

ANALYSIS OF CASES



本书收录了 **204**
个劳动争议仲裁案例

新编 劳动争议仲裁 案例

中国劳动法学会 二编

顾问 二 夏积智 党晓捷

主编 二 石美遐 范战江

法律出版社

3922.5215
S593

新编劳动争议仲裁案例

中国劳动法学研究会 编

顾问 夏积智 党晓捷

主编 石美遐 范战江

法律出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新编劳动争议仲裁案例 / 石美遐, 范战江主编. - 北京: 法律出版社, 1999

ISBN 7-5036-2853-7

I. 新… II. ①石… ②范… III. 劳动争议 - 仲裁 - 案例 - 中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 23466 号

出版·发行 / 法律出版社

经销 / 新华书店

责任印制 / 陶松

责任校对 / 杜进

印刷 / 宏伟印刷厂

开本 / 850×1168 毫米 1/32

印张 / 11.75 字数 / 280 千

版本 / 2000 年 1 月第 1 版

2000 年 1 月第 1 次印刷

印数 / 0.001—6.000

社址 / 北京市西三环北路甲 105 号科原大厦 4 层 (100037)

电话 / 88414899 88414900 (发行部) 88414121 (总编室)

出版声明 / 版权所有, 侵权必究。

书号: ISBN 7-5036-2853-7 / D·2564

定价: 19.00 元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

顾 问：夏积智 党晓捷

主 编：石美遐 范战江

副 主 编：（以姓氏笔划为序）

王永江	王秀华	李守中	何隆生
张赤心	郑秀兰	周万玲	黎树森

编写人员：（以姓氏笔划为序）

丁 华	马国文	王永江	王秀华
王 敏	王中啸	石美遐	左祥琦
刘文华	刘志刚	刘启君	李守中
李长春	安伯福	纪亚辉	孙春贵
那业林	吴金媛	张 辰	张 明
张赤心	张宪芳	何 君	何隆生
余 彤	陈晓辉	范战江	周万玲
郑秀兰	侯国海	施琪军	姜小平
赵连刚	徐海伟	唐 宇	曹 燕
曹淑珍	符君莲	喻华锋	谢宗义
蔡超群	黎树森	戴斐成	

出版说明

《新编劳动争议仲裁案例》是由中国劳动法学研究会组织编写的。全书收选的 204 个案例是由全国 10 多个地区长年从事劳动争议处理、仲裁的工作者从实际工作中认真筛选并加以提炼、编写的。

书中的案例依据《中华人民共和国劳动法》及现行有效的劳动法规、规章编写；有的案例在编写过程中，又参照了地方法规。

全书内容丰富，涵盖了劳动争议的方方面面，案例典型；对每个案例的案情、调查情况、分析意见、仲裁结果以及经验教训等，都做了详尽的记录和阐述，有理论有实践，具有知识性、实用性。是从事劳动争议仲裁的专业工作者和广大读者学习有关劳动争议知识的良好参考书。

目 录

第一部分 劳动争议的处理的一般依据	(1)
(一) 劳动争议处理法律规范的适用	(1)
(二) 劳动争议处理适用法律规范的内容	(2)
(三) 集体合同、劳动合同和企业规章在依法处理 劳动争议中的地位	(6)
 第二部分 因开除、除名、辞退、辞职、自动离职 发生争议的处理依据及案例分析	 (10)
(一) 因开除发生争议及其主要处理依据	(10)
(二) 开除争议案例分析	(11)
1. 违纪“炒股”被开除	(11)
2. 他人贪污受株连被罚扣工资, 举报诈骗反被 开除留用察看	(15)
3. 领不到工资业余时间打工被开除	(19)
4. 两次挪用公款被开除	(22)
5. 保卫人员伙同盗窃被开除	(24)
6. 职工监守自盗屡教不改应开除	(25)
7. 因抢占住房被开除	(27)
8. 处理违纪职工不姑息	(27)
(三) 除名争议及其主要处理依据	(29)
(四) 除名争议案例分析	(30)

9. 职工停薪留职期满, 收容审查被除名	(30)
10. 被除名引起的劳动争议	(31)
11. 请假未批被除名	(32)
12. 待岗期间被除名	(33)
13. 旷工不成立的“除名”	(35)
14. 玩忽职守被除名	(37)
15. 王某旷工被除名	(38)
16. 公告送达程序违法, 对职工除名无效	(39)
17. 经多次合法通知, 拒不上班, 理应除名	(41)
18. 病假未结束不应被除名	(42)
19. 刘某一直上班不应被除名	(44)
20. 处理依据不准, 错定除名	(45)
21. 连续旷工超过 15 天被除名	(46)
22. 职工休年假意外摔伤逾期不归被除名	(48)
23. 企业不应将他“除名”	(49)
24. 他该不该被除名	(50)
25. 法院审理案件过程中用人单位不得将职工 除名	(51)
(五) 辞退争议及其主要处理依据	(53)
(六) 辞退争议案例分析	(54)
26. 用人单位不得随意辞退员工	(54)
27. 劳动者不得随意“跳槽”	(56)
28. 职工行使民主权利被辞退	(59)
29. 因赌博被辞退	(60)
30. 商场副经理因四年前偷拿 250 元商品被 解雇	(61)
31. 正确对待“编外职工”的清退与工资、 福利待遇	(64)

