



法律专家案例与实务指导丛书

丛书总主编 熊建新 彭丁带

# 劳动纠纷 案例与实务

万勇◎编著



院校法律教学的经典案例  
百姓解决纠纷的实用指导  
律师法官实操的案头必备  
企业权益维护的专业顾问

权益维护的随身宝典 办案实操的得力助手

清华大学出版社



法律专家案例与实务指导丛书

# 劳动纠纷 案例与实务

万勇◎编著

清华大学出版社  
北京

## 内 容 简 介

本书通过大量解读司法实践案例,采取以案说法的方式对劳动纠纷各个方面进行了详细分析,主要包括确认劳动关系纠纷、集体合同纠纷、劳务派遣合同纠纷、非全日制用工纠纷、追索劳动报酬纠纷、经济补偿金纠纷、竞业限制纠纷、社会保险纠纷等。一旦发生劳动纠纷,劳动者因为信息的不对称必然处于弱势地位,因此,劳动者必须懂得利用法律手段维护自己的合法权益。书中所选案例紧扣法律条文规定,与现实生活紧密相连,对读者具有很强的参考借鉴价值。

本书适合作为各院校法律相关专业的案例教材,也适合作为广大民众咨询日常法律纠纷事务的实用指导书,还适合作为各企事业单位、法律培训机构、法官和律师等法律从业者,以及其他法律爱好者进行法律实践和研究的专业参考书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

### 图书在版编目(CIP)数据

劳动纠纷案例与实务/万勇编著. —北京:清华大学出版社,2017

(法律专家案例与实务指导丛书)

ISBN 978-7-302-47267-4

I. ①劳… II. ①万… III. ①劳动争议—案例—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 122623 号

责任编辑:田在儒

封面设计:王跃宇

责任校对:李梅

责任印制:沈露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, [c-service@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:c-service@tup.tsinghua.edu.cn)

质量反馈:010-62772015, [zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn)

印 装 者:北京国马印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:14.25

字 数:257千字

版 次:2017年7月第1版

印 次:2017年7月第1次印刷

印 数:1~3000

定 价:39.00元

产品编号:074245-01

## 丛书总主编简介

### 熊建新

北京大成律师事务所高级合伙人、北京大成（南昌）律师事务所主任，江西省律师协会常务理事，毕业于华东政法大学，从事律师职业20余年

### 彭丁带

南昌大学法学教授，北京大成（南昌）律师事务所高级顾问、职业律师，法学博士，硕士研究生导师；主持过国家社科基金年度项目及省部级科研项目共10余项，出版专著、教材多部，发表法学论文数十篇

# 丛书编委会成员

(以下排名不分先后)

## 丛书顾问

余升淮 陈旭文 谭绍木 徐少林  
钱卫清 叶 青 刘益灯

## 丛书总主编

熊建新 彭丁带

## 丛书副总主编

于定勇 李法兵

## 丛书编委会委员

蒋英林 陈建勇 顾兴斌 朱最新  
黄 勇 熊大胜 刘志强 李俊平  
刘国根 袁卫国 周 雪 程海俊  
卢 珺 陈 玮 何 龙 袁利民  
杨济浪 王高明 曾芳芳

## 丛书策划

彭本辉

# 为全面推进依法治国做力所能及的工作

——代丛书总序

十八届四中全会是中国共产党历史上的第一次以法治建设为主题的中央全会，会议提出了全面推进依法治国的五大体系：完备的法律规范体系、高效的法治实施体系、严密的法治监督体系、有力的法治保障体系、完善的党内法规体系。同时提出了全面推进依法治国的六大任务：完善以宪法为核心的中国特色社会主义法律体系，加强宪法实施；深入推进依法行政，加快建设法治政府；保证公正司法，提高司法公信力；增强全民法治观念，推进法治社会建设；加强法治工作队伍建设；加强和改进党对全面推进依法治国的领导。

在此大背景下，我们筹划编写了这套《法律专家案例与实务指导丛书》，希望能够为法治中国的建设做力所能及的工作；在法律案例的提炼与分析中提高公民的法律意识，增强公民的法治观念，推进法治社会建设；为法治工作队伍的建设提供一定的智力支持。

