

LaoDongZhengYi
DianXingAnLi
JieXi

没在规定的时间内办理调离手续，单位能否将其辞退？

违约辞职应怎样承担赔偿责任？

单位能够解除患职业病职工的劳动合同吗？

劳动争议 典型案例解析

怀孕违反计划生育政策，用人单位能否终止劳动合同？

没有签订劳动合同是否可以享受工伤待遇？

主编 郭 婕 曹鸾骁 刘 哲



中国工人出版社

LaoDongZhengYi
DianXingAnLi
JieXi

劳动争议 典型案例解析

主 编：郭 婕 曹鸾骁 刘 哲

副主编：徐 佩 时祯奎

苏艳锋 祝天旭

撰稿人：曹鸾骁 刘 哲 陈培玉

梁洪明 时祯奎 杨琰丽

徐 佩 苏艳锋 祝天旭



中国工人出版社



图书在版编目(CIP)数据

劳动争议典型案例解析/郭婕等编. —北京:
中国工人出版社, 2007. 12

ISBN 978-7-5008-3977-4

I. 劳... II. 郭... III. 劳动争议—案例—分析—中国
IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 175001 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)62350006(总编室) 62005038(传真)
(010)62379038(编辑室)

发行热线: (010)62005049 62005042

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京泽明印刷有限责任公司

版 次: 2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷

开 本: 850 毫米×1168 毫米 1/32

字 数: 250 千字

印 张: 11.5

定 价: 22.80 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

目录

一、劳动合同和集体合同

1. 对于不能胜任工作的职工,单位是否
可以直接辞退? (1)
2. 事实劳动关系受法律保护吗? (3)
3. 离退休人员再就业是否还签订
劳动合同? (5)
4. 单位发现职工身体有缺陷,能否以此
为由解除劳动合同? (6)
5. 单位以欺诈、威胁等手段签订的劳动合同
有法律效力吗? (9)
6. 显失公平的劳动合同如何处理? (10)
7. 若职工夫妇在同一单位,一方辞职,另一方
是否也应当与该单位解除劳动关系? (11)
8. 新职工能否适用单位与其原职工签订
的集体合同? 是否还需要重新签订
集体合同? (12)
9. 合同期满后,职工必须与原单位
续订劳动合同吗? (14)
10. 试用期内的职工是否可以跳槽? (16)
11. 合同期内怎样调动工作? (17)
12. 订立合同时所依据的情况发生变化,

- 双方达不成协议的如何处理? (18)
13. 签订无固定期限的劳动合同
有条件限制吗? (20)
14. 职工在什么条件下可以续签劳动合同? (22)
15. 职工违反劳动纪律,单位是否可以
解除劳动合同? (23)
16. 在同等条件下,被裁减人员有优先
录用权吗? (24)
17. 集体合同与个人劳动合同发生冲突
怎样处理? (26)
18. 合同期未届满,但职工确实有实际困难,
能否解除劳动合同? (27)
19. 职工已在解除劳动合同通知书上签字,
是否可以认为劳资双方已经解除
劳动合同? (28)
20. 劳动合同中未约定保密条款而产生
的争议如何处理? (30)
21. 代签的劳动合同有效吗? (32)
22. 没在规定的时间内办结调离手续,
单位能否将其辞退? (33)
23. 劳动合同订立时所依据的客观情况
发生重大变化,单位能否强行变更
劳动合同? (34)
24. 违约辞职应怎样承担赔偿责任? (36)
25. 对于以欺诈手段签订的合同怎样处理? (38)
26. 试用期可以不签订劳动合同吗? (39)
27. 单位与职工签订保密合同是否
有法律依据? (41)
28. 单位是否有责任为患职业病的职工

