

用法理与判例诠释正义和公平

# 法官办案手记

aguan Ban'an Shouji

李 扬 总主编

## 劳动纠纷 卷

Laodong Jiufen Juan

喻存中 王晓华 童新 编著

湖南大学出版社

中国劳动和社会保障科学研究院 中国劳动关系学院 中国劳动保障报社 中国劳动保障网

劳动保障学刊

Journal of Labor and Social Security

第 10 卷 第 1 期

劳动纠纷

Labor Dispute Journal

第 10 卷 第 1 期

劳动保障学刊

用·法理与判例诠释正义和公平

# 法官办案手记

李扬 总主编

## 劳动纠纷卷

Laodong Jiufen Juan

喻存中 王晓华 童新 编著

撰稿法官

|     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| 干朝端 | 贾伟杰 | 胡夏冰 | 闫小龙 | 刘芳  |
| 杨凯  | 郭珣  | 沈红  | 朱光涛 | 徐子岑 |
| 彭显海 | 赵云霞 | 王伟  | 张青琳 | 刘洋  |
| 张跃松 | 万军  | 唐华越 | 岳金莎 | 熊青  |
| 舒腊荣 | 夏威  | 熊家金 | 杨俊广 | 金勇  |
| 万文沙 | 钟小培 | 吴焰  | 李芳  | 申斌  |
| 李群林 | 陈曲  | 周治学 | 贾力  | 余小乔 |
| 徐柳春 | 叶玉宝 | 魏怡先 | 李霞  | 张小红 |
| 马海波 | 肖运娥 | 张文霞 | 李玉萍 | 江武  |
| 邱敏  | 朱春香 | 孙利军 | 彭慧珍 | 涂江华 |
| 刘汉怀 |     |     |     |     |

湖南大学出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

法官办案手记·劳动纠纷卷/喻存中,王晓华,  
童新编著. —长沙:湖南大学出版社,2004. 11

ISBN 7-81053-874-8

I. 法... II. ①喻... ②王... ③童... III. ①案例  
—分析—中国 ②劳动争议—案例—分析—中国  
IV. D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 113659 号

## 法官办案手记·劳动纠纷卷

Faguan Ban'an Shouji · Laodong Jiufen Juan

编 著:喻存中 王晓华 童 新

责任编辑:王桂贞

封面设计:张 毅

出版发行:湖南大学出版社

社 址:湖南·长沙·岳麓山 邮 编:410082

电 话:0731-8821691(发行部),8821593(编辑室),8821006(出版部)

传 真:0731-8649312(发行部),8822264(总编室)

电子邮箱:lawspark@126.com

网 址: <http://press.hnu.net.cn>

印 装:湖南新华印刷集团有限责任公司(邵阳)

总 经 销:湖南省新华书店

开本:880×1230 32 开 印张:9.5

字数:264 千

版次:2005 年 4 月第 1 版 印次:2005 年 4 月第 1 次印刷

书号:ISBN 7-81053-874-8/D·76

定价:20.00 元

版权所有,盗版必究

湖南大学版图书凡有印装差错,请与发行部联系

## 总 序

法律是一门实践的学问。法律的进化不仅仅依赖于理性的立法活动，而且更加需要创造性的司法活动。司法，是法律获得灵魂和生命力的关键环节。从这个意义上讲，法律本身，很大程度上就是指司法活动。

在整个法律执业者当中，法官起着连接法律文本与社会生活的桥梁的作用，他们在每一个具体案件中适用法律的思维方式、推理过程，不但反映出自身的法律素养，而且反映出法律是如何具体改变复杂社会生活和当事人的命运的。更为重要的是，法官在适用法律处理具体案件的过程中所发现的问题，远比那些终日闭门造车的所谓法学家们幻想出来的假问题要深刻和有意义得多。这些问题的解决方案不但直接推动司法活动的进步，而且将直接导致成文法局限性的克服。立法活动的重要任务之一，就是搜集、整理法官所发现的问题，并寻求解决的方案。

