



劳动合同操作法律实务丛书

丛书主编 廖名宗

深圳劳动争议 典型案例评析

廖名宗 编著

用假文凭应聘订立的劳动合同无效 ★

集体合同的法律效力高于劳动合同 ★

超过法定申诉时效，被扣工资不受保护 ★

女工怀孕，工作岗位不得单方面变更 ★

法定代表人变更，劳动合同不得解除 ★

严重失职被解约，是否造成重大损失单位当举证 ★

实习生协议纠纷不属于劳动争议 ★



法律出版社
LAW PRESS · CHINA



劳动合同法律实务丛书

丛书主编 廖名宗

深圳劳动争议 典型案例评析

廖名宗 编著



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

深圳劳动争议典型案例评析/廖名宗编著. —北京:
法律出版社, 2007. 6

ISBN 978 - 7 - 5036 - 7399 - 3

I. 深… II. 廖… III. 劳动争议—案例—评析—
深圳市 IV. D927. 653. 259. 15

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 078654 号

©法律出版社·中国

责任编辑/郑 导 刘伟俊

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法律应用出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/陶 松

开本/A5

印张/9 字数/231 千

版本/2007 年 7 月第 1 版

印次/2007 年 7 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995

苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 7399 - 3

定价:24.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

总 序

2007年6月29日,十届全国人大常委会第二十八次会议表决通过了《中华人民共和国劳动合同法》,这部备受关注的法律经历了向社会全文公布征求意见、四次审议之后,终于出现在人们面前,并将于2008年1月1日起施行。《劳动合同法》的通过,对完善劳动保障法律体系、保护劳动者合法权益、构建和发展和谐稳定的劳动关系都将具有非常重要的意义。

记得2006年6月的某一天,应法律出版社邀请,让我主编《劳动合同法操作法律实务丛书》这个选题,我当时既兴奋、又担心。兴奋的是:感谢法律出版社对我的了解和充分信任。担心的是:此选题结构较为庞大,涉及知识面较宽,须组织部分作者共同参与,且时间紧迫,必须在《劳动合同法》通过后,在较短的时间内交稿。经过慎重考虑,我还是表示接受这项任务。当出版社的编辑得知我愿意主编丛书时,马上从北京飞到深圳,并将已盖好章的出版合同带来了。

从1995年劳动法施行来,我一直从事劳动法实务和研究工作,我曾在深圳市劳动争议仲裁委员会从事了10年劳动争议仲裁工作,处理了3000多宗形形色色的劳动争议案件,并同时在原深圳市劳动合同管理所工作多年;也曾参加由国家劳动和社会保障部与英国英中协会联合主办的中国—英国劳动仲裁改革合作项目,并于2005年以中国劳动法专家的身份应邀到英国学习。但要主编这么重要的一套丛书,我毕竟是第一次,我还是惟恐能力不足、精力不够。

自己从事律师工作以来,一直很忙,加之还有其他的科研课题有

待完成,工作十分繁忙。

但我知道,这项任务是自己对以往从事劳动法实务工作进行总结的一次好机会,也是学习宣传《劳动合同法》的一个机遇。所以,当我终于签下合同时,我只有一个想法,那就是一定要努力地完成此任务。

现在这套丛书终于可以和读者见面了,希望这套丛书对广大读者学习劳动合同法有所帮助。

本丛书包括《中华人民共和国合同法精解》、《劳动合同争议处理程序指南》、《劳动者劳动权益保护法律实务》、《深圳劳动争议典型案例评析》等。参与丛书编写的有长期从事劳动法教学、研究和劳动法实务工作的专家教授、公务员和律师,他们以严谨的学风和求实的精神完成了各书的写作。

在此,要特别感谢法律出版社的刘伟俊先生和郑导先生,他们为本丛书的出版付出了辛勤的劳动。

由于水平有限,书中难免有不足之处,敬请各位读者批评指正。

廖名宗

2007年7月7日

前 言

这是深圳经济特区成立 20 多年来,第一本公开出版的劳动争议案例选编。

深圳的劳动争议,与国内其他省市比,具“三多”的特点,即案件数量多、案件种类多、疑难案件多。为了深入了解并准确执行劳动法律,尤其是深圳经济特区劳动法规和政策,从而更好地预防和处理劳动争议,笔者编写了这本《深圳劳动争议典型案例评析》。

