

沈纬莹 鲁智勇 编著
胡志仙 龚志成



劳动合同 案例评析

劳动合同案例评析

沈纬莹 鲁智勇 编著
胡志仙 龚志成

中国政法大学出版社

(京)新登字 185 号

劳动合同案例评析

沈纬莹 鲁智勇 编著
胡志仙 龚志成

*

中国政法大学出版社
北京语言学院出版社印刷厂印刷
新华书店经销

*

850×1168毫米 32开本 20.25印张 517千字

1995年4月第1版 1995年4月第1次印刷

ISBN 7-5620-1287-3/D·1239

印数: 8000 定价: 24.50 元

前 言

劳动合同争议，是劳动关系中相对独立的领域。《中华人民共和国劳动法》既是订立劳动合同的指针，又是解决劳动合同争议的基本依据。为适应学习劳动法、普及劳动法知识的需要，在广泛调查研究的基础上，我们编写了《劳动合同争议案例分析》一书。

本书以“案例体系化、判旨标准化、分析学理化”为编写宗旨，所收选的案例，是近些年仲裁机构、司法机关审结的审例，为便于使用，编写时对当事人、案件地点及有关情节作了技术性处理。判例“分析”部分，参考了有关专著、教材和论文，在此谨向著作者致谢。

本书编写分工如下：第一章胡志仙，第二章鲁智勇，第三章沈纬莹，第四章龚志成、胡志仙、沈纬莹，附录侯兆晓。

囿于水平限制，书中疏漏肯定不少，敬请读者批评指正。

编 者

1995年1月

目 录

第一章 劳动合同与集体合同争议	(1)
一、劳动合同与集体合同履行中发生的争议	(1)
(一) 合同履行前的终止	(1)
(二) 合同履行中的违约	(7)
(三) 违反合同引起的赔偿	(12)
(四) 合同履行中法定代表人的变更	(18)
(五) 因第三人原因而导致合同不能履行	(25)
(六) 特殊形式劳动合同中的违约	(31)
二、劳动合同与集体合同因变更发生的争议	(37)
(一) 情况变化时劳动合同的变更	(37)
(二) 企业转产时劳动合同的变更	(50)
三、劳动合同与集体合同因解除而发生的争议	(57)
(一) 企业一方有权提出解除合同	(57)
(二) 劳动者有权解除合同	(78)
(三) 劳动合同的自行解除	(89)
(四) 当事人双方协商解除合同	(101)
四、劳动合同与集体合同因终止而发生的争议	(107)
(一) 合同终止后发生的纠纷	(107)
(二) 合同续定时发生的争议	(113)
五、劳动合同无效引起的争议	(119)
第二章 劳动权利与劳动保护	(126)

一、有关工作时间、休息、休假的争议·····	(126)
(一) 长期变相延长工作时间而引起的争议 ·····	(126)
(二) 因休探亲假而引起的争议 ·····	(132)
二、在试用期期间发生的争议·····	(135)
(一) 因试用期期间解除劳动合同而发生的争议 ·····	(135)
(二) 因延长试用期而引起的争议 ·····	(139)
三、因工资、工资性补贴发放而引起的争议·····	(141)
(一) 因工作调动期间被扣发工资而引起的争议 ·····	(141)
(二) 因奖金被扣发而引起的争议 ·····	(145)
(三) 因从职工工资中扣发赔偿金而引起的争议 ·····	(150)
(四) 因工资未发给本人而引起的争议 ·····	(153)
(五) 因职工被羁押期间工资的补发 而引起的争议 ·····	(156)
(六) 因学徒期间津贴费发放而引起的争议 ·····	(162)
四、因职工医疗待遇而引起的争议·····	(166)
五、因劳动保险与劳动保护而引起的争议·····	(169)
(一) 因工残补助发放而引起的争议 ·····	(169)
(二) 因丧葬补助费发放而引起的争议 ·····	(172)
(三) 因工伤认定及工伤待遇而引起的争议 ·····	(174)
(四) 未签劳动合同, 但因工负伤而 引起的争议 ·····	(177)
(五) 因病解除劳动合同而引起的争议 ·····	(180)
(六) 因辞退而引起的争议 ·····	(182)
(七) 因临时工工伤待遇而引起的争议 ·····	(185)
(八) 因粉尘作业津贴发放而引起的争议 ·····	(187)
六、其他有关劳动权利和劳动保护的争议·····	(188)
(一) 因企业侵犯职工择业自主权争议 ·····	(188)