当然，司法活动也与公平、正义紧密相连。整个法律公平、正义的实现首先得以个案中的公平、正义的实现为前提。在个别正义的实现过程中，法官显然扮演着“天使”和“恶魔”的双重角色。究竟是天使还是恶魔，不但反映在法官和当事人、律师的关系上，而且反映在法官对法律精神的理解、对证据的判断和运用上。法官在裁判案件时的推理过程最能说明问题。然而，由于种种原因，我国的司法制度长期以来并没有要求法官在制作法律文书裁判案件时写出详细的推理过程，法律文书往往只是一个极为简单的事实、法律、结论的三段论推理，这在很大程度上为司法腐败提供了掩盖工具。为了实现个别正义和整个社会正义，必须全面从制度的根上改革司法活动。其中一个急需改变的，就是法律文书的制作，应当明确要求法官写出详细的推理过程。

之所以主编《法官办案手记》丛书，主要目的就在于四个

方面：第一，让立法者转变思路，主动发现和解决法官而不仅仅是法学家们所发现的问题，从而推动立法和司法的进步。第二，推动法律文书制作的改革，从而推动整个司法制度的改革，维护法律的根本价值目标——公平与正义。第三，提高法官的素养，改变法官的形象。第四，给当事人提供一个鉴别法官的角度，以便有的放矢，维护自己的合法权利。

细心的读者将会发现，笔者的努力充满了一个知识分子的热情、良知和渴望。

李 扬

2003 年于武汉

# 劳动争议的制度选择

(代前言)

劳动争议就是劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人因劳动问题引起的纠纷。从这个意义上讲，劳动者与用人单位之间、劳动者之间、用人单位之间，因为劳动问题所引起的争议，都可以称之为劳动争议。我国的劳动争议问题的突出，是改革开放后出现的新情况。在计划经济时代，国有企业、集体企业等公有制成分一统天下，由于企业附属于国家，职工附属于企业，企业是国家机关职能的延伸，承担着过多的社会责任，企业负责职工的生养病死，职工不是“社会人”而是“单位人”。改革开放后，特别是在实行社会主义市场经济体制以来，“三资”企业、民营企业多种经济形式的出现，用人单位的主体呈现多样性，投资者的资本逐利性与职工权益保护之间的矛盾日益凸显。而传统上作为职工“娘家人”的国有企业、集体企业也因改制、兼并、重组使其职工面临着下岗失业、买断、社会保障体系出现断档等问题。在劳动争议大量出现的情况下，现行的“一调一裁两审”的劳动争议处理机制远不适应新形势的要求。而探求科学的劳动争议处理机制，必须了解现阶段劳动争议的新特点、分析其原因及现有劳动争议解决机制的不足。

## 一、劳动争议的新特点

第一，劳动争议主体多元化和复杂化，审理难度加大。我国正处于体制变革时期，一方面，国有企业正经历脱胎换骨的变革，兼并“重组”改制无不涉及职工切身利益，另一方面非公有制企业形式在劳动法规不健全的情形下有的也以牺牲劳动者利益为代价降低生产成本。随着劳动者权利意识的觉醒，一些在机关、事业单位从事工勤劳动的“临时工”为争取社保的同等待

遇的抗争不断增加。这样，在劳动争议案件中，用人单位既有国家机关和国有企业，也有“三资”企业和私营企业，既有软件公司等高科技企业，也有纺织厂等传统企业。就劳动者一方来说，既有从事体力劳动的蓝领工人，也有从事脑力劳动的软件工程师、行政经理等白领人士。

第二，劳动争议案件持续大幅度增加。根据我国劳动和社会保障部、国家统计局对全国各级仲裁机构受理劳动争议案件的统计，1998年受理9.4万件，比上一年增长30.9%；而1999年又比1998年增长28.3%，到2000年受案数已达13.5万件，涉及职工42.3万人。武汉市中级人民法院受理的劳动争议二审案件，2002年为459件，2003年为384件，由于统计标准变化，2001年以前的劳动争议案件无单项统计指标，但总体看来，劳动争议案件呈逐年上升趋势。