本书有这样几个特点:

一、选编的案例全面、典型、新颖

说它全面,是因为本书选编的案例多,共 73 个。这 73 个案例,较全面地反映了深圳市发生的各类劳动争议。

说它典型,是因为本书选编的案例是从几千个案件中精心挑选出来的,具有普遍代表意义,而且有的案件在全市、全省、乃至全国均有重大影响。

说它新颖,是因为本书选编的案例大部分发生在 2000 年之后。这里选编的案例反映了最新的劳动法律、法规和政策规定。

二、选编的案例突出深圳经济特区的特殊性

这里的特殊性是指选编的案例突出地反映了深圳经济特区的劳动立法。

1992 年 7 月 1 日,七届全国人大常委会第二十六次会议审议通过了《关于授权深圳市人民代表大会及其常务委员会和深圳市人民政府分别制定法规和规章在深圳经济特区实施的决定》,深圳市因此

享有特区立法权。在深圳市人大、深圳市政府的共同努力下,到2005年,深圳经济特区先后制定并颁布了10多项劳动法规和规章,内容涉及劳务工综合管理、劳动合同、工资保障、社会保险等方面,初步构建了与《劳动法》相衔接、符合特区实际的劳动法规体系框架。选编的案例则突出地反映了深圳经济特区的劳动立法。

三、本书以按劳动合同为主线对劳动争议进行分类

劳动争议的分类有很多种,根据不同的分类标准有不同的分类。如按劳动争议的员工人数分,可分为单个劳动争议和集体劳动争议;按劳动争议标的性质分,可分为维护既定权利争议和争取待定利益争议;按当事人的国籍不同,可分为国内劳动争议和涉外劳动争议;等等。

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第2条规定,劳动争议有以下几类:

1. 因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议;
2. 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;
3. 因履行劳动合同发生的争议;
4. 法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

笔者认为,上述分类逻辑不明。笔者认为,按照劳动合同的签订至终止各环节进行分类,逻辑明析,较为科学,既符合《中华人民共和国劳动法》和《深圳经济特区劳动合同条例》的规定,也有利于加强劳动合同管理,预防和减少劳动争议。本书以劳动合同为主线,对劳动争议进行分类,本书因此将劳动争议分类为:

1. 因签订劳动合同发生的争议。包括因签订无效劳动合同发生的争议、因签订无固定期限的劳动合同发生的争议、因续签劳动合同发生的争议;等等。
2. 因履行劳动合同发生的争议。包括因不履行或不全面履行劳动合同约定的义务发生的争议,如工资争议、保险争议、女职工权益

争议、休息休假争议,等等。

3. 因变更劳动合同发生的争议。包括因变更劳动合同约定的任何内容发生的争议,如因变更工作岗位发生的争议、变更劳动报酬发生的争议、变更福利待遇发生的争议,等等。

4. 因解除劳动合同争议。包括因用人单位单方解除劳动合同发生的争议、因员工单方解除劳动合同发生的争议、因劳动合同自行解除发生的争议,也包括双方协议解除劳动合同引起的经济补偿金争议,等等。

5. 因终止劳动合同发生的争议。包括该终止而未终止、形成事实劳动关系后发生的争议,因在医疗期、“三期”内终止劳动合同发生的争议、符合签订无固定期限劳动合同而被终止劳动合同发生的争议等。

6. 其他争议。本书也收录了一些特殊的劳动争议案件,如档案争议、住房争议、社会保障争议,等等。

四、本书的评析简洁而深入

本书每个案例由案情简介、处理结果和评析三个部分组成。对个案的评析,主要对所适用的法律法规和政策是否准确进行简要评价。为了让读者对各类案件有一个较全面的了解,笔者对各类案件又作了较深入的综述。