32. 无故违约辞退应赔偿	(66)
33. 怀孕女工不应被辞退	(67)
34. 迟交未婚证件被辞退	(68)
35. 企业辞退职工程序违法	(70)
36. 试用期内患精神分裂症被辞退	(71)
37. 因违背职业道德被辞退	(72)
38. 女职工孕期不能被辞退	(74)
39. 违纪事实不清不能辞退职工	(76)
40. 上班喝酒, 严重违纪被辞退	(79)
41. 中外合资企业外方出资者委任的经理被 辞退	(80)
42. 用人单位不得重复处理职工	(81)
(七) 辞职争议及其主要处理依据	(83)
(八) 辞职争议案例分析	(84)
43. “委培”硕士“跳槽”	(84)
44. 员工集体“跳槽”	(86)
(九) 自动离职争议及其主要处理依据	(88)
(十) 自动离职争议案例分析	(89)
45. 职工未交“积累款”被厂方作自动离职 处理	(89)
46. 企业不对擅自离职的职工家属停止工作 ...	(91)
47. 职工被错按自动离职处理应当补发工资	(92)
48. 职工违约“跳槽”应负赔偿责任	(94)
49. 长期无故不在岗不能享受工资及保险福利 待遇	(95)
50. 外地打工妹不辞而别	(97)
51. 职工违约, 用人单位索赔	(98)

第三部分 因履行劳动合同发生争议的处理

依据及案例分析	(101)
(一) 因履行劳动合同发生的争议及主要处理依据	(101)
(二) 履行劳动合同争议案例分析	(102)
52. 违约“跳槽”应赔款	(102)
53. 这份劳动合同应继续履行	(105)
54. 用人单位宣布《劳动合同》作废, 凭《培训合同》收取培训费	(106)
55. 职工依劳动合同, 要求安排工作	(108)
(三) 变更劳动合同争议案例分析	(110)
56. 未经协商单方变更劳动合同	(110)
57. 企业不能单方随意变更职工的工作岗位	(111)
58. 合同期内调换工作岗位, 不应降低工资	(112)
(四) 解除劳动合同案例分析	(114)
59. 违约“跳槽”解除劳动合同应赔偿	(114)
60. 企业按照约定解除合同	(116)
61. 企业未依法发放经济补偿金	(117)
62. 职工违规长期不上班被解除劳动合同	(118)
63. 超编职工被解除劳动合同	(121)
64. 违约欠交承包费被解除劳动合同	(122)
65. 不服从住房调整被解除劳动合同	(124)
66. 不符合规定和程序的企业经济性裁员	(125)
67. 企业擅自调离职工应承担违约责任	(127)
68. 丈夫要求调离企业, 妻子被解除合同	(129)
69. 因旷工被解除劳动合同	(130)
70. 不认定事实就解除合同应承担违约责任	(132)
71. 因病解除劳动合同应发补偿金	(134)

72. 经营中的经济损失不应妄加在业务员身上	(135)
73. 职工不愿多交停薪留职管理费被作自动 离职处理	(137)
74. 试用期内解除职工的劳动合同	(138)
75. 职工谎称自己符合聘用条件	(139)
76. 解除劳动合同应遵守相应规定	(141)
77. 享受了失业保险待遇, 还可以获得经济 补偿	(144)
78. 因用人单位亏损随意解除劳动合同	(145)
79. 非法解除劳动合同	(150)
80. 解除劳动合同应给经济补偿	(152)
(六) 终止劳动合同案例分析	(153)
81. 经济补偿金应依法补发	(153)
82. 职工不能超过法定范围多要生活补助费	(155)
83. 女职工产期、哺乳期满不得解除劳动合同	(156)
(七) 续订劳动合同争议案例分析	(158)
84. 劳动合同期满未办理终止手续应视为续订 合同	(158)
85. 农民工可以签订无固定期限劳动合同	(159)
第四部分 工资争议的处理依据及案例分析	(162)
(一) 工资争议及其主要处理依据	(162)
(二) 工资争议案例分析	(163)
86. 职工追不回货款被扣工资及集资款	(163)
87. 承包经营合同终止后拖欠职工工资	(164)
88. 无理扣、罚员工工资应退还	(166)