第三，争议内容日趋集中，造成劳动争议的预防 and 处理的难度加大。现阶段的劳动争议主要表现为追索劳动报酬、保险福利、经济补偿金、买断工龄、因跳槽引起的侵犯商业秘密等内容。企业职工下岗成为新时期劳动争议工作的一个难点。究其原因，主要是不少企业因经济效益不佳，无力支付职工的经济补偿金、拖欠的工资、集资款、医疗费和欠缴的社会保险费等，造成不能与下岗职工顺利解除劳动关系，从而极易酿成集体争议和群体性突发事件。

第四，集体劳动争议案件比较突出。在用人单位与劳动者产生的争议中，有相当大的比例参与诉讼的劳动者是三人以上的，即集体劳动争议。劳动争议的具体情形，与同时期企业改革的进程密切相关。由于企业改革所处的阶段相同，劳动者认为其权益受到侵犯的感觉类似，在同一企业中，申请仲裁或提起诉讼的劳动者往往是集体性的，三五人或者更多。还有更多的劳动者，处于坐等观望状态，一待参与诉讼的劳动者胜诉，随时加入进来。

第五，争议的焦点多涉及劳动者的基本利益，使劳动争议带有很强社会敏感性。当前各地劳动仲裁机构及人民法院受理的劳动争议有相当大的比例集中在买断工龄、经济性裁员、养老金

的缴纳、追索劳动报酬等热点问题上，而这些问题都直接关乎劳动者的生存权，必须给予及时、公正、妥当的解决，否则，很容易导致影响社会稳定的事端。

## 二、劳动争议新趋向的原因分析

第一，国有企业深化改革，深层次的矛盾随之显现。新一轮的国企改革，以大型国有企业的公司制、股份制改造为主，而对量大面广的中小型企业则通过股份合作制以及通过改组、联合、兼并、租赁、承包经营、出售、拍卖等形式进行改革。改革是一个破旧立新的过程，在这一过程中，旧体制下原先隐性的劳动争议显现，而新体制下新的劳动争议又不断涌现。国有企业历史包袱沉重，富余人员较多，随着改革深入，减员增效是必然的，一些深层次的矛盾随之暴露出来。如改革前企业瞒报工伤，厂里给发生工伤的当事人每月发经济补贴，现在这部分人员要求进行伤残鉴定享受应有的待遇。又如一些早年承包或自行离岗实行“两不找”的职工想回厂上班或要求企业支付生活费、缴纳社会保险费或要求经济补偿。由于企业改革不断深化，企业的产权关系、组织形式、经营理念和管理方式发生深刻变化，用人单位和劳动者的主体地位更加明确，双方的利益关系将在劳动关系上反映出来，劳动关系已由过去的利益一体型向协调型转变，劳动争议在这一社会转型的特殊时期将呈现急剧增多的态势。

第二，农民工的加入，劳动者的供给量加大，在劳动关系的供求中，劳动者处于更加不利的地位。城乡劳动者的差别，正式工与临时工之争，是计划经济时代的烙印。在改革开放之前，城乡差别泾渭分明，城市职工凭着城里人身份，可以享受国家商品粮待遇及工作安排。农民则被困于土地上，参加集体劳动，城乡被人为地隔离。我国第一阶段的改革主要围绕农村承包经营责任制进行，农业生产率的提高将农民从土地的束缚中解放出来，富余的农业人口来到城市寻找就业机会。农民工以吃苦耐劳、工资低廉迅速占领了城市中低档就业市场，造成劳动量的供给量加大，用人单位的选择机会加大，在劳动力市场上处于更有利的位