廖名宗

2007年5月1日

目 录

第一部分 因签订劳动合同发生的争议	1
1. 姜某等 70 名员工诉深圳某线路板有限公司案	1
——未经授权代签的劳动合同无效	
2. 李某诉深圳市某科技有限公司案	4
——用假文凭应聘订立的劳动合同无效	
3. 谭某诉深圳市某纺织有限公司案	5
——劳动合同不得约定违法条款	
4. 赵某诉深圳市某工贸总公司案	6
——续签无固定期限劳动合同的条件	
5. 苏某诉深圳某酒店管理有限公司案	7
——签订无固定期限劳动合同的条件	
6. 吴某诉深圳市某电子有限公司案	8
——集体合同的法律效力高于劳动合同	
7. 周某诉深圳市某实业有限公司案	10
——员工不愿意依法签订劳动合同的法律后果	
综述 1 用人单位与员工应当怎样签订劳动合同	11
第二部分 因履行劳动合同发生的争议	14
(一) 工资争议	14
8. 杨某等 123 人诉深圳市某投资有限公司案	14
——用人单位不得拖欠工资	

9. 高某等 7 人诉深圳市某酒楼有限公司案	15
——个人承包拖欠工资,用人单位应当承担责任	
10. 陈某诉深圳某实业股份有限公司案	16
——超过法定申诉时效,被扣工资不受保护	
11. 伍某诉某玩品糖厂(深圳)有限公司案	17
——关于工资争议的诉讼时效	
12. 戴某诉某房地产顾问(深圳)有限公司案	20
——业务款项未收回,要求提成不获支持	
13. 陈某诉深圳市某清洁服务有限公司案	21
——员工工资不得低于当地最低工资	
14. 李某诉深圳市某实业有限公司案	23
——老板欠薪逃匿,员工工资获垫付	
综述 2.1 关于工资争议的几个法律问题	27
(二) 女工“三期”待遇争议	30
15. 王某诉深圳某眼镜制造有限公司案	30
——女工怀孕,工作岗位不得单方变更	
16. 龚某诉深圳市某实业有限公司案	31
——违纪不严重,解约当补偿	
17. 谢某诉深圳市某工贸有限公司案	32
——用人单位应当报销劳务工孕检生育费用	
18. 李某诉深圳市某摄影有限公司案	33
——“三期”严重违纪,单位可解约	
19. 李某诉深圳市某投资有限公司案	34
——劳动合同期满,如遇“三期”须顺延	
20. 龚某诉深圳某证券有限责任公司案	36
——孕期岗位可变,劳动报酬不可降	
21. 夏某诉深圳某通信有限公司案	37
——未婚先孕被解约,要求履约被驳回	
22. 刘某诉深圳市某物业管理有限公司案	38
——女工休产假,年终奖金不可扣	

综述 2.2 谈谈“三期”内女工的权利和义务	40
(三) 年休假争议	43
23. 付某诉深圳市某科技有限公司案	43
——员工休年假,工资不能扣	
24. 黄某诉深圳某电子有限公司案	44
——年休假路费如何报销	
综述 2.3 谈谈带薪年假	46
 第三部分 因变更劳动合同发生的争议	 54
25. 王某诉深圳某保险有限公司案	54
——员工胜任工作,单位调整岗位须协商	
26. 郑某诉深圳某实业有限公司案	56
——女工“三期”工作岗位须合理变更	
27. 孙某诉深圳某咨询有限公司案	57
——公司效益差,降低工资应商量	
28. 张某诉深圳某大理石有限公司案	58
——降低工资未及时提出异议视为同意	
29. 毛某诉某电讯(深圳)有限公司案	60
——法定代表人变更,劳动合同不得解除	
30. 王某诉深圳某印染有限公司案	61
——员工不能胜任工作,单位可单方另行安排	
31. 余某等 79 名员工诉深圳某股份有限公司案	62
——工作地点变更,员工解约是否有补偿	
32. 谢某等 10 名员工诉深圳某股份有限公司案	63
——工作岗位被撤,双方协商另行安排	
33. 孙某诉深圳市某食品有限公司案	64
——合同期限变更,须经双方协商	
综述 3 变更劳动合同原则不可丢	66