调换工作岗位?	(44)
29. 单位让职工交“风险抵押金”合法吗?	(46)
30. 单位制定规章制度是否受法律的约束?	(48)
31. 单位的招聘广告是否有法律约束力?	(50)
32. 劳动合同中应明确约定试用期吗?	(52)
33. “分流富余人员,优化劳动组合”能成为 解除劳动合同的理由吗?	(54)
34. 与单位签订的“生死合同”有效吗?	(56)
35. 劳动合同期满未办终止手续 视为续订合同吗?	(58)
36. 强迫职工入股是违法的吗?	(60)
37. 职工要求签订无固定期限的劳动合同 应该符合法律规定的哪些条件?	(62)
38. 单位拖延订立劳动合同属于违法行为吗?	(63)
39. 劳动合同没有盖章是否就没有法律效力?	(66)
40. 集体合同争议,工会可以当原告吗?	(67)
41. 试用期已满,单位可以单方面延长 试用期吗?	(69)
42. 职工解除合同必须书面形式通知 用人单位吗?	(71)
43. 公司强迫续签的劳动合同有效吗?	(72)
44. 无固定期限的劳动合同是不是铁饭碗?	(74)
45. 劳动合同终止后,商业秘密条款还有效吗?	(76)
46. 企业违约,职工可随时解除合同吗?	(78)
47. 开除职工应遵循怎样的法定程序?	(79)
48. 已到期的劳动合同在职工患病 期间能解除吗?	(83)
49. 劳动合同是否可以找人代替履行?	(85)
50. 单位在订立合同时存在欺诈,劳动合同	

- 是否有效? (87)
51. 变更劳动合同时用人单位是否必须和
劳动者协商一致? (89)
52. 企业变更法定代表人是否能违背原
劳动合同约定? (90)
53. 违反单位的劳动纪律是解除劳动合同的
合法理由吗? (92)
54. 职工能否请人代替值班呢? (94)
55. 病假建议书可以作为自行休假的
理由吗? (95)
56. 什么样的旷工,单位可以除名? (96)
57. 职工自愿签订的劳动合同就一定有效吗? (97)
58. 在签订劳动合同的时候单位能够把十年
以上的职工和一般职工同样对待吗? (99)
59. 职工应聘是否应当交押金? (101)
60. 单位能够解除和患职业病或者因工
负伤的职工的劳动合同吗? (103)
61. 口头解除劳动合同具有法律效力吗? (105)
62. 单位可否在不违法的前提下,按单位的
规章制度解除与职工的劳动合同? (107)
63. 在国有和集体单位工作需要交押金吗? (110)
64. 开除决定未送达,劳动合同能解除吗? (111)
65. 离退休人员聘用协议属于劳动合同吗? (113)

二、工资和经济补偿金

66. 单位在解除劳动关系时能够拒绝
经济补偿吗? (115)
67. 法律对工资和最低工资标准有哪些规定? (117)
68. 职工泄露单位商业秘密,单位能请求

- 赔偿吗? (119)
69. 职工因不能胜任工作被单位解雇,
能否请求用人单位给予经济补偿? (121)
70. 破产企业拖欠工资该怎样处理? (122)
71. 单位因事停工,是否还要支付停工
期间的职工工资? (123)
72. 伙食补助、住房津贴是否是工资的
组成部分? (124)
73. 职工的工资和奖金,单位可以随意
扣发吗? (126)
74. 单位实行计件工资,是否还要支付
加班工资? (127)
75. 在什么情况下单位可以对职工以扣发
工资、奖金的形式进行经济处罚? (129)
76. 单位能否以实物的形式发放工资? (130)
77. 单位能否以发放补助费的形式代替
配发劳动防护用品? (132)
78. 关于加班工资,法律有何规定? (133)
79. 职工在法定的工作时间内可以参加
哪些社会活动? 单位应当支付工资吗? (135)
80. 单位是否可以因职工收不回货款而
扣除其工资、医疗与退休待遇? (136)
81. 法律对工资支付有何规定? (137)
82. 实行工效挂钩是克扣职工工资
的行为吗? (139)
83. 学徒期间的工资能否低于最低
工资标准? 学徒期间能享受哪些待遇? (140)
84. 单位安排职工补休,是否还要支付
加班工资? (142)

85. 临时工与合同制工人为何同工同酬? (144)
86. 职工享受了医疗保险,单位是否还要支付
职工的病假工资? (146)
87. 享受失业保险待遇是否还能要求经济补偿? (147)
88. 单位扣罚职工工资有什么规定? (149)
89. 协商解除劳动合同的,单位还需要对职工进行
经济补偿吗? 经济补偿的标准是什么? (150)

三、女职工保护和未成年工

90. 劳动合同能否约定“合同期内不得生育”
的条款? (153)
91. 法律对处于“三期”的女职工有哪些保护性
规定? (154)
92. 单位是否能够以严重失职给单位造成
重大损害为理由与处于孕期的女职工
解除劳动合同? (155)
93. 处于“三期”的女职工严重违纪,单位能否
解除劳动合同? (157)
94. 女职工怀孕流产是否可以享受生育
保险待遇? 生育保险待遇有哪些内容? (159)
95. 单位是否有义务为职工缴纳
生育保险? (161)
96. 女职工享受哪些特殊的劳动保护? (162)
97. 法律有哪些保护未成年工的规定? (163)
98. 单位是否可以招收童工? 法律对使用
童工有哪些禁止性规定? (164)
99. 怀孕违反计划生育政策,单位能否终止
劳动合同? (167)
100. 劳动合同中能约定“不能结婚”的条款吗? (168)

