

劳动保障纠纷

典型案例评析

主编：王 竞/副主编：邸 妍

LAODONGBAOZHANGJIUFEN DIANXINGANLIPINGXI



中国民主法制出版社

劳动保障纠纷典型案例 案例评析

——王 竞 主 编——

——邸 妍 副主编——

中国民主法制出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动保障纠纷典型案例评析/王竞主编. —北京:中国民主法制出版社, 2005. 1

ISBN 7-80078-965-9

I. 劳... II. 王... III. ①劳动法-案例-分析-中国②社会保障-法规-案例-分析-中国
IV. D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 049841 号

书名/劳动保障纠纷典型案例评析

LAODONGBAOZHANGJIUFEN

DIANXINGANLIPINGXI

作者/王 竞 主 编

邱 妍 副主编

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区玉林里 7 号(100054)

电话/63056983 63292534(发行部)

传真/63056975 63056983

经销/新华书店

开本/32 开 850 毫米×1168 毫米

印张/18.125 字数 467 千

版本/2005 年 1 月第 1 版 2005 年 1 月第 1 次印刷

印刷 唐山新苑印务有限公司

书号/ISBN 7-80078-965-9/D·854

定价/36 元

出版声明/版权所有,侵权必究。

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

序

最近，中国劳动保障科学研究院的同志们编著了《劳动保障纠纷典型案例评析》一书，这是一项很有意义的工作。

我国劳动保障争议处理制度是 1986 年恢复的，它是协调劳动关系，化解因劳动争议而引起的社会矛盾的一项重要机制和手段，是维护劳动关系双方特别是劳动者的合法权益，促进和实现社会公平、保持社会稳定的重要措施。近些年，随着我国经济体制改革和经济结构调整的不断深化，经济成分、就业方式、分配方式的多样化，劳动者和用人单位之间的利益关系不断调整，各种权益、利益纠纷增加，使劳动关系呈现出日益复杂的态势，劳动保障争议案件数量上升。建立新形势下和谐的劳动关系，重视并处理好劳动争议，将矛盾及时解决在基层，化解在萌芽中，对于构建社会主义和谐社会，促进经济社会稳步发展显得尤为重要。

劳动保障工作越来越受到社会各个方面的关注和重视。劳动保障争议处理从小处说，是为老百姓排忧解难的渠道，往大处讲是一座维护社会稳定的大坝。

《劳动保障纠纷典型案例评析》中所有的案例都源于社会实践，来自于基层，是对实践和经验的总结。它将生活中生动、鲜活的人和事用通俗的语言表述出来，让读者能够感受到这些事就发生在自己身边。它能够让读者从具体生动的案例处理中学到很多人们常常遇到而又没有刻意留心的社会生活常识和法律、法规

及政策知识。它没有长篇大套的理论和说教，案例言简意赅，评析深入浅出，很容易让读者接受，给人以启示，并从中学会如何保护自己的合法权益。我希望不管是作为一名劳动者，一名企业经营管理者，还是一名直接从事劳动争议处理的工作者，看了这本书后都能从中有所收益和启迪。

希望中国劳动保障科学研究院的同志们，按照“三个代表”重要思想的要求，坚持“以人为本”，用自己的专业知识、聪明才智，深入群众，深入实际，编写出更多劳动保障知识普及图书，为广大的劳动者和用人单位学法、用法、守法和维护合法权益服务。

劳动和社会保障部副部长

步正发

2005年1月10日



前 言

近几年,随着社会主义市场经济体制的逐步建立和不断完善;与之相适应的劳动和社会保障法律法规体系也在逐步完善。但是,由于多种经济成分的并存和劳动用工形式的多样化,随之而来的各类劳动保障争议案件的数量也在不断增加。根据劳动和社会保障部、国家统计局联合发布的统计数据,2003年各级劳动争议仲裁委员会立案受理的劳动争议案件有22.6万件,涉及劳动者80多万人,分别比2002年增长了22.8%和31.7%。产生这些争议的原因,归结起来主要有两方面原因:其一,用人单位对维护劳动者合法权益的法律、法规理解不全面,执行不到位甚至有法不依;其二,劳动者对相关法律、法规缺乏基本的了解,不会运用法律武器来保护自身的合法权益。鉴于此,我们编著了本书,力求通过不同的劳动保障纠纷中典型案例发生、发展的过程,案件裁决中法律、法规的运用以及对案件的客观分析,使用人单位和劳动者能够更加深入地理解和运用相关法律、法规,同时也为在劳动保障机构工作的同志、各级劳动争议仲裁机构的人员以及司法界的人士在遇到和处理类似争议案件时能提供借鉴。另外,从另一个角度看,本书也是一本普及劳动法律法规的教材,我们力图通过对各类案件的深入剖析,对广大的劳动者进行一次劳动法律法规的教育,从而提高和增强广大劳动者自我保护的意识和知识。