第四部分 因解除劳动合同发生的争议	68
(一) 协议解除劳动合同争议	68
34. 金某诉某房地产开发(深圳)有限公司案	68
——单位解除合同,员工同意有补偿	
35. 郑某诉某制衣(深圳)有限公司案	69
——员工解除合同,单位同意无补偿	
(二) 用人单位单方解除劳动合同争议	71
36. 凌某诉某银行深圳市分行案	71
——员工严重违纪,单位解约无补偿	
37. 郝某诉深圳某娱乐有限公司案	72
——客观情况重大变化,单位解约应补偿	
38. 罗某诉深圳市某康复用品科技有限公司案	74
——严重失职造成重大损失,单位解约无须补偿	
39. 张某诉深圳某酒店案	75
——员工不能胜任工作,解除合同应补偿	
40. 史某诉深圳某商业机器有限公司案	76
——严重失职被解约,是否造成重大损失单位当举证	
41. 周某诉某科技有限公司案	78
——员工打架伤人违纪,索要补偿不予支持	
42. 成某诉深圳某汽车修理有限公司案	79
——丈夫违约离职,不能殃及妻子	
(三) 员工单方解除劳动合同争议	80
43. 深圳某电分有限公司诉廖某案	80
——员工违约跳槽,须付出代价	
44. 某商业咨询(深圳)有限公司诉郭某案	82
——员工违约解除合同应当赔偿	
45. 深圳市某医院诉郝某和某美容中心案	84
——索赔无证据,仲裁不支持	
46. 高某诉深圳市某电子技术开发有限公司案	85
——索赔有证据,仲裁当支持	

47. 深圳某汽车实业有限公司诉罗某案	86
——员工通知解约需提前,否则违约要补偿	
48. 深圳某纺织实业有限公司诉邵某案	87
——员工离职,因公借款要返还	
(四) 自行解除劳动合同争议	88
49. 吴某诉深圳市某健康用品有限公司破产清算组案	88
——企业破产员工没有得到经济补偿	
50. 冯某诉广东国际信托投资公司破产清算组案	89
——企业破产员工得到经济补偿	
51. 李某等 450 名员工与原康柏电脑(中国)技术有限公司案	92
——企业解散,员工可经协商得到补偿	
综述 4 关于劳动合同解除的若干法律问题	94
 第五部分 因终止劳动合同发生的争议	99
52. 陈某等 11 名员工诉深圳经济特区某房地产有限公司案	99
——劳动合同终止,用人单位可不支付补偿金	
53. 刘某诉深圳市某企业(集团)公司案	100
——承诺补偿当兑现	
54. 甘某诉深圳市某电力有限公司案	101
——医疗期未满,劳动合同不得终止	
55. 张某诉深圳市某汽车运输有限公司案	102
——合同虽期满,但须续签无固定期限劳动合同	
56. 杨某诉深圳某超声工程设备有限公司案	103
——“三期”内用人单位不得终止劳动合同	
57. 胡某诉深圳市某通讯有限公司案	104
——工会任期未满,不得终止劳动合同	
58. 张某诉某实业(深圳)有限公司案	105
——劳动合同期满后形成事实劳动关系的法律责任	
59. 藏某诉深圳市某实业有限公司案	107
——劳动关系两次终止的问题	

综述 5 关于劳动合同终止的若干法律问题 109

第六部分 其他争议 115

60. 黄某诉某通信技术(深圳)有限公司案 115
——国际劳务派遣争议
61. 刘某诉深圳某保安服务公司和深圳某证券公司案 120
——国内劳务派遣争议
62. 周某诉深圳某投资有限公司和广东某集团有限公司案 123
——确认劳动关系争议属于劳动争议
63. 罗某等 34 人诉深圳市某按摩中心案 125
——事实劳动关系的判断标准
64. 毛某诉深圳某电子总公司案 126
——不能以社会保险、档案、党团组织关系推定存在劳动关系
65. 曹某诉深圳某制药有限公司案 128
——用人单位承诺的退休待遇不得单方降低
66. 刘某诉深圳某模具制品有限公司案 129
——年终双薪不能冲抵解除劳动合同经济补偿金
67. 沈某诉深圳某酒店案 130
——营业执照被吊销,主体资格不适格
68. 王某诉深圳某集团有限公司案 131
——住房争议不予受理
69. 江西某电子工业学校诉深圳某印务有限公司案 132
——实习生协议纠纷不属于劳动争议
70. 牛某诉深圳某微电子有限公司案 135
——档案转移争议属于劳动争议
71. 程某与深圳某商业有限公司案 137
——户口转移争议是否属于劳动争议
72. 某生物工程(深圳)有限公司诉刘某、朱某案 138
——“深户担保”的法律责任
73. 梁某诉广东省某高速客运有限公司案 141

