法学案例教程
- 5 刑事诉讼法学案例教程
- 6 民法学案例教程
- 7 民事诉讼法学案例教程
- 8 合同法案例教程
- 9 知识产权法案例教程
- 10 经济法概论案例教程
- 11 商法概论案例教程

- 12 国际法案例教程
- 13 劳动法学案例教程
- 14 国际私法案例教程
- 15 国际经济法案例教程。

各科案例教程的内容设置和体例安排与本学科教材大体一致。基本上覆盖了本学科的主要知识点。为帮助学生获得以案学法 的功效。每一个案例均包括案情、问题、参考结论和法理、法律解释等内容。

本套案例教程的主编 均为中国政法大学各相关学科的学术带头人。各位主编、作者为这套丛书的孕育和诞生倾注了大量的心血。以自己的辛勤劳动对我院成人法学教育工作给予了大力支持。在此 我们对各位主编、作者表示衷心的感谢。由于时间仓促 加上我们组织编写案例教程的经验不多 这套案例教程从编写方法到内容设置 肯定会有诸多不足 望读者和同仁不吝赐教 以便再版时不断修正。

中国政法大学成人教育学院教材编审委员会
2001 年 3 月

《新编成人高等法学案例教程丛书》

各分册主编简介（按姓氏笔划排序）

王传丽 中国政法大学国际经济法系主任 教授 博士生导师。

王卫国 中国政法大学经济法系主任 教授 硕士生导师。

王昌硕 中国政法大学成人教育学院教授。

王遂起 中国政法大学原经济法系主任 教授 硕士生导师。

王 洪 中国政法大学政治与管理学院副教授 硕士生导师。

李永军 中国政法大学民商法教研室教授 博士后 硕士生导师。

李树忠 中国政法大学成人教育学院院长 副教授 硕士生导师。

杨振山 中国政法大学民商法教研室教授 博士生导师。

张树义 中国政法大学行政法教研室主任 教授 硕士生导师。

赵一民 中国政法大学国际私法教研室副教授 硕士生导师。

黄勤南 中国政法大学知识产权法教研室教授 硕士生导师。

梁淑英 中国政法大学国际法教研室教授 硕士生导师 国际法专业导师组组长。

韩象乾 中国政法大学民事诉讼法教研室教授 硕士生导师 诉讼法专业导师组副组长。

裴广川 中国政法大学原法律系主任 教授 硕士生导师。

樊崇义 中国政法大学诉讼法研究中心主任 教授 博士生导师。

目 录

第一章 劳动法基础理论	(1)
案例 1 如何确认劳动关系	(1)
案例 2 如果确认劳务关系	(3)
案例 3 劳动关系与劳务关系交叉的区分 和处理	(5)
案例 4 事实劳动关系并非是劳动法律 关系	(6)
案例 5 无效劳动合同不能产生劳动 法律关系	(9)
案例 6 退休人员被聘用应否签订劳动合同 ...	(11)
案例 7 退休人员有权索要退休金	(13)
第二章 劳动就业	(15)
案例 1 劳动者有择业权	(15)
案例 2 就业机会均等 男女平等就业	(17)
案例 3 禁止使用童工	(19)
案例 4 私自办理招工手续无效	(22)
案例 5 境外就业 强摘阑尾 ——解决纠纷的途径	(25)
案例 6 职业介绍机构应当依法从事职业 介绍活动	(27)
第三章 劳动合同与集体合同	(30)
案例 1 未签劳动合同 劳动者受损害	(30)

案例 2	用人单位不得以各种名目非法 向劳动者收费	(33)
案例 3	劳动者主体不合法 所签劳动合同 无效	(35)
案例 4	采取欺诈手段签订的劳动合同为 无效	(36)
案例 5	用人单位能否调整劳动者的 工作岗位	(39)
案例 6	劳动合同因客观情况变化无法 履行的可以解除	(41)
案例 7	因机构调整而解除劳动合同的 应予补偿	(43)
案例 8	企业合并 劳动合同仍有效 企业分立 工伤待遇谁负担	(44)
案例 9	怀孕女工因不符合录用条件而 被解除劳动合同	(47)
案例 10	劳动者提出解除劳动合同的,用人 单位可不给予经济补偿金	(49)
案例 11	因解除劳动合同而发生培训费 争议	(51)
案例 12	强迫他人劳动被判刑	(53)
案例 13	用人单位招用尚未解除劳动合同的 劳动者应承担连带赔偿责任	(55)
案例 14	集体合同对全体职工有约束力	(58)
案例 15	劳动合同约定的劳动报酬标准不得 低于集体合同规定	(60)