编写法律案例书籍，是一项非常有意义的工作。但是，如何编写出与已有同类书籍相比更具鲜明特色，既能满足法律教学、法律实践需要，又具有普法实用价值的案例书籍，是非常具有挑战性的。本丛书的编写，便是接受此种挑战的一个尝试。我们紧紧围绕现实生活中经常出现的法律纠纷，以案情简介、裁判要点、法条链接、法律分析、对策建议等为主要内容进行编写，以期达到编写目的。现在，各位编写者辛勤劳动的成果就要陆续面世了。在此，作为丛书的总主编，和各位读者说几句感言。

本丛书的编写、组稿工作，既充满了艰辛，也时有喜悦。凡是有过论文或书稿写作经历的人都知道，要品评作品的优劣得失往往比较容易，但是，要自己动手写出像样的文章或书籍，往往需要付出很大的努力，时间、精力等自不必说，最痛苦的恐怕是写作过程中遇到瓶颈时精神上的煎熬。本丛书的作者们大多有过这种炼狱般的经历。但是，在丛书出版之际，作者们无不感受到了收获的喜悦，仿佛看到新生儿呱呱坠地一般。

作为丛书的总主编，我们充分调动各方面资源，组织编写队伍，确定各书主题，制定编写规范。我们知道，编写人员的选择，是本丛书质量和效益的关键。考虑到本丛书所应具有权威性、实用性和可操作性等特点，我们要求编写人员既要有扎实的理



论功底,更要有丰富的法律实践经验。

本丛书的主要目标读者群为各院校法律相关专业学生、具有一定法律意识的普通公民、法律理论及实践工作者以及法律爱好者等。

因为读者群比较广泛,而且读者阅读本丛书的目的可能不同,所以在编写的过程中,编者特别注意案例事实的陈述、法律术语的选择、风险防范方案的针对性等,尽可能让每位读者均能有所收获;语言尽量精练而不晦涩,希望学法者、用法者、执法者和守法者都能够从中受益。

本丛书还具有以下五个特点。

**第一,编写队伍专业。**丛书各分册的编写成员由公检法工作人员、法律学会研究人员、法律院校教授讲师、律师事务所专业律师、企事业法律顾问等多年从事一线法律实务工作的专业人员组成,并且由权威的顾问委员会和编辑委员会队伍进行把关,确保了丛书内容的专业性和准确性。

**第二,案例典型真实。**本丛书的案例主要改编自各级司法机关公布的真实案例,经过精挑细选,去除冗余、留其精要,使各案例具有典型代表性和实用参考价值,能给读者带来直观有效的法律实践借鉴指导。

**第三,讲解客观简洁。**本丛书针对各案例的分析讲解,力求焦点明确、观点客观、语言简洁,注重举一反三地引导,以各个部门法的基本框架为逻辑线索,针对每个部门法中的各个部分设置案例分析、法律规定、对策建议等内容,充分体现现实与法律的结合。

**第四,内容实时性强。**本丛书特别注重案例与法律的时效性,新近的案例紧密结合现行有效的法律规定,并通过细致分析帮助读者理解法律的规定,以增强读者掌握现行法律并加以运用的能力。

**第五,紧扣现实生活。**本丛书特别关注现实生活中可能出现、经常出现的法律问题或法律纠纷,希望能够帮助读者了解现实中法律的实际运用情况,为读者提供“假如我碰到了这样的法律问题,我可以怎么办”“今后我该如何防范类似的法律风险”等有益的启示。

本丛书所涉及的法律部门非常广泛,对编写者的要求也非常高。我们虽精益求精,但博大精深的法学、浩瀚无边的法律领域,加上编写本丛书所希望达到的目的,还是给编写者们带来了巨大的压力。我们衷心希望读者们能够对本丛书提出建议和意见,以便未来的修订工作更有成效,也为我国的法治事业做出应有的贡献。