101.《劳动法》没有规定哺乳期请假该怎么办?	(169)
102.女职工怀孕期间,单位能解除劳动合同吗?	(171)
103.单位能否拒绝为产后女职工安排工作?	(173)
104.能否解除试用期怀孕女职工的劳动合同?	(175)
105.怀孕女工能拒绝有毒的工作岗位吗?	(176)
106.产后女工身体虚弱能够延期休假吗?	(178)
107.流产女工能享受产假和产假期照发 工资的待遇吗?	(179)
108.产假期女工没有缴纳生育保险费就 不能享受生育保险待遇吗?	(180)
109.在哺乳期内劳动合同届满,单位 能以裁员为由解除劳动合同吗?	(182)
110.女职工能将产前假推迟到产后使用?	(184)

四、社会保险工伤纠纷

111.领取失业保险金是如何规定的? 有哪些时间限制?	(186)
112.在工作中与人打架斗殴而受伤,能否 认定为工伤?	(188)
113.因工负伤单位能否解除劳动合同?	(190)
114.单位与职工签订的“生死合同” 是否有效?	(191)
115.蓄意违章是否可以认定为工伤?	(193)
116.上班途中遭受交通事故,肇事者逃逸, 医疗费应由谁支付?	(195)
117.单位能否以职工的伤残鉴定不公正为由 拒不支付职工工伤待遇?	(196)
118.试用期内遭受工伤有权享受工伤待遇吗?	(198)
119.没有签订劳动合同是否可以享受	

- 工伤待遇? (200)
120. 单位是否有责任为职工缴纳养老保险金? (201)
121. 退休职工缓刑期满后能否继续享受养老保险待遇? (203)
122. 私下签订的协议能否作为免除工伤赔偿的依据? (204)
123. 职工上班期间发生交通事故, 获得交通事故赔偿后能否再享受工伤待遇? (206)
124. 职工在非定点医疗机构就医, 是否报销医疗费用? (208)
125. 单位是否有义务为职工缴纳社会保险? (210)
126. 外商投资企业承担职工的社会保险费用吗? (211)
127. “临时工”受伤能享受医疗保险吗? (213)
128. 高薪可否取代保险待遇? (215)
129. 职工自己造成的工伤不能进行工伤申报吗? (217)
130. 没有经过工伤鉴定的工伤补助协议有效吗? (219)
131. 单位成立违法并且没有和职工签订劳动合同, 职工享受工伤保险待遇吗? (221)
132. 因公外出遭受伤害是否属于工伤? (223)
133. 转承包的承包人对工伤事故承担责任吗? (225)
134. 被聘用退休工人在新单位享有工伤待遇吗? (226)
135. 职工工亡, 家属能享受工伤保险待遇吗? (227)
136. 医疗费报销制度等同于参与医疗保险吗? (228)

五、工作时间和休息休假

137. 职工参加自学考试是否可以视为
 劳动时间? (231)
138. 法律对职工加班时间是如何规定的? (232)
139. 单位可以随意侵犯职工的休息权吗?
 · 法律对职工的工作时间有何规定? (234)
140. 职工在什么条件下可以享受探亲
 休假待遇? (236)
141. 法定节假日加班应怎样支付加班工资? (237)
142. 法定日工作时间是否包括吃饭时间? (239)
143. 什么样的加班才是合法的呢? (240)

六、劳动安全和职业培训

144. 单位进行违章作业, 职工有权拒绝吗? (243)
145. 单位拒发劳保用品是否侵犯职工
 · 合法权益? (244)
146. 单位有培训劳动者的义务吗? 法律对
 职工职业培训有何规定? (245)
147. 劳动合同解除后, 劳动关系存续期间的
 培训费由谁承担? (246)

七、争议的处理方式

148. 什么是劳动争议的仲裁时效? (248)
149. 劳动争议有哪些处理方式? (250)
150. 人民法院是否可以强制执行已经
 生效的仲裁裁决? (251)
151. 超过仲裁时效的劳动争议, 法院
 是否受理? (252)