本书的出版,得到了中国民主法制出版社的大力支持。在选



题策划过程中，劳动和社会保障部中国劳动保障科学研究院王竞副院长和邸妍主任与中国民主法制出版社的编辑同志曾进行多次研究和协商，最终确定了编著本书的框架、重点内容以及编写格式。王竞、邸妍、蔡颖、张玉玲、马秀英、叶淑媛、鲁梅、韩振孺、余安等许多同志参加了本书的编著。全书最终由王竞同志统改并定稿。全国劳动和社会保障系统的同志们，为本书的编著提供了宝贵的素材。在此，对关心、支持本书出版的所有同志深表衷心的感谢。

由于我们水平有限，书中难免存在不当之处，欢迎读者不吝赐教。

编 者

2004 年 12 月



目 录

序	1
前 言	1

劳动合同的签订与履行

未写进劳动合同的招聘广告内容不具备法律效力	3
除违反服务期和保守商业秘密情形外，用人单位 不得与劳动者约定违约金	6
用人单位可以与掌握商业机密的员工在劳动合同 中约定保守商业秘密的内容	9
中外文劳动合同文本内容不一致时，以中文劳动 合同文本为准	12
内部退养职工到新的用人单位工作后要签订劳动 合同，并应与原用人单位解除劳动合同	15
合同期满用人单位未履行劳动关系终止手续，劳动 者又在该单位连续工作满十年的可以订立无固定 期限劳动合同	18
在同一单位连续工作满十年，双方同意续签劳动 合同情况下，劳动者可以提出签订无固定期限 劳动合同	21
用人单位在无证据情况下以违反规章制度为由 辞退职工不合法	24



实行劳动合同制以前以临时工身份参加工作的职工符合 法定条件时也可以要求签订无固定期限劳动合同	28
违规解除劳动合同的行为被纠正后, 相关人员 是否可以要求赔偿	31
劳动合同履行中, 外籍员工也要遵守我国的 法律法规	35
培训合同从属于劳动合同, 不能与之相抵触	39
签订无固定期限劳动合同后, 用人单位不能再 要求职工签订有固定期限劳动合同	42
短期聘用合同也具有劳动合同的法律效力	45
续签劳动合同也要平等自愿	48
经本人默许后由他人代签的劳动合同有效	51
固定期限劳动合同期满后, 未办理终止或续签手续 而形成事实劳动关系的应视为续签劳动合同	54
因误解订立的劳动合同无效	57
组织调动不得违背劳动合同	61

劳动合同的变更

未经职工同意用人单位不能随意调换工作岗位	67
职工无理不签变更协议 企业有权解除劳动合同	70
单位内部规章制度违反相关法律法规的, 不能 作为变更劳动合同的依据	73
劳动者不能单方变更原合同内容或添加新条款	76
用人单位不能随意降低约定的工资标准	79
聘用合同不能替代劳动合同	82
企业的内部文件不能作为变更劳动合同的法定依据	84



从事劳动强度较大的女职工，健康不佳时可以

申请变更劳动合同	87
用人单位不能单方更改劳动合同的终止日期	89

劳动合同的解除

劳动合同未到期擅自离职的劳动者对原用人单位造成

损失，新用人单位对其招用应负连带赔偿责任	95
经过培训的员工在合同未到期、且单位有相关规定的 情况下离职，应承担相关赔偿责任	98
劳动合同未到期时劳动者辞职，用人单位不能 扣压其档案	100
试用期内劳动者只有被证明不符合录用条件时， 用人单位才可以解除劳动合同	103
在事实不确凿、程序不合法情况下作出的除名决定无效	107
解除职工劳动合同，主体资格应合法	111
未约定保守商业秘密的责任和义务，用人单位对 劳动者竞业禁止的请求不能得到支持	114
职工拒绝加班不能作为辞退理由	118
劳动者违反单位规章制度，用人单位解除劳动 合同理所当然	121
用人单位的内部奖惩办法不能作为与劳动者解除 劳动合同的依据	124
劳动者辞职后病亡，用人单位未解除劳动合同的 应承担相应法律责任	127
依据“客观情况发生重大变化”解除劳动合同， 应先履行协商变更劳动合同的法定程序	131