置。在劳动力的供需关系上，双方呈现相向对立关系，即用人单位的选择面日益增多，优势明显，而劳动者的依法维权意识日益加强，劳动争议绝对数量增加自在情理之中。

第三，企业经营者法律意识淡漠，忽视对劳动者权益的保护。现代企业制度赋予企业的自主权以企业遵守国家的法律法规为前提。大部分新建企业的经营者是企业的主要投资者，认为企业是自己的，经营管理是自己的事，惯于独断专行，不愿接受民主管理和民主监督，职工权益得不到基本保证。许多经营者法律意识淡漠，管理手段陈旧，权利与责任脱节，常常以“法人”自居，个人意志第一，“厂规”取代“法规”，“人治”覆盖“法制”，置国家法律而不顾，片面强调企业的权力及利益，使企业管理有法不依，无章可循，导致各种损害劳动者权益的事件发生。加之在当前以经济建设为中心的大背景下，少数地方政府为追求经济发展，营造所谓“良好的”投资环境，对投资者侵害职工权益的事件姑息迁就，放任不管，企业经营者违反劳动法规的现象有增无减，部分企业尤其是非国有企业劳动法制建设状况与协调稳定企业劳动关系的迫切要求存在较大差距。

第四，劳动者的流动性加强引发了新一轮的劳动争议。劳动力资源流通已经逐步成为一种自然的经济现象，人才流动已成为资源全新配置的主要形式。许多劳动者无视劳动合同的法律约束力，不认真履行合同，擅自离职违约“跳槽”后，带走了客户信息或技术等商业秘密，给原单位造成了一定的经济损失。因人才流动引发的劳动争议有逐年上升之势。

### 三、现行劳动争议解决机制的弊端

1994年7月5日，《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的颁布确立了我国劳动争议的“一审一调两裁”处理制度（参见《劳动法》第79条），这在劳动争议处理的实践中，为最大限度地确保劳动争议案件合法、公正的处理，提供了较全面的保障，特别是在《劳动法》颁布的头一二年中，用人单位多以国有、集体性质的企业为主，劳动者的法律意识尚不

强，绝大部分劳动争议案件通过调解或在劳动仲裁阶段即得到解决。但是，随着社会的发展、经济体制改革的不断深化，人们的法制观念不断得到提高，劳动争议呈现出前所未有的多样性和复杂性，使“一调一裁两审”体制越来越不能适应处理劳动争议的需要，主要表现在：

第一，劳动仲裁部门的工作量严重超负荷。自1995年《劳动法》实施以来，劳动争议案件数量不断上升，而劳动仲裁部门的仲裁员却未增加，大部分省市的仲裁人员随着机构改革还有所减少。各地劳动仲裁部门都存在着案多人少的矛盾，近两年来更加突出，即使在仲裁员们满负荷、加班加点的工作状态下，仍有少部分案件不能按时审结，而突击结案又势必产生“抓数量、丢质量”的结果，引起当事人不满，进而可能引发不应发生的社会矛盾。

第二，强制仲裁，违背了当事人意思自治原则。诉讼是强制性的，它以国家审判权为基础，无论当事人是否愿意，法院的裁判对其具有强制性的约束力。而仲裁的一个基本原则就是自愿，即是否仲裁由当事人自愿选择，是当事人对自己实体权利的处分，劳动争议仲裁也不能例外。从各国的仲裁立法史来看，多采取当事人自愿将争议提交仲裁机构仲裁的原则。比如，美国仲裁法适用于劳资争执，即使是集体合同进行强制仲裁也是以在合同中有作为争议解决最后程序的仲裁条款为前提。<sup>①</sup>在德国，国家不能通过建立和实行某种强制性仲裁制度或对劳资冲突进行强制调解。<sup>②</sup>而在我国现行劳动争议处理体制下，只要一方当事人递交了申请书，劳动仲裁机构即可立案，无需征得对方当事人同意。强制仲裁实际上是将行政手段与仲裁手段并用的一种制度，具有明显的计划经济的特征。