89. 职工未完成工作任务引发劳动报酬纠纷 (168)
90. 港商拖欠职工工资逃匿引发劳动纠纷 (169)
91. 保管员未识破假提货单被扣发工资 (171)
92. 单位被兼并后外派职工丧失工资 (173)
93. 因企业放长假, 拖欠职工工资 (174)
94. 因职工丢失企业的现金被扣除工资 (177)
95. 原单位撤销, 应由上级主管部门支付职工
工资 (178)
96. 劳动报酬不公发生争议 (179)
97. 这种劳动报酬如何计算 (181)
98. 追索劳动报酬 (183)
99. 工作失误造成损失被扣发工资 (184)
100. 因休假和社会活动被扣工资 (186)
101. 无故拖欠、扣发劳动报酬 (188)
102. 用人单位不得克扣和拖欠职工工资 (190)
103. 支付工资是用人单位不可推卸的责任 (192)
104. 用人单位不可随意停薪停职 (193)
105. 企业不应轻率扣发职工工资 (195)
106. 同工应同酬 (196)
107. 企业亏损不应由从业人员分摊赔偿 (198)
108. 用人单位不应随意对职工停薪停岗 (199)
109. 厂方不应拖欠职工工资、欠缴社会保险
费 (201)
110. 不签合同并克扣工资引起的争议 (202)
111. 职工因收不回货款而失去工资、医疗
待遇与退休费 (204)
112. 支付提成工资的争议 (206)
113. 拖欠员工工资应索取赔偿 (207)

114. 请事假学习不应由企业支付工资	(209)
---------------------------	-------

第五部分 社会保险福利争议的处理依据及

案例分析

(一) 社会保险争议及其主要处理依据	(211)
--------------------------	-------

(二) 福利争议及其主要处理依据	(212)
------------------------	-------

(三) 工伤争议案例分析	(212)
--------------------	-------

115. 上班洗澡摔伤的争议	(212)
----------------------	-------

116. 因工伤致残不得解除劳动合同	(215)
--------------------------	-------

117. 劳动者应依法行使自己的权利	(217)
--------------------------	-------

118. 父亲代签工伤待遇协议无效	(220)
-------------------------	-------

119. 违法的协议不能作为工伤赔偿的依据	(222)
-----------------------------	-------

120. 企业解体开办单位应承担工伤赔偿责任 ...	(224)
----------------------------	-------

121. 上班途中被车撞, 司机逃走无人管	(226)
-----------------------------	-------

122. 对工亡职工应依法及时予以工伤认定	(228)
-----------------------------	-------

123. 劳动合同中的生死条款无法律效力	(230)
----------------------------	-------

124. 司机在营运过程中被人致伤应享受工伤 待遇	(231)
------------------------------------	-------

125. 金某因工致残 10 年才得享受工伤待遇	(232)
--------------------------------	-------

126. 因工致残应享受工伤待遇	(234)
------------------------	-------

127. 形成事实劳动关系的职工的工伤待遇用 人单位不能拒赔	(235)
---	-------

128. “内部退养”不能代替“工伤待遇”	(237)
-----------------------------	-------

129. 退休人员返聘后因工死亡待遇有争议	(239)
-----------------------------	-------

130. 工伤责任人不明确, 有关待遇由谁支付 ...	(240)
-----------------------------	-------

131. 工伤赔偿已私下达成协议再申请仲裁	(242)
-----------------------------	-------

132. 因企业不支付工伤补偿费发生争议	(243)
----------------------------	-------

133. 伤残补偿谁承担	(244)
--------------------	-------

134. 履行职责中受伤应定为工伤 (245)
135. 违章作业摔伤是否算工伤 (247)
136. 患职业病应由致病企业负责 (248)
137. 因工负伤, 医药费应报销 (250)
138. 劳动者发生工伤急需医疗费可做部分
裁决 (251)
139. 工伤待遇应由合伙人共同承担 (253)
140. 违章作业负伤也属工伤 (254)
141. 因工负伤应支付全额保险待遇 (255)
142. 此公出期间发生的案情不应按工伤对待 ... (257)
143. 15年前的旧伤残不能按新伤残裁决 (258)
144. 因工负伤应赔偿 (260)
145. 气体爆炸致残应赔偿 (262)
146. 一起案件两个被告 (263)
147. 企业应承担职工工伤住院、医疗费 (265)
148. 因工死亡应给经济赔偿和供养亲属抚
恤金 (266)
149. 因工伤残引起的争议 (267)
- (四) 医疗争议案例分析 (269)
150. 因病解除劳动关系应给适当经济补偿 (269)
151. 因工患职业病应享受职业病保险待遇 (271)
152. 生病期间解除合同医疗费用由谁承担 (272)
153. 用人单位不应拒绝支付医疗费 (275)
154. 用人单位应为已故职工补足有关待遇 (276)
155. 职工患病、死亡应享受劳保和抚恤待遇 ... (278)
156. 拒绝做劳动能力鉴定, 驳回申诉请求 (279)
157. 职工被除名, 旧伤复发仍由原单位支付
医疗费 (280)