(二) 因职工对处罚决定不服, 认为公司打击报复 而引起的争议	(192)
(三) 因拖欠、停发职工退休费而产生的争议	(196)
(四) 因退休职工失踪后的劳保福利待遇 而引起的争议	(200)
(五) 与劳动安全有关的争议	(203)
(六) 与促进劳动就业有关的争议	(205)
(七) 因职业培训而发生的争议	(208)
第三章 妇女和未成年人劳动保护的争议	(212)
一、有关妇女“四期”保护的劳动争议	(212)
二、有关女工就业保护的劳动争议	(270)
三、未成年人就业保护的劳动争议	(311)
四、违反未成年工工时、休息、休假的特殊 保护规定引起的争议	(327)
五、未成年人不得从事的工种的劳动争议	(333)
第四章 外商投资企业与私营企业劳动争议	(345)
一、外商投资企业中的劳动争议	(345)
(一) 因劳动合同引起的争议	(345)
(二) 外商投资企业工作时间、休假、探亲 工资、保险福利待遇等争议	(392)
(三) 外商投资企业因违反女工“四期” 保护引起的劳动争议	(440)
二、私营企业中的劳动争议	(457)
(一) 因劳动合同引起的争议	(457)
(二) 因保险福利待遇引起的争议	(470)
第五章 劳动法及有关法律、法规	(483)

第一章 劳动合同与集体合同争议

一、劳动合同与集体合同 履行中发生的争议

(一) 合同履行前的终止

【案例】

原告：王××，男，37岁，×工业大学物理系副教授。

被告：×市仪器仪表设备厂。

原告王××是大学教师，其妻杨××是×市人民医院皮肤科医生。原告因受妻子的影响，多年来致力于电子医用和保健仪器的开发。在教学和科研的过程中，他一直想开发出一种简便、高效的美容和理疗仪器。1988年的一天，原告看到妻子用装满开水的脸盆“蒸面”，得知水蒸汽能刺激脸部的神经和血管，有防皱、增白和消除脸部色素等许多好处，于是便联想到设计一种自动控制的电子蒸面器。经过多次试验，并且参考了现有的科研成果，原告终于成功地设计出自动控时、控温和用红外线控制距离的“多功能电子蒸面器”。之后，原告又与妻子合作，利用中医学原理，研制成配套的中药粉剂“多功能蒸面散”。1991年，在×市科委举办的“改革十年×市科技成果展览会”上，原告展出了自己的成果。经过×市电子仪器测试中心和×市中华医学研究会的联合测试，评定质量可靠，医用效果甚佳，因而在×市颇有影响。

被告×市仪器仪表设备厂是一家大型全民所有制企业。为了解决本企业职工子女就业问题，厂领导一直在考虑如何扩大生产，增加就业岗位。在×市科委的展览会上，厂长叶×发现了原告的设计，并对它产生了浓厚的兴趣。经科委牵线，叶×与原告取得

了联系，双方对于合作都表现出很大的热情。为此，叶×派人与原告进行了长达半年多的论证和磋商，终于在1992年3月达成协议，正式决定就原告的设计进行投产。双方所签合同规定，被告聘原告为该厂工程师，生产“多功能电子蒸面器”，所有资金、设备、场地均由被告提供。原告携技术来被告处工作，每星期上班三天，指导工人操作。原告月工资为1000元，至于技术费用，则在新产品上市以后，从新产品的销售额中按5%提成给原告。双方约定合同执行日期为1992年10月。合同签订后，原告作了各方面的准备，包括尽量减少在学校的授课和拒绝出版社的约稿，也拒绝了其它几个厂家的合作意图。另外，原告还将自己的技术整理成详细的文字资料，交给被告技术科审查，并且还就新产品投产所需设备和场地都做了详尽的论证，以便被告提前做好准备。