---

① [美] 道格拉斯·L. 莱斯利：《劳动法概要》，中国社会科学出版社1997年版，第169页。

② 苏颖霞、李星光：《试论德国劳动法律制度》，载中国人民大学复印报刊资料《经济法学·劳动法学》2001年第6期。

第三，人民法院对仲裁结果的变更损害了劳动仲裁的权威性，造成司法资源的浪费。在现行劳动争议解决机制下，仲裁裁决不是终局性的，一方或双方当事人对仲裁裁决不服，仍可向人民法院提起诉讼，结果造成劳动仲裁权威性的弱化和劳动仲裁人员的工作热情降低，影响劳动仲裁职能的有效发挥，也不符合市场经济条件下的效率原则。劳动争议的焦点集中在工资、生活费、保险福利等涉及劳动者生存权的最基本的权利，特别是实践中一些被开除、除名、辞退，因违纪被解除劳动合同和工伤保险待遇争议，历经一两年的时间仍得不到很好的解决，这不符合《劳动法》规定的及时处理的原则，也与仲裁处理争议“简便、快捷、灵活、高效”的特点不相称。加之由于法律未对仲裁和法院的衔接作出相应的规定，人民法院与劳动仲裁审理劳动争议案件相互脱节，导致仲裁与法院“你裁你的，我判我的”，使仲裁的裁决在当事人起诉后成为一纸空文，造成对仲裁资源、司法资源和当事人财力、物力等各方面的浪费。

第四，案件无论大小，适用同一处理机制，争议双方及处理机构均不堪重负。“一调一裁二审”几乎用尽了所有的手段，审理期限长，重复劳动多，纠纷得不到及时解决。而许多劳动争议案件争议标的小，案情简单，本不需要通过复杂程序即可得到解决。民事诉讼法、刑事诉讼法中均有简易案件适用的简易程序的规定，对劳动争议的解决为什么不能有相应的简易程序呢？

第五，不利于当事人诉权的保护。司法是社会公正的最后一道防线，当事人认为自己权益受到侵犯，可以向法院起诉，通过强制性判决维护自身权益，但劳动争议中的仲裁前置程序，不利于当事人诉权的保护。在现行体制下，关于劳动争议当事人诉权的规定存在着法律漏洞。凡是仲裁委员会没有作出裁决的劳动争议案件，人民法院都不予受理。而仲裁委员会又往往不受理非法用工、超过申诉时效等案件，因为未经仲裁，当事人便不能诉诸法院。这无疑间接剥夺了当事人请求司法救济的权利。有些案件，仲裁委员会认为不属于劳动争议，不属其管辖范畴，发出不予受理通知书。而当事人以民事案件向人民法院起诉后，法院经

审理又认为是劳动争议，告知当事人先申请仲裁。如果仲裁委员会又坚持原来的意见，当事人便会无所适从，投诉无门。

第六，劳动争议仲裁机构本身囿于其职权的局限性和隶属体制，难以做到依法仲裁。劳动仲裁委员会的组成，虽然体现着“三方原则”，但其主任由劳动行政部门代表担任，因而劳动行政部门代表在仲裁中起着举足轻重的作用。由于其在机构、人员、经费上都受制于当地政府，在处理案件中，受到行政干预较多。许多地方领导往往从一方经济发展的角度出发，对企业尤其是“三资”企业、利税大户的企业，在违法用工或侵犯职工合法权益时，时常采取姑息迁就的态度，使仲裁委员会难以依法独立仲裁，因而其裁决的准确性、公正性不及法院。更重要的是，如果仲裁委员会作出了错误的裁决，没有其他机关进行监督，其自身也没有有效的纠错机制。虽然实行“先裁后审”，看起来实行了司法监督，但难以起到实质监督作用。因为对已生效的裁决，即使裁决显失公正或发生错误，由于没有法律规定，法院不能直接纠正已经生效的劳动仲裁裁决中的错误。除了发司法建议书，不能采取其他有效的监督措施。

