



| 幸福社区文化建设丛书 |



社区常见 经济纠纷



JINGJIJIUFEN

处

理

指

南

劳动保障、社会保险、消费者权益保护、合同关系、医患关系等领域都是每个社区群众经常参与，而又容易产生纠纷的地方。如何迅速方便地了解这些法律常识并解决纠纷，提高社区居民的法律意识，相信这本小册子会给大家一定的帮助和指导。

张冬青 陈文君 主编



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位



| 幸福社区文化建设丛书 |



社区常见

经济纠纷



JINGJIJIUFEN

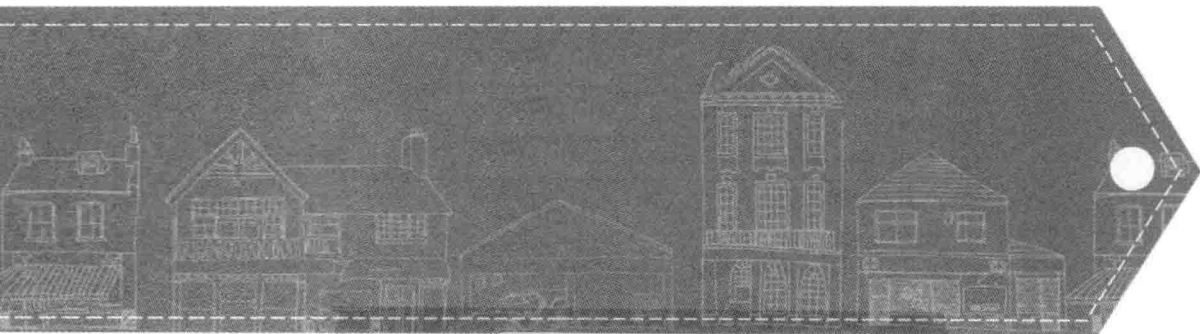
处

理

指

南

张冬青 陈文君 主编



西南师范大学出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

社区常见经济纠纷处理指南 / 张冬青, 陈文君主编

— 重庆: 西南师范大学出版社, 2013.8

ISBN 978-7-5621-6396-1

I. ①社… II. ①张… ②陈… III. ①经济纠纷-处理-中国-指南 IV. ①D923-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第195686号

社区常见经济纠纷处理指南

SHEQU CHANGJIAN JINGJI JIUFEN CHULI ZHINAN

主 编 张冬青 陈文君

责任编辑: 谭小军

封面设计: 刘洋洋

出版发行: 西南师范大学出版社

地址: 重庆市北碚区天生路1号

邮编: 400715

市场营销部电话: 023-68868624

<http://www.xscbs.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 重庆川外印务有限公司

排 版: 重庆新思维电脑图文有限公司

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 16

字 数: 180千字

版 次: 2013年9月 第1版

印 次: 2013年9月 第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5621-6396-1

定 价: 28.00元

若有印装质量问题,请联系出版社调换。

本书所有名字均为化名,请勿对号入座。

版权所有 翻印必究



总 编 委 会

总策划:李远毅 郑持军

编 委(排名不分先后):

李明辉 李会勋 秘明杰

杨胜玲 黄国泽 张冬青

陈文君 刘怀川 王 崧

张 倩 李 庆



前 言

《社区常见经济纠纷处理指南》是西南师范大学出版社组织编写的系列丛书的一部分。这套丛书主要面向社区群众,采用生动活泼的案例形式进行法治宣传教育,传播适用的法律基础知识。能够为中国的法治进步和基层群众做些实事,感觉非常有意义,便欣然同意编写。

该书总共分为六篇,其中为劳动纠纷篇、保险纠纷篇、消费纠纷篇、合同纠纷篇、银行法律纠纷篇和医患纠纷篇。这六个方面的法律知识都是普通群众在生活中息息相关和经常需要运用的知识。其中每一篇下面按知识点选编了15个左右有代表性的案例。每个案例下面设置了经典案例、案情重温、处理意见、法律条文和友情提示等栏目。目录按每个案例的核心知识点来编排,醒目而方便检索,读者能尽快地检索到自己急需了解和掌握的法律知识,以达到解决问题的目的。相信这本小册子会给大家一定的帮助和指导。