熊建新 彭丁带

2014年11月



# 前 言

随着社会经济的发展,劳动关系的类型和劳动关系的主体越来越呈现多元化的特征,与此同时,劳动合同纠纷案件逐年增长,解决难度不断增加。本书采用较为简洁的体例格式,采取案情简介及诉辨主张、法院判决及理由、案例评析、法条链接的撰写方式,将案件、法理、法条集于一身,如此读者可通过具体案例学习法理知识,知晓法律依据和规定。

本书共分为两章,第一章为劳动合同纠纷,如确认劳动关系纠纷、集体合同纠纷、劳务派遣合同纠纷、非全日制用工纠纷、追索劳动报酬纠纷、经济补偿金纠纷、竞业限制纠纷等;第二章为社会保险纠纷,如养老、工伤、医疗、生育、失业保险待遇纠纷。通过案例的形式,以通俗易懂的方式告诉读者相关的法律知识,以达到使其提高自我法律维权意识,最终维护自己合法权利的目的。

除封面署名作者外,草映红、陈春兰、郭阳生、何洁廉、宋欣、孙永超、温敏婷、郑悦、值海娟、钟润柳、朱军平、左春源等也参与了部分编写工作。

由于编者水平有限,书中尚存在诸多不足之处,真诚希望得到读者的批评指正。

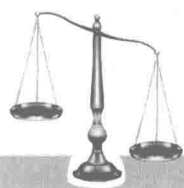
编 者  
2017年5月



## 编者简介

### 万勇

北京市中银（南昌）律师事务所律师，并具有执业医师资格



# 目 录

第一章 劳动合同纠纷 .....	1
第一节 确认劳动关系纠纷 .....	1
一、高某某与南通某某纱业有限公司确认劳动关系纠纷案例评析 .....	1
二、泌阳县某某公司与杜某某确认劳动关系纠纷案例评析 .....	6
三、俞某某与 YL(上海)健康管理有限公司确认劳动关系纠纷 案例评析 .....	9
四、邱某某与南京 FN 投资有限公司确认劳动关系纠纷案例评析 .....	11
五、吴江市 QB 金属材料有限公司与祝某某劳动合同纠纷案例评析 .....	13
第二节 集体合同纠纷 .....	17
一、上诉人周某某、李某等 34 人与被上诉人商丘市某某农机 有限公司集体合同纠纷二审案例评析 .....	17
二、上诉人滦平县 TM 村二组等与被上诉人张某某集体合同纠纷 二审案例评析 .....	20
三、南通某某设备有限公司与沈某某、南通某某机器制造有限公司 集体合同纠纷二审案例评析 .....	23
第三节 劳务派遣合同纠纷 .....	27
一、陈某某与上海 NH 电子商务有限公司、上海 FC 人才资源开发 有限公司劳务派遣合同纠纷一审案例评析 .....	27
二、南京 PD 劳务咨询服务有限公司与韩某某劳动纠纷二审案例 评析 .....	32



三、巴州 XM 石油专用管制造有限公司与巴州 FL 劳务派遣有限 责任公司劳务派遣合同纠纷二审案例评析 .....	42
四、余某某与徐小某船员劳务派遣合同纠纷二审案例评析 .....	47
五、潘某某与 FZ 房地产经纪有限公司、南京 YC 人力资源有限 公司劳动争议二审案例评析 .....	59
第四节 非全日制用工纠纷 .....	67
一、某某大厦与胡某某非全日制用工纠纷二审案例评析 .....	67
二、徐某某与上海市某青少年业余体育学校非全日制用工纠纷 一审案例评析 .....	75
三、孙某与上海 ZY 科技有限公司非全日制用工纠纷二审案例评析 .....	78
四、黎某某与广西壮族自治区某某坡桃林场非全日制用工纠纷 一审案例评析 .....	82
五、上诉人安阳 YC 实业有限责任公司与被上诉人赵某某非全日 制用工纠纷二审案例评析 .....	87
第五节 追索劳动报酬纠纷 .....	91
一、曾某、杨某与周某、郑某某劳动报酬纠纷二审案例评析 .....	91
二、陈某与陕西省 TD 公路建设集团有限责任公司、陈洪某追索 劳动报酬纠纷二审案例评析 .....	95
三、刘某某与安徽省宿州市 JZ 工程总公司、谢某某追索劳动报 酬纠纷二审案例评析 .....	99
四、石屏县某某经贸有限公司与聂某某追索劳动报酬纠纷一案 二审案例评析 .....	106
五、黄某某与苏州市某某物业管理有限公司无锡分公司追索劳动 报酬纠纷二审案例评析 .....	109
第六节 经济补偿金纠纷 .....	112
一、艾某某与西部黄金某某有限公司劳动争议二审案例评析 .....	112
二、方某与某某科技集团股份有限公司经济补偿金纠纷一案 评析 .....	117