合同期内用人单位扣押职工相关资格证书,

职工可依法提前解除劳动合同	135
用人单位解除劳动关系应当向劳动者出具证明书	137
职工不履行资产承包合同企业可以解除劳动合同	139
用人单位在处理程序和通知送达程序都不合法时	
对职工作出的开除决定无效	142
用人单位不能以涉嫌犯罪为由开除职工	145
既不签订劳动合同又找借口解除事实劳动关系违法	148
以“试用期不符合录用条件”为由与职工解除劳动合同, 用人单位须负举证责任	152
用人单位不能只以生理缺陷为由在试用期内与劳动者解除劳动合同	156
用人单位制定的规章制度不得违反劳动法及其相关法规	159
劳动者患精神病期间违反工作纪律用人单位不能解除劳动合同	161
劳动者提前解除劳动合同, 用人单位凭证据可以追索培训费	165
企业兼并中原内退职工的劳动合同不能随意变更与解除	168
对解除劳动合同的职工在进行就业限制时应给予必要的经济补偿	171
签订无固定期限劳动合同的劳动者工作中严重失职, 用人单位也可以解除劳动合同	175
用人单位与劳动者解除劳动合同应以事实为基础, 工会应维护劳动者合法权益	177
聘用、解雇职工应正确适用法律	181



进行经济性裁员，用人单位必须履行法定程序并支付

经济补偿金	185
经理旷工也要除名	189
劳动者非法解除劳动合同又不履行保密义务理应	
承担赔偿责任	192
以“临时工”身份招用的工作人员在劳动法实施后	
不能随意解除劳动关系	196

劳动合同的终止

对严重违反规章制度者不能终止劳动合同，

但可以依法提前解除劳动合同	203
基层工会工作人员任期未满劳动合同不得终止	206
用人单位终止到期的劳动合同也要依照法定程序	208
调动未办理任何手续，也没履行法定程序，	
双方的劳动关系不会自动终止	211

工 资

加班工资的内部规定不能与相关法律法规抵触	217
用人单位不能以与劳动者口头约定为由，	
扣发劳动者的工资	220
借用期内离职，用人单位不能拒付工资	223
违法实行综合计算工时制导致职工超时工作的，	
应支付加班费	227
企业拖欠职工工资属于劳动争议，“劳动争议发生之日”	
如何确定	231
用人单位经济效益滑坡也不能拖欠职工工资	234

用人单位无故不按时支付工资, 职工有权要求结清工	
资并可随时提出解除劳动关系	237
日工资应以制度天数而不是以日历天数折算	240
用工合同属劳动合同, 计件工资或提成工资不能	
低于当地最低工资标准	243
企业因资金周转困难经与职工协商暂缓发放工资	
的不能视为无故拖欠	247
休息日安排工作但又给予补休的, 无需支付超时	
工作的工资报酬	251
最低工资不应包括加班加点工资	253

经济补偿金

《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》废止前	
录用的职工, 合同期满后终止劳动关系的	
应计发生活补助费	259
有对经济补偿金约定, 在劳动合同期满终止劳动	
关系时, 应支付经济补偿金	262
解除劳动合同支付经济补偿金应按规定计算	265
经济补偿金应按工作最后 12 个月的平均工资,	
而不是最后一个月的工资为标准计算	268
未续签合同但在形成事实劳动关系后要求解除的,	
并不是所有劳动者都能得到经济补偿金	271
不能因为可以领取失业保险金而拒付解除劳动合同的	
经济补偿金	274
全员劳动合同制前军人退伍参加工作后的调动未履行	
法定手续, 终止合同计算生活补助费时工龄不能累计	277



终止到期的劳动合同是否支付生活补助费与当地的 规定有关	281
在规定的医疗期内劳动合同期满，合同期限顺延至医疗期 结束，合同终止时用人单位不必支付经济补偿金	285
因用人单位的违法行为而导致的患病职工辞职， 应给予经济补偿	288
对因过错而被解除劳动合同的无需支付经济补偿金	291
合同未到期也未与劳动者协商调换其用人单位属违法 解除劳动关系，应给予经济补偿	294
违反规章制度被解雇无需履行提前通知程序和支付 经济补偿金	298
未经协商就变更劳动合同劳动者提出解除合同，用人 单位应支付经济补偿金	301