第四章 工时与工资	(63)
案例 1 产前检查时间视同出勤	(63)
案例 2 哺乳婴儿时间算作劳动时间	(64)
案例 3 企业有加班加点决定权吗	(64)
案例 4 承包人损害职工权益 企业应承担 相应责任	(66)
案例 5 A 企业应否支付加点费	(69)
案例 6 综合计算工时加班费：休息日 工作不发，法定节日工作应发	(70)
案例 7 应依法加付加班、加点工资	(71)
案例 8 休息权不可剥夺	(73)
案例 9 劳动者能否既享受年休假待遇 又享受探亲假待遇	(74)
案例 10 事实劳动关系中工资标准的确定	(76)
案例 11 试用期工资不得低于当地最低 工资标准	(78)
案例 12 不得以经济效益不好为由 停发工资	(79)
案例 13 公司暂停营业，工人集体索要工资	(81)
案例 14 伙食科是否有经济处罚权	(86)
案例 15 留用察看期间应发生活费	(87)
案例 16 下岗生活费偏低应按规定补足	(89)
第五章 劳动安全卫生	(92)
案例 1 厂方对李某应给予赔偿吗	(92)
案例 2 私开煤矿 法律不准	(95)
案例 3 两种态度 两个结果	(97)

案例 4	强令冒险作业 有权拒绝执行	(98)
案例 5	不发劳保用品 依法予以处罚	(100)
案例 6	线路老化 触电重伤	(102)
案例 7	患高血压的职工不得从事高处作业 ...	(104)
案例 8	矿井不得只有一个安全出口	(106)
案例 9	不发电焊工防护眼镜合法吗	(108)
案例 10	劳动和社会保障部门是否有权 这样做	(111)
案例 11	存在事故隐患 责令停产整改	(113)
案例 12	该事故属哪类工伤事故	(116)
案例 13	确诊为职业病是否必须调整 工作岗位	(119)

第六章 女职工和未成年工特殊保护

案例 1	法律为什么禁止安排女职工从事 某些劳动	(123)
案例 2	女职工能否从事脚手架的组装和 拆除作业	(125)
案例 3	女职工在月经期间可以在冷库里 工作吗	(127)
案例 4	用人单位可以安排怀孕女职工 驾驶拖拉机吗	(130)
案例 5	可以安排怀孕女职工上夜班吗	(131)
案例 6	孕妇去医院检查占用的劳动时间算作 劳动时间吗	(133)
案例 7	流产女职工能否享受产假待遇	(135)
案例 8	用人单位不给安排哺乳时间合法吗 ...	(138)

案例 9	可以安排未成年工为司炉吗	(141)
第七章	职业培训	(144)
案例 1	培训经费不得挪作他用	(144)
案例 2	不得乱收培训费	(146)
案例 3	解除劳动合同应当赔偿用人 单位培训费	(148)
第八章	劳动纪律	(151)
案例 1	迟到与扣薪	(151)
案例 2	析“偷拿 20 支以上卷烟予以 开除”	(153)
案例 3	程序违法 开除无效	(156)
案例 4	抢占住房能否开除	(157)
案例 5	请假未准 发生旷工争议	(159)
案例 6	玩忽职守能否除名	(161)
案例 7	在朋友家赌博该不该被辞退	(163)
案例 8	面粉厂可以辞退王某吗	(165)
案例 9	程序和形式失当辞退决定应撤销	(166)
第九章	社会保険	(169)
案例 1	因工作需要可暂缓退休吗	(169)
案例 2	高工薪 不参保 法不许	(171)
案例 3	退休后应聘被停发退休金	(172)
案例 4	上班途中被车撞伤司机逃逸怎么办 ...	(175)
案例 5	犯精神病致伤能否认定为工伤	(177)
案例 6	受行政处分的职工负伤能享受 工伤待遇	(178)
案例 7	退休职工在单位组织的外出疗养途中	

意外受伤是否算工伤	(180)
案例 8 违章作业负伤是否属于工伤	(182)
案例 9 未签订劳动合同的劳动者因工负伤 能否享受工伤待遇	(183)
案例 10 他是“过劳死”吗 ——中国首例“过劳死”纠纷案	(186)
案例 11 如何认定和处理这起事故	(188)
案例 12 依法要求增发抚恤金	(190)
案例 13 试用期内的职工也应享受医疗 保险待遇	(192)
案例 14 女职工流产应享受生育保险待遇	(194)
案例 15 享受失业保险待遇须具备 法定条件	(196)
第十章 工会和职工民主管理	(199)
案例 1 私营企业劳动者有权组织工会	(199)
案例 2 工会经费不得挪用	(201)
案例 3 维护职工权益 工会议不容辞	(203)
第十一章 劳动争议处理	(206)
案例 1 本案应由哪一机构受理	(206)
案例 2 本案不应由劳动争议处理机构受理	(207)
案例 3 超过申诉时效 丧失了胜诉权	(210)
案例 4 诉讼时效应从伤残评定日起算	(213)
案例 5 仲裁败诉 终审胜诉 ——一起自动离职纠纷案处理始末	(215)
案例 6 劳动争议案件管辖 最高法院有 新规定	(222)