《社区常见经济纠纷处理指南》一书的出版得到了西南师范大学出版社的大力支持和帮助,在此表示衷心的感谢!另外,由于编者水平有限,错误难免,敬请使用者提出宝贵意见。

编者

2013年9月



目 录

第一篇 劳动纠纷篇

1. 恶意串通,解除劳动合同无效/3
2. 招聘广告中的承诺有效吗? /5
3. 企业单方续订劳动合同无效/7
4. 劳动者放弃权利的承诺书无效/10
5. 劳动合同不能随意变更/13
6. 事实劳动关系终止的认定标准/15
7. 上班途中因违章造成交通事故受伤,仍属工伤/19
8. 工作时间突发疾病死亡认定工伤案/21
9. 工伤认定适用无过错原则/24
10. 有约定,用人单位是否就可以不为职工办理社会保险? /26
11. 谁为劳务派遣工缴纳社会保险费? /28
12. 谨防用人单位偷逃拖欠你的社会保险费/30
13. 他的经济补偿金要求合理吗? /33
14. 职工违反制度被解雇有没有补偿金? /36
15. 学历造假被辞,单位是否需要支付经济补偿? /38
16. 公司可否单方延长试用期? /40
17. 试用期内解除劳动合同,提出方不需承担赔偿责任/42

社区常见(经济纠纷)处理指南

18. 受企业出资培训的职工不辞而别,企业可以依法追回相应的培训费用/44
19. 企业有加班决定权吗? /46
20. 超时加班是违法行为/49
21. 公司单方是否可以确定员工试用期而扣发工资? /51
22. 单位可否解雇在哺乳期的女职工? /53
23. 劳动者应聘就业不应交押金/55
24. 违反“任内不得结婚”合同,企业能炒我吗? /57
25. 用人单位对劳动合同的签订负有举证义务/59
26. 企业违法解除劳动合同应赔偿/61
27. 劳动者没有提前1个月辞职要赔偿吗? /63
28. 没签订劳动合同,劳动者权益受损找谁诉? /66

第二篇 保险纠纷篇

1. 保险条款理解产生分歧,保险公司能免责吗? /71
2. 保险公司未尽明确说明义务仍能免责吗? /73
3. 驾驶无证车辆身故,保险公司不给埋单/75
4. 涉及死亡原因举证的保险纠纷案/77
5. 未履行如实告知义务,保险公司可否拒绝理赔? /79
6. 被保险人变更受益人未书面通知保险人的,不影响该变更行为效力/82
7. “驾驶证过期”免责,保险公司败诉/84
8. 抵押权人对抵押物是否拥有保险利益? /87
9. 被保险人怠于请求保险金,受害人有权直接代位索赔/89
10. 肇事车辆未买交通强制险,交通事故无责也应全责赔偿/91

11. 保险公司以车未年检为由拒绝被盗赔偿/93
12. 投保车辆卖出后在过户前发生交通事故,保险公司是否应该赔偿? /95

第三篇 消费纠纷篇

1. 遭遇快递纠纷,消费者怎样维权? /101
2. “假一赔十”案/103
3. 电动自行车伤人,谁为消费者买单? /106
4. 餐馆地面湿滑致人摔伤,谁之过? /108
5. 该格式条款是否有效? /110
6. 刘某知假买假索赔案/112
7. 旅行社是否尽到安全保障义务? /115
8. 经营自主权能否损害消费者的知情权? /118
9. 另行收取消毒餐具费侵犯了消费者公平交易权/120
10. 虚假广告侵害消费者权利/123
11. 购房者被欺诈获双倍赔偿/126
12. 医疗纠纷是否适用《消费者权益保护法》? /129
13. 免费停车场,车丢了经营者是否承担责任? /131

第四篇 合同纠纷篇

1. 借条中约定违约金条款的效力/137
2. 仅有借条不能认定存在借贷关系/139
3. 一笔糊涂账/141
4. 本案属于借贷关系还是合伙关系? /143
5. 民间借贷能否计算复利? /146

社区常见(经济纠纷)处理指南

6. 以贷还贷未告知,担保合同能否被撤销? /148
7. 债务人下落不明,保证人是否应承担保证责任? /151
8. 转移债务应经担保人书面同意/153
9. 主合同变更应征得担保人书面同意/155
10. 债务人死亡,保证人是否承担保证责任? /158
11. 抵押贷款合同纠纷案/160
12. “一房两卖”的房屋产权归属谁? /162
13. 此案定金是否应双倍返还? /166
14. 本案中的风险由谁承担? /169
15. 未取得商品房预售许可证,合同无效/171
16. 逾期违约金过高,法院如何调整? /174
17. 购买农村宅基地,合同是否有效? /177

第五篇 银行法律纠纷篇

1. 存款被冒领,谁担责任? /183
2. 柜员机被安了摄像头,存款失窃银行是否承担责任? /186
3. 银行出错,客户多取应否返还? /189
4. 储户在银行被抢,银行是否承担赔偿责任? /191
5. 银行卡异地被盗刷,银行被判全额赔偿/194
6. 存单丢失存款被冒领,谁担责? /196
7. 存款机莫名“吞”钱,谁之过? /199
8. 购买银行理财产品而引发的纠纷/202
9. 银行有没有权利扣划欠款? /204
10. 贷款未到期,银行是否可以提前收回贷款? /207