#### 四、劳动争议解决机制的制度选择

第一，确立“或裁或审”模式。《中华人民共和国仲裁法》（以下简称《仲裁法》）颁布后，对商事仲裁实行“或裁或审，一裁终局”的争议处理机制，但将劳动争议排除在《仲裁法》适用之外。实践证明，这种处理机制既尊重了当事人处分权，又有利于争议的迅速解决。仲裁以双方自愿、一裁终局、不公开审理、审理方式多样化而赢得了良好声誉。而在双方不能达成仲裁协议时法律规定了诉讼这种强制性的争议解决方式，法律的强制性在保护受害人权益、提供权利救济方式上的优点是仲裁不可替代的，两者互相配合，取长补短，维护了正常的社会经济秩序。劳动争议为什么不能实行“或裁或审，一裁终局”呢？对于劳动争议的处理或者由当事人依据仲裁条款选择的劳动争议仲裁委员会来处理，并且是一裁终局；或者在当事人不能达成仲裁条款时，

直接向法院起诉。这种模式既避免了“一裁两审”造成的在处理体系上不顺、不方便当事人及时解决纠纷的问题，又尊重了当事人选择处理渠道的意愿，还符合了国际惯例和我国《仲裁法》规定的精神。

第二，区别劳动争议的类型，在仲裁或诉讼程序中设计相应的简易程序。如根据劳动争议的标的确定适用程序，一些标的额小、事实清楚的争议可以适用简易程序，审理时限短，通知方式简单。而标的大、社会影响大的争议或是集体性的劳动争议，适用普通程序。如果说，“或裁或审”是劳动争议案件的第一次分流的话，简易程序和普通程序的适用则是对劳动争议的第二次分流。这样做的好处是明显的，可以避免将一些简单的案件复杂化，快速的结案，有利于保护当事人的合法权益，正如法谚云：“迟来的正义是非正义。”而对一些重大复杂的案件，仲裁机构或法院可以集中更多的精力，有利于保证案件质量。

第三，出台专门的程序性法律。劳动争议自身具有政策性强、变化性大的特点，国家应该制定一部“劳动争议处理法”，以规范劳动争议处理中的具体程序问题，并在实践中逐步形成与之相配套的司法解释。由于大量的劳动保障方面的规范性文件是部颁规章、地方政府规章，甚至是地方行政职能部门的政策性文件，而这些规定又缺乏体系性、稳定性、普遍性、约束性等法律规范的特性，在适用时容易产生混乱和矛盾，所以应当在“劳动争议处理法”中，对处理劳动争议如何适用规范及所适用的规范层级作出明确规定。

第四，改革劳动争议仲裁体制。为保证仲裁机构依法独立公正地裁决案件，仲裁机构应独立于行政机关，与行政机关没有隶属关系，朝着准司法方向发展。劳动争议仲裁员应当具备较高的资格和法律素质，劳动争议仲裁机构应成为一个独立的社会团体法人。

第五，强化调解。国外的调解经验可资借鉴。在挪威，专门设立了国家调解机构，将工资类纠纷交调解官处理。自20世纪80年代以来，调解官们每年解决纠纷千余件。美国国会在1978年通

过专门的法案，由政府提供资金，联邦调解调停局负责指导地方，帮助企业建立劳动关系协调委员会，做好预防劳动争议的工作。在设有劳动法院的德国，企业中也设立企业委员会，虽不是企业内部有关争议的调解机构，但在调解和处理争议中却发挥着重要的作用。在实践中，多数争议采取协商、调解的办法就能使纠纷得到圆满的解决，调解未果诉讼到法院的只是极少数。此外，日本的斡旋（相当于调解）手续简单，容易解决争议，因而受到日本人的重视。劳动委员会受理的案件中有 90% 是经斡旋解决的。我国《劳动法》第 77 条第 2 款规定，“调解原则适用于仲裁和诉讼程序。”但在仲裁实践中，以调解方式结案的比例并不高。要充分发挥调解的作用，除了在仲裁和审判程序中强化调解外，还可以采用官方主持的调解、民间调解等多种方式。迄今，我国劳动争议处理方式，除法定的企业劳动争议调解委员会、地方劳动争议仲裁委员会和人民法院之外，尚缺乏来自民间社会中介调解组织或个人（如社会知名人士、专业律师或学者等）的广泛参与。究其原因，一方面是因为长期以来囿于传统习惯和认识上的局限性，人们的注意力仍集中在靠政府行政的主导作用和过度青睐专门机构的权威性，而忽视对民间调解制度的培育及相关法律与政策的扶持；另一方面是由于自 1987 年以来，我国劳动争议处理制度的发展及相关立法，主要限于企业调解、行政仲裁和司法审判的框架内，而未注意到向民间社会的广阔领域进行积极拓展，因而也就不可能焕发并感受到民间调解的潜力。民间调解以其灵活性及自愿性成为官方调解的重要弥补途径。