158. 企业拖欠医药费	(281)
159. 退休职工的医药费应予报销	(282)
(五) 养老争议案例分析	(283)
160. 集体企业也应支付丧葬补助和抚恤费	(283)
161. 临时工也应享受退休待遇	(284)
162. 退休被判缓刑者, 仍享受原退休待遇	(286)
163. 退休躲债“失踪”十三年, 机构变更名册无此人	(288)
164. 用人单位不应拒绝办理职工退休手续	(290)
165. 企业欠缴养老统筹金应补交	(291)
166. 退休年龄以户口为准, 还是以档案为准 ...	(292)
167. 不能随意停发劳动者退休费	(293)
168. 从事合法经营的退休人员亦应享受退休待遇	(295)
169. 因承包合同未有效履行不应停发退休金 ...	(297)

第六部分 其他劳动争议的处理依据及案例分析

(一) 其他劳动争议及主要处理依据	(299)
(二) 其他劳动争议案例分析	(301)
170. 超过申诉时效不予仲裁	(301)
171. 职工待岗期间应当得到生活费	(302)
172. 劳动者与用人单位如何签订劳动合同	(303)
173. 用人单位应支付加班加点工资	(307)
174. 未休年休假, 能否算加班	(309)
175. 加班工资应按标准支付	(310)
176. 标的复杂的超百人集体争议	(312)
177. 企业被兼并后, 由兼并者负担医药费和	

- 退休费 (315)
178. 富余职工应发给生活费 (317)
179. 如此收取风险抵押金不合法 (318)
180. 病假期满应给安排工作 (319)
181. 企业与职工签订的这份离岗协议是否有效 (320)
182. 因生活费引发的劳动争议 (322)
183. 孕期保胎医疗费应列入产前检查费中报销 (324)
184. 因住房问题引发的劳动争议 (326)
185. 企业转制拍卖要求一次性经济补偿的争议 (327)
186. 企业不应强迫职工加班加点 (328)
187. 非法招用童工应追究责任, 从重处罚 (330)
188. 滥施处罚违法 (331)
189. 无事实根据处罚职工违法 (333)
190. 使用童工造成伤残, 应承担全部医疗费 (334)
191. 下岗待工期间应得到基本生活费 (335)
192. 企业可以对职工实行待岗安排 (337)
193. 超过申诉时效仲裁请求不予支持 (338)
194. 职工与单位间的协议应严肃对待 (340)
195. 是见义勇为的英雄也是普通的申诉者 (341)
196. 对在厂区以外违法的职工, 厂保卫组织无直接处罚权 (344)
197. 企业强迫职工缴纳风险抵押金是错误的 ... (345)
198. 除名不移交档案给当事人造成损失 (346)
199. 对职工停工停薪处理应有法律法规依据 ... (347)

-
200. 职工“过桥”，单位应承担相应责任 (349)
201. 劳动者应履行内部承包协议 (350)
202. 企业安置富余职工，应按国家规定 (353)

第一部分 劳动争议的处理的一般依据

劳动争议是指具有劳动关系的劳动者与用人单位之间因劳动权利和义务发生的纠纷。处理劳动争议，应遵循的一般原则之一，是“在查清事实的基础上，依法公正处理”。也就是说，劳动争议处理的依据应当是“法”，那么应该如何理解“法”呢？从我们处理劳动争议的实践，从法学原理的角度以及我国目前立法现状看，对这个“法”的理解应当是广义的，它既包括法律规范，又包括法律规范的派生部分。

（一）劳动争议处理法律规范的适用

劳动争议处理的基本依据是法律规范。所谓法律规范，是反映统治阶级意志的、由国家制定或认可并以国家强制力保证实施的行为规则。它是构成法律的细胞。一个国家的法律，就是该国全部法律规范的总和，它的表现形式主要是规范性文件。这些规范性文件是由国家机关按照一定的程序制定和颁布的。

劳动争议处理法律规范的适用，是指劳动争议处理机构及其工作人员依据劳动法律规范及相关法律规范处理劳动争议案件的活动，它贯穿于劳动争议案件处理的全过程，是劳动争议处理工作的中心环节。它与社会其他部门的法律规范适用相比，有以下几个特点：

1. 适用法律规范的主体是特定的。其主体是企业劳动争议