三、江西省某某建设集团有限公司与林某某经济补偿金纠纷二审 案例评析 .....	120
四、孙某某和拜城县某某煤业有限公司经济补偿金纠纷二审案例 评析 .....	128
五、温州某某矿山工程有限公司与谭某某经济补偿纠纷二审案例 评析 .....	136
第七节 竞业限制纠纷 .....	143
一、大连某某家居用品有限公司诉柳某某竞业限制纠纷案二审 案例评析 .....	143
二、王某某与兰州正丰某某技术装备有限责任公司限制纠纷二审 案例评析 .....	151
三、宁波某某文化发展股份有限公司与沈某某竞业限制纠纷二审 案例评析 .....	168
四、七天某某酒店(广州)有限公司与张某某竞业限制纠纷二审 案例评析 .....	174
五、中国某某银行股份有限公司湘潭分行与罗某某竞业限制纠纷 二审案例评析 .....	180
<b>第二章 社会保险纠纷 .....</b>	<b>186</b>
第一节 养老保险待遇纠纷 .....	186
李某某与开封市祥符区某某供销合作社养老保险待遇纠纷一审 案例评析 .....	186
第二节 工伤保险待遇纠纷 .....	188
平坝县某某煤矿与徐某某工伤保险待遇纠纷一审案例评析 .....	188
第三节 医疗保险待遇纠纷 .....	193
刘某某与山东某某农业产业园有限公司医疗保险待遇纠纷一审 案例评析 .....	193
第四节 生育保险待遇纠纷 .....	199
李某某与昆明某某汽车销售有限公司生育保险待遇纠纷二审 案例评析 .....	199



第五节 失业保险待遇纠纷 .....	202
张某某与重庆市金山某某包装(集团)有限公司、重庆市金山某某包 装(集团)有限公司璧山分公司失业保险待遇纠纷一审案例评析 .....	202
附录 .....	205
参考文献 .....	214

# 劳动合同纠纷

## 第一节 确认劳动关系纠纷

### 一、高某某与南通某某纱业有限公司确认劳动关系纠纷案例评析

案号：(2016)苏民 0611 字 316 号



#### 案情简介及诉辩主张

原告：高某某

被告：南通某某纱业有限公司

原告高某某于 2015 年 4 月 13 日开始在被告南通某某纱业有限公司处工作，岗位为仓库保管员，口头约定年薪 5 万元，每月领生活费 3100 元，余款年底结算，未签订书面劳动合同，未缴纳社会保险。2015 年 11 月 25 日晚上 7 点 10 分，原告在仓库加班发货时被棉纱砸中头顶受伤，由被告将其送至南通市第一人民医院治疗，诊断为头部受伤。原告当晚被带回公司，次日头疼不能起床，在被告宿舍睡了一天，被告不管不问，一直到晚上食堂阿姨蔡某芳端了一点饭给原告吃。11 月 27 日公司就通知原告上班，但原告头疼得厉害。11 月 28 日原告发现颈椎疼痛。12 月 2 日，原告在南通市中医院复查，诊断为枢椎齿状突稍向右侧偏移，颈椎退变。当天，原告向被告提出工伤申报及待遇，遭到被告的拒绝。因被告未与原告签订书面劳动合同，原告万般无奈，申请劳动仲裁，请求确认原被告之间存在劳动关系并要求被告补签劳动合同、承担赔偿责任。在仲裁过程中，被告通过仲裁委向原告转交盖章的劳动合同，确认了双方的劳动关系。