但被告在着手准备投产的过程中却遇到了未曾预料到的困难。第一，经过被告销售科的市场调查和预测，估计1992年前后美容和理疗仪器的市场前景并不乐观。第二，依照被告的本来意图，被告进行新产品投产，为的是解决本企业职工的就业问题。但本企业职工的待业子女，大部分文化素质低下，缺乏电子技术和医学方面的基础知识，因而很难胜任即将投产的“多功能电子蒸面器”的工作。如果从社会上招用人才，则又达不到原订的目标。第三，被告在资金方面也遇到了困难。因为被告的已有设备很少能用于新产品的生产，许多重要设备都必须另行购置。而此时国家正在紧缩固定资产投资，申请银行贷款并不顺利。为此，被告的法定代表人叶×与其他厂领导经过多次商议，决定解除原来的合同。1992年9月，叶×通知原告，被告无法履行原订的合同，并表示了歉意。

原告对于被告如此草率地撕毁合同感到十分气愤。他多次找叶×协商，但都没有取得满意的效果。经律师指点，原告向×市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁机关在调解不成的情况下，裁定解除申诉方王××与被告方×市仪器仪表设备厂之间所订合

同,并由被诉方赔偿申诉方经济损失1000元。原告王××对仲裁结果表示不服,因此诉至人民法院,要求人民法院判决被告赔偿自己全部经济损失10000元,(其中包括自己辞去教学任务和出版社约稿的损失,“多功能电子蒸面器”不能及时面市所带来的损失),要求被告对自己提供的技术资料保密,并且提出继续履行合同的要求。

【处理】

人民法院经过审理查明:原告王××与被告×市仪器仪表设备厂所订劳动合同是合法有效的,对此双方都予以承认。被告拒绝履行合同,是出于自己实际利益的需要,而且被告也无力履行该合同。原告为履行合同已做了许多实质性的准备。法院认为,合同既然已依法成立,双方就应该严格履行。但根据本案的实际情况,双方的合同不宜继续履行。由此给原告造成的损失,被告应予以赔偿。但原告在计算损失时范围涉及太广,计算方式缺乏法律依据。因此,判决如下:一、解除原告与被告之间所订的劳动合同;二、被告赔偿原告经济损失3000元;三、被告返还原告所交审的技术资料,并负有保密义务。

【分析】

本案涉及的是劳动合同在签订之后一方因故不履行的问题。劳动合同也称劳动协议,是明确用人单位和劳动者之间劳动法律关系的协议。劳动合同签订后,双方都应严格履行自己的义务。但在实际生活中,一方因为自己情况的变化,拒绝履行合同中规定的义务,从而会产生争议。

1. 本案涉及的是劳动合同法律制度中的一个基本问题:劳动合同在签订之后正式履行之前,因一方要求不履行而引起的争议。不履行合同的原因是多种多样的:有的是因为特殊的原因,或者是签订合同时所无法预见的客观情况,导致当事人无法履行合同;有的是一方当事人出于自己实际利益的考虑,故意不履行合同。本案就是属于后一种情形。从合同法原理看来,合同是当事人之间

设定一定的权利和义务关系的协议。双方当事人应在平等自愿、协商一致的基础上就相互间的权利义务关系达成一致意见。合同签订以前，当事人的意思表示是自由的，双方都能依自己的意愿进行要约与承诺。但是，合同一旦签订，则在当事人之间产生相当于法律的效果，任何一方都应当按照合同的规定全面而准确地履行，否则就应承担相应的责任。劳动合同虽然不同于一般的民事合同和经济合同，但它毕竟也是合同，因而它也应该遵循合同法的一般原理，这一点，从我们国家颁布的有关劳动合同的规范性文件可以看出。

2. 本案发生在 1992 年，因此人民法院在审理此案时所适用的法律，程序法方面主要是 1987 年 7 月 31 日国务院发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》，以及最高人民法院《关于对劳动部〈关于人民法院审理劳动争议案件几个问题的函〉的复函》。依照上述规范性文件，因履行劳动合同发生的争议，当事人不服劳动仲裁委员会仲裁的，可以向人民法院起诉。因此，人民法院依法受理王××的起诉，从程序上看是正确的。实体法方面，主要是《国营企业实行劳动合同制暂行规定》。该《规定》第 7 条规定：“劳动合同一经订立，就受到法律保护，双方必须严格遵照执行”。