案例 7	提出管辖异议 法院裁定驳回	(224)
案例 8	企业规章不合法, 不能作为处理 劳动争议的依据	(226)
案例 9	欠缴社保金 强制拍房产	(229)
案例 10	不睬仲裁裁决 不理法院执行—— 法律管不了企业“内部”的事吗	(231)
第十二章	劳动监督与法律责任	(235)
案例 1	违章作业可予罚款	(235)
案例 2	违法延长工作时间应受处罚	(237)
案例 3	从重处罚使用童工的单位	(239)
案例 4	发生重大劳动安全事故 追究有关 人员刑事责任.....	(241)

第一章 劳动法基础理论

案例 1 如何确认劳动关系

【案情摘要】

申诉人赵某于 1993 年 9 月与深圳××经济开发公司签订《技术入股协议书》其中约定 深圳××工具有限公司是以使用乙方（指赵某）双头剥皮断线钳专利进行生产为前提兴办的， 乙方在深圳××工具有限公司工作期间 作为深圳××经济开发公司内部职工 享受深圳××经济开发公司下属企业职工的工资福利待遇。1994 年 11 月初 深圳××经济开发公司将下属企业深圳××工具有限公司设备转让给江苏省锡山市××镇××村实业公司 赵某到××村实业公司帮助调试机器。同年 12 月 14 日赵某在回到深圳的第二天即与深圳××工具有限公司达成书面协议《说明》双方同意 深圳××工具有限公司对外承包 赵某除继续享受股东权益外 不再享受××工具有限公司的工资福利等待遇。不久 赵某反悔 就其劳动关系问题向劳动争议仲裁委员会申诉，要求深圳××经济开发公司、××工具有限公司安排其工作 恢复其工资福利等一切待遇。

【法律问题】

- 1 赵某究竟同哪一公司存在劳动关系？
- 2 赵某何时不再同深圳××经济开发公司存在劳动关系？
- 3 劳动争议仲裁委员会能否支持赵某的请求？

【法理、法律解释】

1 按照赵某与深圳××经济开发公司签订的《技术入股协议书》的约定 赵某在深圳××工具有限公司工作期间 作为深圳××经济开发公司内部职工 享受深圳××经济开发公司

下属企业职工的工资福利待遇。这就明确赵某是深圳××经济开发公司的一名职工 赵某与深圳××经济开发公司存在劳动关系。

鉴于赵某是被深圳××经济开发公司派往其下属企业××工具有限公司工作的劳务人员 因而赵某与深圳××工具有限公司的关系属于劳务关系。

2 按照 1994 年 12 月 15 日赵某与深圳××工具有限公司达成的书面协议《说明》的约定 深圳××工具有限公司对外承包 赵某除继续享受股东权益外 不再享受××工具有限公司的工资福利待遇。这就表明深圳××工具有限公司对外承包 赵某除继续享受股东权益外 不在××工具有限公司工作 因而与深圳××经济开发公司于 1994 年 12 月 15 日不再存在劳动关系。

3 劳动争议仲裁委员会不能支持赵某的请求。根据案情分析 这是一起因安排工作发生的劳动争议案。笔者认为 赵某分别与深圳××经济开发公司、××工具有限公司签订的《技术入股协议》、书面协议《说明》并未违反当时的法律、法规 是合法有效的。按照《技术入股协议》的约定 赵某与深圳××经济开发公司的劳动关系是以赵某在深圳××工具有限公司工作为前提条件。按赵某与深圳××工具有限公司达成的书面协议《说明》约定 赵某自 1994 年 12 月 15 日起不在××工具有限公司工作 因而赵某自然不再与深圳××经济开发公司存在劳动关系 深圳××经济开发公司也就没有义务安排赵某工作。

本案是一起因确认劳动关系发生的劳动争议案。

从法理讲 首先 要明确劳动关系的含义。劳动法调整的劳动关系是狭义的劳动关系,即劳动者与用人单位在劳动过程中发生的社会关系。其次 要明确劳动关系的特征 (1) 劳动关系当事人一方是劳动者 另一方是用人单位 (2) 劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系 (3) 劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性 (4) 劳动关系兼有平等关系和隶属关系的属性。掌握劳动关系