——缴纳社会保险争议不受理	
综述 6 关于其他争议	143
附 录	145
1. 中华人民共和国劳动法	145
2. 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	160
3. 劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文的说明	178
4. 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	204
5. 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(二)	209
6. 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法	213
7. 违反和解除劳动合同的经济补偿办法	215
8. 广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见	217
9. 广东省高级人民法院关于进一步加强劳动争议案件审判工作的若干意见	223
10. 广东省女职工劳动保护实施办法	228
11. 广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定	231
12. 深圳经济特区劳务工条例	234
13. 深圳经济特区劳动合同条例	245
14. 深圳经济特区企业欠薪保障条例	252
15. 深圳市员工工资支付条例	257
16. 深圳经济特区企业技术秘密保护条例	268
后 记	275

第一部分 因签订劳动合同发生的争议

1. 姜某等 70 名员工诉深圳某线路板有限公司案

——未经授权代签的劳动合同无效

【案情简介】

申诉人,姜某等 70 名员工,均系劳务工。

被诉人,深圳某线路板有限公司。

姜某等 70 名员工均于 1996 年 3 月 1 日入职,为生产线员工。该 70 名员工均与被诉人深圳某线路板有限公司订立了劳动合同,劳动合同为一年一签。其中最后一期劳动合同期限从 1998 年 3 月 1 日起至 1999 年 2 月 28 日止。1999 年 2 月份公司订单充足,员工忙于加班。公司该月也准备与员工续签劳动合同,为了不影响生产,公司人事部经理涂某私自代替 70 名员工与公司续签了劳动合同,合同期从 1999 年 3 月 1 日起到 2000 年 2 月 29 日止。合同订立后,涂某没有将代签合同的事告诉员工,也没有将合同发给员工。到 2000 年 2 月初,公司因生产经营情况发生严重困难,确需大幅裁减人员。公司因此决定月底终止与该 70 名员工的劳动合同,并于 2000 年 2 月 25 日书面通知该 70 名员工将于 2000 年 2 月 29 日终止劳动合同,要求他们在合同终止后 3 个工作日内办理离职手续。看到通知后,该 70 名员工非常气愤,称自己根本没有续签合同,何来终止合同?于是申请仲裁,要求被诉人深圳某线路板有限公司支付解除劳动关系经济

补偿金人民币 56 万元人民币。

【处理结果】

劳动争议仲裁委员会认定双方订立的劳动合同无效,判令被上诉人深圳某线路板有限公司支付申诉人姜某等 70 名员工解除劳动关系经济补偿金人民币 56 万元。

【评析】

根据《中华人民共和国劳动法》第 17 条的规定,签订劳动合同必须遵循平等自愿、协商一致的原则,即签订劳动合同的任何一方不得采用强迫、威胁、欺诈等手段让对方与自己签订劳动合同;否则,劳动争议仲裁委员会有权认定该劳动合同无效。本案中公司人事部经理涂某未经书面授权,私自代签劳动合同,违反了平等自愿、协商一致的原则,劳动争议仲裁委员会因此认定该劳动合同无效。根据《中华人民共和国劳动法》第 18 条规定,无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。1999 年 3 月 1 日至 2000 年 2 月 29 日,双方已经形成事实劳动关系。被上诉人因生产经营情况发生严重困难,确需大幅裁减人员,依照《深圳经济特区劳动合同条例》第 20 条第 1 款、第 30 条第 2 项及第 31 条的规定,被上诉人深圳某线路板有限公司应当支付申诉人姜某等 70 名员工解除劳动关系经济补偿金。

该案发生后,当时引起了深圳市劳动局和深圳市总工会有关领导的高度关注,他们一致认为,实行劳动合同签收制度可以杜绝代签、假签和未给员工执有一份劳动合同等违法现象。笔者于 2000 年受两部门领导委托主笔起草了《关于推行劳动合同签收办法的通知》,该文由深圳市劳动局和深圳市总工会联合发布。

实践证明,推行劳动合同签收制度,可以预防和减少劳动争议。

【相关链接】

关于推行劳动合同签收办法的通知

(深圳市劳动局 深圳市总工会 深劳〔2000〕34 号)

各区劳动(人力资源)局、蛇口劳动人事服务中心、各计划单列单