值得指出的是，上述《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中，对当事人违反劳动合同的责任，既规定了当事人之间的约定责任，即在第 8 条中规定，“劳动合同的内容应当包括：……（六）违反劳动合同者应当承担的责任”，同时也规定了法定责任。该《规定》第 16 条第 3 款规定：“一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当根据其后果和责任大小，予以赔偿。”也就是说，当事人在劳动合同中没有约定违约责任的，也应依照实际情况承担违约责任。我们上文所引的案例正是这种情形。

因此，人民法院认定被告不履行合同属于违约行为，应当依法承担赔偿责任原告损失的做法是正确的。现在的问题是，如何计算原告因合同得不到履行所遭受的损失？上述《规定》只指出了

“应当根据其后果和责任大小”进行确定。但后果的范围有多大，如何进行衡量，却没有提供具体的标准。关于这一点，在1995年1月1日开始实施的《中华人民共和国劳动法》中，也缺乏具体的标准。从合同法的一般原理来看，违约方给另一方当事人造成的损失，应包含直接损失和间接损失两个部分。其中直接损失是指权利人现有财产的减少，而间接损失是指权利人应得利益因为义务人违约而未能实现。在本案中，原告王××直接损失并不多，因此主要是间接损失。人民法院也主要是从间接损失的角度来判令被告支付赔偿金的。

原告王××在诉讼请求中还提出，要求被告继续履行合同。继续履行合同是违约方承担违约责任的一种方式。其基本含义是，违约方在向权利人支付了违约金、赔偿金之后，权利人还有权要求违约一方继续履行原合同。继续履行是大陆法系国家的民法或合同法中的一项基本原则，这与英美法系国家重视金钱赔偿作为权利救济手段的做法形成鲜明对照。我们国家的合同立法也强调继续履行。如《经济合同法》第31条规定：“……对方要求继续履行的，应继续履行。”我国的劳动合同立法并没有规定继续履行作为承担违约责任的方式。但应该认为，这并非是在劳动合同方面，不适用继续履行，而是因为我国劳动合同立法还不尽完善的结果。事实上，从我国已有的有关劳动合同立法的基本精神来看，也是承认继续履行的。尤其是刚刚生效的《中华人民共和国劳动法》第98条规定：“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同……由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”显然，这里除了要求用人单位予以赔偿外，还赋予劳动者要求继续履行的权利。但是，采用继续履行的责任方式是有条件的。其中最基本的两个条件是：权利人有继续履行的要求；违约方有可能、有条件继续履行合同。在本案中，原告王××要求被告赔偿损失和继续履行，因此满足第一个条件。但是被告在本案中之所以违约，正是因为自己没有条件履行原订合同。因此不具备第

二个条件。人民法院驳回原告继续履行的请求，而判决解除双方的合同，也正是基于上述理由。

3. 准确地讲，本案中原被告所争议的合同，不是一份严格的劳动合同。其中有关王××携技术来被告处工作，以及按新产品销售额的5%提成的规定，都应属于技术合同的内容。从规范的角度讲，原被告之间在签订劳动合同的同时，应另行签订一份技术转让合同。因此，人民法院在审理本案时，除了上述劳动合同法以外，还应适用《中华人民共和国合同法》和《中华人民共和国合同法实施条例》。原被告之间的合同约定，被告使用原告的“多功能电子蒸面器”的生产技术、技术费用（即应支付给原告的使用费）在新产品面市以后按销售额的5%提成。现在合同不再履行，就谈不到提成的问题，这部分损失应不应该计算？《中华人民共和国合同法实施条例》第22条第2款规定：“当事人没有在合同中约定违约金和损失赔偿额计算方法的，根据违反合同的一方给另一方造成的实际损失计算赔偿额。该项损失额应当相当于受损失一方的收益的减少或者支出的增加。”但这种“收益的减少”以什么范围加以确定，以什么做为标准，法律没有做出进一步的规定。在本案中，人民法院没有考虑原告的这种间接损失，主要是因为从法律的规定和当事人的约定方面都很难确定一种公平的计算方式。此外，原告在诉讼请求中还提出了要求被告对技术资料保密的请求。保密义务是技术合同法中的一项特别义务。依我国技术合同法及其实施条例的规定，对于技术资料的保密义务，应由当事人在合同中加以具体规定。但原被告之间并没有订立单独的技术转让合同，因而也没有事先约定保密内容。尽管如此，从技术合同法的基本原则和立法精神来看，保密义务是技术合同当事人应尽的义务。因此，人民法院判决被告在返还原告技术资料的同时，判定被告承担对技术资料的保密义务，正体现了技术合同法的基本要求。