第六篇 医患纠纷篇

1. 医患纠纷如何解决? /213
2. 谁来承担医疗风险? /216
3. 误咽鱼刺引起的医疗服务合同案/219
4. 患者享有知情权/222
5. 医生家中私自接诊起纠纷/226
6. 医院如何承担证明责任? /229
7. 误诊致人死亡,两医院被判决赔偿/231
8. 医院应承担怎样的安全保障义务? /235
9. 不构成医疗事故,医院仍应承担责任/238
10. 医疗事故赔偿协议能撤销吗? /241

第一篇

劳动纠纷篇





1.

恶意串通,解除劳动合同无效



【经典案例】

某公司职员齐某与公司签订的劳动合同期满后仍长期留在公司工作。2009年4月1日,齐某向公司申请辞职。次日,公司作出同意辞职的决定,齐某即离开公司。公司到劳动部门为其办理了养老、医疗保险停止参保手续。2010年1月,齐某与公司人事部门工作人员串通,取得一份解除(终止)劳动合同书,载明“现因双方协商原因,从即日起解除(终止)双方签订的劳动合同”,又依据该合同书填写了解除(终止)劳动合同登记表,并报经劳动部门审批。审批表中解除劳动合同的理由为“双方协商终止合同”,是否给付经济补偿金一栏填写“4 000元”。公司发现后向劳动部门申请变更与齐某解除劳动合同的理由,声明“我公司负责人事的同志未经公司同意,私自变更解除劳动合同的理由为双方协商,重新伪造了双方协商解除劳动合同书,办理了骗取经济补偿金待遇的手续,请求更正”。同年5月24日,劳动部门向公司发函,载明“根据单位书面变更手续,齐某不符合享受经济补偿金的条件,现予纠正”。齐某不服,于是将原单位告上法庭,要求支付经济补偿金。



【案情重温】

经济补偿金是用人单位在劳动者主观上无过错的情况下解除劳动合同时,为满足劳动者在离职后一段时期内的生活,依法一次性支付给劳动者的费用。它既不是赔偿金,也不是违约金,实质上是用人单位依法履行对劳动者必要的社会保障义务。根据《中华人民共和国劳动法》第28条的规定,有权享受社会保障的劳动者,必须是非自愿性失业者,并且是客观上无过错者,用人单位只能

社区常见**经济纠纷**处理指南

向被动地接受提前结束劳动关系的劳动者提供。本案中齐某自愿向公司辞职,不符合领取经济补偿金的法定条件,其为了达到领取经济补偿金的目的,与公司工作人员恶意串通,重新签订双方协商解除劳动合同的协议,损害了国家和社会公共利益,本案中的法律问题是双方恶意串通签订解除劳动合同书的效力问题。



【处理意见】

齐某向公司申请辞职,经公司同意后,双方的劳动关系即行终止。按照相关法律规定,齐某不符合享受经济补偿金的条件。齐某与公司人事部门工作人员恶意串通获得双方协商解除劳动合同的书面材料和享受经济补偿金的审批手续,企图以合法的形式达到违规领取经济补偿金的目的,违反了我国法律禁止性的规定,据此应认定该行为无效,对齐某要求公司支付经济补偿金的请求不予支持。



【法律条文】

1.《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第28条规定:“用人单位依据本法第24条、第26条、第27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。”

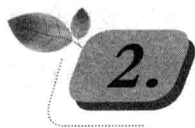
2.《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第26条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”



【友情提示】

“恶意串通”是指为牟取不法利益合谋实施的损害他人利益的违法行为。其构成要件有两个方面:一是主观心态是故意而为之,即明知某行为会损害他

人权益,仍积极促成该行为的发生或实施;二是为了牟取利益,即通过实施该行为可以获取一定收益,包括直接增加自身收益,以及通过减少支出而间接增加自身收益。恶意串通行为违反法律精神,损害国家、社会 and 他人利益,其行为产生的后果不受法律保护。



2. 招聘广告中的承诺有效吗?