因该合同中月工资数额与实际不符,原告暂未补签,但仲裁委以证据不足为由,不予支持原告的诉请。

### 原告起诉要求

①判决确认原、被告自2015年4月13日至2016年4月30日期间存在劳动关系。  
②判令被告向原告支付2015年4月13日至2015年12月期间扣发的工资11633.33元及拖欠工资赔偿金2908.33元,并向原告支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额33333.33元。  
③判令被告为原告补交社会保险费。  
④判令被告与原告签订书面劳动合同。

### 被告答辩

①对原告2015年4月13日至被告处工作没有异议。  
②被告没有承诺过原告年薪5万元,原告的月工资为3100元。  
③2015年11月25日发生意外后,被告积极帮助原告治疗;2015年11月27日公司聚餐,28日公司招待客户,原告都参加了。  
④2015年12月2日,原告向被告借了2000元之后未与被告办理交接就收拾东西走了,也不接被告的电话,应视为旷工,被告只认可与原告的劳动关系到2015年12月2日。



## 法院判决及理由

### 法院判决

根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第七条、第十六条、第四十四条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)第五条之规定,判决如下:

(1)自2015年4月13日至2016年4月30日,原告高某某与被告南通某某纱业有限公司之间存在劳动关系。

(2)驳回原告高某某要求被告南通某某纱业有限公司与其签订书面劳动合同的诉讼请求。

(3)驳回原告高某某要求被告南通某某纱业有限公司支付扣发工资、拖欠工资赔偿金及双倍工资差额的起诉。

案件受理费5元,本院免收。

### 判决理由

(1)原告自2015年4月13日进入被告单位工作时起双方建立劳动关系,之后原被告双方均没有依法解除劳动关系,故原告虽在2015年12月2日以后没有再去上班,但双方劳动关系仍旧存续。被告在仲裁阶段提供给仲裁委的劳动合同上列明原被告为合同当事人以及岗位、薪金标准、劳动关系起止期限,被告在劳动合同落款处盖章

确认交给仲裁委,并让仲裁委征询原告意见,表明被告有一旦原告在合同上签字确认,被告即受该劳动合同约束的意思表示。当时原告考虑该合同中月工资数额与实际不符,故暂未补签,一直到2016年3月1日才在劳动合同上签字,但被告在此期间并无撤销该意思表示的行为,故原告在劳动合同书上签字时,双方对劳动合同关系的内容达成一致意见,该劳动合同书确认合同终止期限为2016年4月30日,原告要求确认原被告之间自2015年4月13日至2016年4月30日存在劳动关系的诉讼请求有事实依据,本院予以支持。

(2)关于原告要求被告与其签订书面的劳动合同问题,被告在原告起诉之前已经通过仲裁委向原告出具书面劳动合同,原告随时可以对劳动合同进行签字确认,原告也已经在劳动合同上签字确认,双方已经在事实上履行了签订劳动合同的程序,故原告要求法院责令被告与其签订书面劳动合同的诉求,本院不予支持。

(3)关于原告提出的其他诉讼请求,均未经过劳动仲裁程序审理,且也不是与确认劳动关系密不可分的纠纷,故原告主张的其他诉讼请求应首先进行劳动仲裁,本案中不予处理。

## 案例评析

本案主要涉及如何确认劳动关系。

### 1. 劳动关系何时建立

《劳动合同法》第十六条规定,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议;建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同;已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同;用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。所有劳动合同是劳动关系的直接反映。

### 2. 没有签订劳动合同,劳动关系如何认定

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)的规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”





### 3. 劳动关系的解除

(1) 双方协商解除。根据《劳动合同法》第三十六条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

(2) 劳动者提出解除。根据《劳动合同法》第三十七条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形;用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”

(3) 用人单位提出解除。根据《劳动合同法》第三十九条的规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。”《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

### 4. 劳动关系的终止

根据《劳动合同法》第四十四条的规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(三)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(四)用人单位被依法宣告破产的;(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。”