(二) 合同履行中的违约

【案例】

原告：吕×，长沙市×技校毕业生。

被告：长沙市×机械厂。

1990年7月，原告吕×从技校毕业，被分配到被告长沙市×机械厂工作。依照国家有关法律的规定，吕×与×机械厂签订了劳动合同。合同中除了写明劳动报酬、劳动保护条件、工作与休息时间、保险福利待遇、合同期限等条件外，还特别约定了试用期。试用期为6个月，在此期间内，如果甲方（即被告）发现乙方（即原告）不能适应本企业工作需要，甲方可以随时解除合同。

1990年8月，原告即来被告处上班，被分配在一车间电镀组工作。原告在技校学习时成绩优秀，因此在工作中得心应手。加上原告能吃苦耐劳，颇受车间同事的好评。但2个月之后，原告因与社会上几个无业青年刘×、王×交往，在工作方面开始放松。1990年10月5日，电镀组组长田××见挂具上产品挂得较少，就问吕×做的活为什么这样少。吕×说，我一个人忙不过来，并且挂具也不好使。田××说，挂具不好使可以更换，你一个人忙不过来，我可以到车间反映。说完便到车间办公室去反映了情况。等田××从车间办公室回来，到车间用水时，吕×不让他用水，并说：“你这样用水，把我的鞋子都弄湿了。”田××说，“按电镀车间的操作规程，你应该穿套鞋。”吕×说自己有脚癣，不能穿，并对田破口大骂。田也回骂。随后两人互相推撞，吕×打了田××一拳。田正欲还手，被旁人拉扯住。事后，厂部对吕×进行了批评教育，但吕没有深刻认识自己的错误，反而工作更加散漫，并且对田怀恨在心。10月下旬的一个周末，吕×与朋友王×、刘×在一起喝酒，席间吕说起对田的愤恨。刘、王二人表示愿意替吕出气，三人酒至半酣，正好发现田××推自行车从餐馆门前走过。吕×一使眼色，刘、王二人便冲上去寻衅。双方在斗殴时，刘×、

王×把田的眼睛、鼻子和嘴角都打出了鲜血。为避免事态发展得太严重，吕×才走出去劝架。经住院治疗，田××花费医疗费近700元。公安机关依法拘留了刘×、王×二人。×机械厂厂领导在了解了事情原委之后，对吕×作了严肃批评，要求吕×公开检讨，并向田××道歉。但吕×拒不认错，态度恶劣。×机械厂领导于是几次开会，对吕×几个月来的表现进行了研究，最后决定解除本厂与其所签订的劳动合同，将其一切材料，退回×技术学校。吕×于是向区劳动仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会在调解不成的情况下，做出裁决，解除申诉方吕×与被告方×机械厂之间所订的劳动合同。吕×不服，诉至人民法院。吕×认为，自己的专业知识和工作技能都很扎实，到被告一车间电镀组上班以后，工作中也从未出过什么差错。后来因为自己性格不好，与同事之间有过一些争执，但这不是工作方面的问题。被告以发现原告在试用期内不符合录用条件为由，解除原被告之间合法成立的劳动合同的做法是没有法律依据的，因此请求人民法院判决撤销被告解除劳动合同的决定。

【处理】

法院受理后查明：原告吕×与被告长沙市×机械厂签订劳动合同后，原告即来被告处上班，前后约四个月时间，还没有超过双方约定的试用期限。在前两个月中，原告表现很不错，专业知识也很对口。但此后的两个月中，原告因受社会上不良风气的影响，工作责任心越来越差，并开始染上打架斗殴的恶习。在工作中，因受班组长田××的批评，便怀恨在心。曾亲自谩骂和拳打田××，又指使朋友打伤田，在被告×机械厂造成了恶劣影响。对此原告吕×还拒绝接受批评教育，更不思悔改。被告从维护厂纪厂规出发，决定在试用期内解除与原告所签劳动合同。人民法院对原告吕×进行了批评教育，使吕×认识到了自己的错误。吕×也表示自己愿意在以后的工作中尽职尽责，改正不良习气。然后人民法院对被告加以劝说，要求被告考虑到原告工作能力突出的