152. 发生劳动纠纷应该到哪个法院起诉?	(254)
-----------------------------	-------

附录:相关法律法规

1. 中华人民共和国劳动法	(256)
中华人民共和国劳动合同法	(269)
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	(284)
集体合同规定	(299)
工资集体协商试行办法	(308)
工伤保险条例	(311)
工伤认定办法	(323)
因工死亡职工供养亲属范围规定	(326)
非法用工单位伤亡人员一次性 赔偿办法	(327)
失业保险条例	(328)
失业保险金申领发放办法	(334)
企业年金试行办法	(337)
最高人民法院关于审理劳动争议案件 适用法律若干问题的解释	(340)
最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁 裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议 仲裁裁决从何时起生效的解释	(344)
劳动保障监察条例	(344)

一、劳动合同和集体合同

1. 对于不能胜任工作的职工，单位是否可以直接辞退？

案情简介：

刘某是某化妆品公司的一名职工，已经在化妆品公司连续工作了三年，但是 2006 年 9 月 9 日，化妆品公司以刘某不能胜任工作为由，通知与刘某解除劳动合同，并下发了解除劳动合同的书面通知。2006 年 10 月 9 日，公司与刘某终止了劳动关系。刘某对于公司这种随意解除劳动合同的理由不服，觉得自己的合法权益受到了侵害，向当地劳动仲裁委员会提起了申诉。请问刘某的申诉能够得到支持吗？

法律分析：

本案涉及解除劳动合同的法律依据的问题。《劳动法》第二十四条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”如果公司就刘某不能胜任工作一事，与刘某经过协商达成了一致意见，在这种情况下解除劳动合同符合法律规定。根据《劳动法》第二十六条解除劳动合同的情况有以下几种：“劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；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，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”

注：2008 年 1 月 1 日起施行的《劳动合同法》第四十条有相同规定。

本案中，刘某已经是单位职工，如果单位以不能胜任工作的理由解除劳动合同，就应该有一个前提条件：劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位以后，仍然不能胜任工作的，这种情况下单位可以解除劳动合同，也就是说即使刘某不能胜任工作，刘某也有权接受相关的工作培训和调整工作岗位。事实上，刘某并没有享受相关的培训和调整岗位的权利。所以，单位不能够以不能胜任工作为理由解除刘某的劳动合同；另外，根据《劳动法》第二十八条规定：“用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。”如果用人单位要提前解除和刘某的劳动合同，用人单位就必须支付一定的经济补偿金。总之，即使最终无论刘某与公司是否就解除劳动合同达成一致意见，公司应当按照《劳动法》第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定，对刘某给予一定的经济补偿。

注：《劳动合同法》关于单位解除与职工的劳动关系的规定有：

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(一) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜

任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

2. 事实劳动关系受法律保护吗？

案情简介：

2006年3月，葛某进一家公司工作。公司与葛某未签订劳动合同，葛某也曾要求与公司签订劳动合同，后来达成了口头协议。2007年5月，公司经营出现了困难，要裁减人员，就以没有签订劳动合同为由，解除与葛某的劳动关系。葛某不服，

认为并不是自己不同意签订劳动合同，而是公司拖着不签，自己没有责任，公司应当承担责任，葛某就向当地的仲裁委员会提起申诉，请求撤销公司的决定。请问葛某的申诉能够得到支持吗？

法律分析：

在本案中涉及到拖延不订立劳动合同的责任问题和未签订劳动合同情况下事实劳动关系成立与否的问题。《劳动法》第十六条规定：“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。建立劳动关系应当订立劳动合同”，用人单位和劳动者必须按照法律的规定签订劳动合同，这是双方成立合法的劳动关系的依据；我们再来看看拖延不签订劳动合同责任的相关法律规定，依照《劳动法》第九十八条规定：“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，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”，所以在本案中，用人单位承担拖延不订立劳动合同的责任，葛某可以请求劳动行政部门的帮助；同时，根据原劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条第一款规定：“用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的”，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动损失。

注：《劳动合同法》第十四条规定，单位用工满一年不订立劳动合同视为已订立无固定期限劳动合同。

结合本案，即使某公司故意拖延没有及时与葛某订立劳动合同，但该公司与葛某之间已形成了事实劳动关系，这种事实的劳动关系也是受法律保护的。所谓事实劳动关系，是指用人单位与劳动者之间，在没有依法订立劳动合同的情况下，劳动者提供了劳动，用人单位支付了相应的报酬所形成的劳动关系。所以，根据法律规定，劳动行政部门应依法督促公司与葛