【经典案例】

毕业后,王某进了一家大型的国有公司。听说单位领导有意将自己送往国外培训深造,王某曾庆幸自己找到了一个好单位,也觉得自己非常幸运,因此工作中王某也自觉地加倍努力,经常自觉加班。至于何时王某能出国深造,领导并没有明确的答复,王某觉得自己受到了欺骗。2010年8月,王某突然看到某企业登出了一则招聘广告,广告中写道:“本单位录用的员工将送到国外培训半年至一年。”王某毅然辞去原来的工作,顺利地进了新单位。加入新单位的王某对工作充满希望,想通过积极的工作以得到重视,及时得到出国的机会。但是两年过去了,出国培训的事情依然没有动静,也没有听说哪位同事出国培训了。王某找到单位负责人理论,单位应当履行在招聘广告中的承诺。单位负责人当面答应王某一定会考虑。几天过去后,单位还是没有动静,王某觉得自己两次出国都没有成功,用人单位存在欺诈行为,明明写好的条件,单位却没有给予兑现,严重侵犯了自己的合法权益,于是向人民法院提起诉讼。



【案情重温】

为什么公司写在招聘广告中的条件不算数呢?这个问题主要涉及两个方面:一是招聘广告的性质及效力;二是招聘广告与随后签订的劳动合同的关

社区常见(经济纠纷)处理指南

系。《中华人民共和国合同法》(以下简称《合同法》)第13条规定:“当事人订立合同,采取要约、承诺方式。”因此要约与承诺是合同订立的必经程序,劳动合同也不例外。现实中,用人单位通过报刊、杂志、新闻媒介等方式发布招聘广告,许多求职者则通过这些广告应聘,对于招聘广告的法律性质需要有清醒的认识。这首先要知道什么是要约与要约邀请。要约是希望和他人订立合同的意思表示,该意思表示应当符合以下规定:1.内容具体确定。2.表明经要约人承诺,要约人即受该意思表示的约束。要约邀请是希望他人向自己发出要约的意思表示。要约邀请是要求他人向自己发出的,要约邀请本身对发出者并不具备法律约束力。要约与要约邀请在表面有相似之处,但还是存在巨大的差别:(1)要约是订立合同的必经程序,要约邀请则不是;(2)要约通常只能向特定的受要约人发出,除非法律有规定,而要约邀请则不受此限制;(3)要约的内容应当包含拟订立合同的主要条款,而要约邀请则不包含;(4)要约的目的是希望和他人订立合同所发出的意思表示,而要约邀请则是希望他人向自己发出要约所作出的意思表示。根据上述分析,现实中用人单位的招聘广告在性质上只能属于要约邀请,因此,用人单位对于招聘广告中的内容并不承担必须履行的义务。



【处理意见】

用人单位与王某的劳动合同中并没有规定单位应送王某出国培训,因此单位没有此项义务,招聘广告中的条件并没有写进劳动合同中来,因此并没有法律效力。劳动者如果要使用人单位受招聘广告的约束,最好的办法,就是在与单位签订劳动合同时,要求将广告的内容写入合同条款中,变为合同的内容。这样用人单位就应当受合同约束,如果单位不履行有关约定,受聘者可以要求单位实际履行。



【法律条文】

- 1.《合同法》第13条规定:“当事人订立合同,采取要约、承诺方式。”
- 2.《合同法》第15条规定:“寄送的价目表、拍卖公告、招标公告、招股说明书、

商业广告等为要约邀请。”



【友情提示】

现在,人才市场“跳槽”的现象普遍,很多人都希望通过“跳槽”找到更加理想的工作。许多用人单位在招聘中为了能够找到本单位所需要的优秀人才,往往在招聘广告中或者面试中开出许多优惠条件,许多人便慕名而来,有的不惜提前辞职甚至要承担一定的违约金、赔偿金等。但对于用人单位在招聘广告中的承诺事后能否兑现,如果不能兑现,当初慕名而来的员工又该如何处理,许多人对此并没有清醒的认识。所以,在找工作阅读招聘广告的时候,必须要分清要约和要约邀请。同时,在签订劳动合同的时候注意把要约邀请的内容写进劳动合同中才能很好地保护好自己的权益不受侵犯,不被用人单位“忽悠”。



3.

企业单方续订劳动合同无效



【经典案例】

某进出口公司于2005年8月20日与张某签订了为期5年的劳动合同。2010年8月21日合同期满后,张某决定离开公司自己创业,于是,向公司提出办理终止劳动合同关系,该公司拒绝张某的要求。公司因为业务发展需要单方面决定与张某续订合同两年,拒绝为张某办理终止劳动合同的有关手续。经张某一再坚持,该公司以临时没有合适的人选来接替张某的工作,如果此时解除与张某的劳动合同,会为公司的生产带来损失为由,提出至少续订劳动合同1年,否则,不予办理任何手续,如果张某刻意不从,就按自动离职处理。张某为此向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉,请求该公司为其办理解除劳动合同的手续,维护其合法权利。