女职工、未成年工保护

怀孕期间连续违反纪律，用人单位可以依法与其 解除劳动关系	307
哺乳期不能终止劳动合同	310
合同期内产假期满企业不安排工作是不对的	312
用人单位不能与怀孕的女职工协商解除劳动合同	314
怀孕女职工合同期满用人单位也不能与其终止劳动关系	317
用人单位不能与患病期间又怀孕的女职工解除劳动合同	320
招工时不审查身份证导致使用童工要承担相关行政责任	324
未核实身份证明导致招用童工仍属违法， 其劳动合同无效	326
童工发生工伤事故时用人单位应承担的责任	329



童工因工伤残也适用工伤保险有关法律规定	332
---------------------------	-----

社会 保 险

不能将社会保险费包含在工资中由职工自行参加	
社会保险	337
劳动关系存续期间用人单位不能让劳动者以自由	
职业者缴纳社会保险费	340
试用期内单位也应为职工缴纳社会保险费	342
约定不缴纳社会保险费的劳动合同是无效劳动合同	344
实际使用单位与签订劳动合同的单位不一致、又没有	
明确约定时, 劳动者的社会保险费应由签订劳动	
合同的用人单位承担	347
用人单位按规定缴纳和代扣代缴社会保险费	
是法定责任	351

养 老 保 险

“临时工”享受社会养老保险的权利不能被剥夺	357
劳动合同期内企业欠缴的社会保险费必须补缴	360
劳动关系解除前用人单位不得以职工医疗期已满	
为由拒绝为其缴纳养老保险费	363
职工给用人单位造成经济损失时, 可以扣除	
不超过 20% 的工资用以支付经济赔偿金,	
但不能扣发养老金	365
用人单位不能克扣为下岗职工代领的基本生活费,	
更不能从中扣除单位应为其缴纳的养老保险费	370



实行退休金社会化发放以前企业转制过程中接受债权

债务的现企业应支付原企业退休职工的退休金	374
劳动者去世前被欠发的养老金应照发	377
“内退”职工领取的是生活费不是退休金	380
具有事实劳动关系的劳动者就应获得退休金	384
劳动者向用人单位追讨欠缴的养老保险费不受 时效限制	388
从事过特殊工种的职工提前退休，时间应从规定 提前退休年龄开始计算	391
劳动者在五年工作期间，用人单位不能只为其最后 一年签订劳动合同和缴纳养老保险费	394
未经上级主管部门批准达到法定退休年龄仍继续工作， 超过退休年龄的工作时间不能算做工龄	397

医 疗 保 险

职工患病住院中合同到期，医疗期如何计算	403
合同到期时病逝但医疗期未届满的，用人单位应 承担丧葬费及抚恤金	406
用人单位不能以“未办理相关手续”为由拒绝报销 职工子女医疗费	410
医疗期内劳动合同到期应自动延续至医疗期结束， 用人单位不必续签劳动合同	414
劳动者患病医疗期满后不能从事原工作也不能从事另行 安排的工作的，用人单位可以与其解除劳动合同	418
试用期内未签订劳动合同的职工患病应该享受医疗待遇	420
原临时工性质的职工退休后也应参加职工基本医疗保险	423



实行劳保制度的困难企业可以采取排队方式报销退

休职工的医药费 426

工 伤 保 险

工伤事故发生后应及时提出工伤保险待遇申请 431

劳动合同中约定的工伤待遇不能替代法律赋予的权利 438

用人单位有权除名无故旷工的工伤职工 441

加班负伤应享受工伤保险待遇 443

因执行正常的工作安排而遭受的人身伤害可以认定为工伤 445

职工违规公出遇交通事故可比照工伤处理 448

上班五天半职工工亡企业也要支付工亡补助及抚恤金 452

因工外出发生交通事故私了后不能再享受工伤保险待遇 456

用人单位不能随意与6级工伤的职工终止劳动合同 459

无照驾驶造成的伤害不能认定为工伤 463

在确定工亡职工的抚恤金时，未遇休的父母不能被

列为供养亲属 465

在回家的必经路上交通违章发生事故不能认定为工伤 468

不能举证职工在前用人单位就患有职业病，

应承担相关工伤保险责任 471

上下班途中因非机动车受伤不能认定为工伤 474

7至10级工伤职工违纪被解除劳动合同应享受伤残

就业补助金 476

生 育 保 险

生育保险费应由用人单位而不是职工个人缴纳 481