周文轩

周文轩同志为武汉市中级人民法院院长，武汉大学法学院兼职教授，  
武汉市法学会副会长，湖北省宪法学会常务副会长。

# 目 次

---

## 劳 动 关 系

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| 1. 有了劳动关系, 劳动者权益是否就必须得到保护? .....              | 1   |
| 2. 改制后托管期满解除劳动关系的法律后果 .....                   | 16  |
| 3. 超过仲裁申请期限仲裁裁决不予受理, 其诉讼请求法院<br>不予支持 .....    | 34  |
| 4. 职工被判处管制, 单位能否开除职工公职的问题 .....               | 40  |
| 5. 该案是否形成了劳动关系? .....                         | 48  |
| 6. 免除校长行政职务, 单方视为解除劳动关系, 法院依法<br>不支持 .....    | 51  |
| 7. 工作满十年, 职工要求签订无固定期限劳动合同起纠纷 .....            | 55  |
| 8. 是劳动关系还是劳务关系? .....                         | 61  |
| 9. 劳动关系与雇佣关系的异同及处理 .....                      | 68  |
| 10. 无故旷工, 被用人单位解除劳动合同关系是否有效? ...              | 81  |
| 11. 单方解除劳动合同的法律后果 .....                       | 87  |
| 12. 无固定期限的劳动合同可以随时解除吗? .....                  | 95  |
| 13. 同一劳动关系的两个方面, 只要一个正在诉讼, 另一个<br>就时效中断 ..... | 101 |
| 14. 本人未直接收到除名决定是否有效? .....                    | 109 |
| 15. 以请假为名到外单位工作, 后被除名引起的纠纷 .....              | 113 |
| 16. 员工可以随意炒老板鱿鱼吗? .....                       | 120 |
| 17. 良种场与王开翠等 18 人的劳动关系成立吗? .....              | 126 |

18. 患乙肝可解除劳动合同吗? ..... 130

## 经济关系

19. 终止事实劳动关系应否支付经济补偿金? ..... 134
20. 双方协商解除劳动合同, 用人单位应当支付经济补偿金 ... 145
21. 在事业单位工作的劳动者被辞退后是否应当获得经济补偿? ..... 153
22. 用人单位以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同, 劳动者能否要求经济补偿? ..... 158
23. 对自愿达成的解除劳动合同补偿协议反悔的问题 ..... 164
24. 关于劳动者与用人单位之间对劳动合同的成立及经济补偿金问题的讨论 ..... 173
25. 托管协议期满, 职工要求给付经济补偿金引起的劳动争议 ..... 179
26. 未签订劳动合同, 劳动者要求支付经济补偿金所引起的纠纷 ..... 183

## 工 伤

27. 时隔七年要求工伤赔偿, 法院依法驳回诉讼请求 ..... 187
28. 非法用工关系中是否存在工伤? ..... 191
29. 工伤认定的时效如何计算? ..... 199
30. 用人单位聘用退休人员发生工伤事故应如何处理? ..... 206
31. 工伤及工伤评残结论的认定 ..... 213

## 工资和社会保险

32. “两不找”期间, 养老金由谁缴纳? ..... 218
33. 学校扣发教师津贴资金引发争议案 ..... 222