长处，给其一个改过自新的机会。最后被告接受了人民法院的建议，表示只要被告愿意改正错误，单位依然欢迎他来上班。此案人民法院以调解结案。

【分析】

本案涉及的是在劳动合同规定的试用期内，用人单位一方要求解除劳动合同的问题。

1. 所谓试用期，是指用人单位与劳动者之间在劳动合同中约定的，劳动者在用人单位进行试用工作的期限。在劳动合同中规定试用期，最基本的目的是为了保障劳动者和用人单位能对对方进行进一步的考察，以维护劳动合同双方当事人进行相互选择的权利，从而使劳动合同中规定的条款能得到充分落实。就劳动者而言，利用试用期可以考察用人单位的工作环境、劳动保护条件等，看是否与劳动合同规定的条款相一致；就用人单位而言，利用试用期可以对劳动者的基本素质、工作能力等进行考验，看与劳动者自我介绍的基本情况是否相符。如果任何一方在试用期内发现对方与自己的要求不相符合，都可以提出解除劳动合同。可见，劳动合同中有关试用期的条款，是合同双方当事人的承诺得以实现的保障条款和前提条件。从这种意义上讲，试用期也可以称为考验期或考察期。

2. 我国自建国以来的劳动政策和劳动法规中，对试用期的规定由来已久。值得注意的是，长期以来，试用期都是劳动合同中的法定条款。早在 50 年代初，政务院发布的《国营企业内部劳动规则纲要》就有试用期的要求。当时要求工人有最长不超过一个月，职工有最长不超过 3 个月的试用期。1957 年国务院公布的《关于高等学校和中等专业学校毕业生在见习期间的临时工资待遇的规定》中要求，每个毕业生在工作初期都必须有至少一年的见习期。到了 80 年代，劳动立法得到加强。有关试用期的规定更加明确和科学。1983 年劳动人事部发布的《关于招工考核择优录用的暂行办法》，要求工人有 3 至 6 个月的试用期。1986 年 7 月国

务院发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》两个文件，要求用人单位与工人在签订劳动合同时必须约定试用期。《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第6条规定：“企业招用劳动合同制工人，应当订明试用期限，试用期限为3至6个月，由企业根据不同工种确定”。与上述规范性文件不同的是，我国的《劳动法》并未采用法定条款的方式。《劳动法》第21条规定，“劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过6个月。”显然，《劳动法》并没有把试用期做为必备条款，而是任意性条款，这样赋予了用人单位和劳动者更大的自主权，更加体现了契约自由的原则。此外，《劳动法》对试用期限的长度不再给一个具体的规定，而只是规定了最长期限，至于具体为多少，由用人单位和劳动者灵活掌握。由此可见，在试用期的问题上，《劳动法》的规定比以前的各种规范性文件更科学。

3. 在试用期内，如果一方违反自己在劳动合同中做出的承诺，或者不能达到自己提出的标准，另一方有什么权利呢？在这一点上，我国不同时期的政策法规的规定几乎都是一致的，即另一方有权单方面宣布解除合同。1983年发布的《关于招工考核择优录用的暂行规定》第7条规定：“……在试用期内，发现不符合招工条件的，用工单位可以辞退”。1986年《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第12条规定：“在下列情况下，企业可以解除劳动合同：（一）劳动合同工人在试用期内，经发现不符合录用条件的”。很明显，我国的原有法律对试用期内一方违约时另一方如何保护自己的权利，主要着眼于如何维护企业的利益。从规范性文件的内容来看则是赋予企业随时解除劳动合同的权利。但对于职工在试用期内如果发现企业的工作条件等与自己的要求相去甚远，则没有规定相应的对策。当然，一方面在试用期内产生纠纷，主要是由于职工不能满足用人单位的要求，另一方面，如果企业果真有违反劳动合同之处，上述法规另行规定劳动合同制工人有权要求解除合同，而且这种要求，并不受试用期期限的限制。《劳动