

您家中的律师 您身边的法官



百姓法律通丛书

劳动法律 纠纷

案例

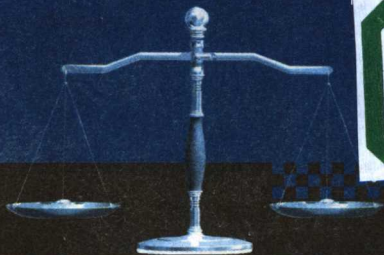
主 编 兰 花
副主编 白永旺
编 写 谢 恒

实例解读新法律
以案说法百姓通



EVERY ONE LAW

山西教育出版社



D922.5
17



百姓法律通丛书

您家中的律师

您身边的法官

劳动法律纠纷 案例

主
副
编
编

主

编
编
写
委

兰白	花永	花恒	吴谢	蕾王	汪郭	华鸣
谢兰	谢莉	娜平	谢王	少波	罗昆	昆平
冉可	恒平	杨震	钱薇	刚莉	许玉	祥蛟
郑玲	琦平	刘莉	陈李	争诚	蓝宋	楠杰
周姚	华清	王尚	王海	龙晖	李平	平磊
戈谢	伟俊	赖朝	白永	旺		
陈李	晶					
谢雄	伟					



北方工业大学图书馆



00579003

实例解读新法律
以案说法百姓通



山西教育出版社

图书在版编目(C I P)数据

劳动法律纠纷案例/兰花主编. —太原:山西教育出版社,
2004.7

(百姓法律通丛书)

ISBN 7-5440-2755-4

I. 劳… II. 兰… III. 劳动争议-劳动法-案例-分
析-中国 IV. D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 031676 号

山西教育出版社出版发行

(太原市迎泽园小区 2 号楼)

太原市海泉印刷有限公司印装 新华书店经销

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月山西第 1 次印刷

开本:880×1230 毫米 1/32 印张:13.25

字数:332 千字 印数:1—5000 册

定价:21.00 元

让法律离百姓再近些

李玉臻

依法治国，已经成为我们国家的大政方略。走向法治社会，是时代不可逆转的前进方向。社会生活的方方面面都要由法律来规范，我们的一切社会活动也都要以法律为依据。我们每个公民都应当自觉遵守国家法律，懂得依法维护自身的合法权益，成为一个真正与时俱进的、具有现代法律意识的法治国家的公民。

然而长期以来，我们的老百姓似乎习惯了一种人治的环境，习惯了有事找领导、找关系，并不懂得法律如何重要，并不知道法治的意义何在。有些人在自身权益遭受侵害时，或是遇到矛盾纠纷葛时，竟然想用非法的手段去泄愤、报仇、私了、摆平，这必然带来不良后果，以致酿成悲剧；也有些人遇到忧难时自己觉得没有办法，就只好忍气吞声，吃亏受屈，完全不懂得自己的人身权利和财产权利都是受到法律保护的。鉴于这种情况，现在就非常需要向全社会宣传法律知识，进行法治理念的教育，培养公民的法律良知和法律素质。令人十分欣慰的是，有这样一批有识之士，正在孜孜以求地为此做出努力，现在出版的这套《百姓法律通》丛书，就是他们奉送给社会的一份辛勤劳作的成果。

这套丛书，以通俗易懂的方式向大家宣讲法律知识，传播法治理念，让百姓明白自己有哪些权益是受到法律保护的，应当怎

样去争取和保障自身的民主权利、人身权利和财产权利，应当怎样按照法律来规范和指导自己的行为，使自己在现代的法治社会中获得最大的自由。本书深入浅出，以案说法，将大量的法律概念、法律原理融化在一个个典型而精彩的案例中，让读者在不知不觉中学到很多知识，懂得很多道理。“事情是这样的”、“律师专线”、“法律规范”、“专家释惑”等这样几个部分，分别从客观事实、法律规定、律师和专家评析的不同角度，对同一事例进行详解，给人以极其清晰而深刻的印象。其中并有“提醒”这个小栏目，更让人觉得贴近生活，提醒人们对生活中常常遇到的一些法律问题引起注意。

法律本来是百姓生活中须臾不能离开的东西，应该是离我们很近，时时近在身边的。而对于法治意识淡薄、法律知识缺少的人来说，却会觉得与法律距离很远，不知其为何物。随着国家改革进程的加快，如果大家都具备了应有的法治理念和法律素养，都感到法律与自己愈加贴近了，一个文明民主的井然有序的现代法治社会就将出现在我们面前。我们殷切希望，让法律离百姓近些，再近些吧！



目录

劳动就业

1. 什么是事实劳动关系？事实劳动关系有什么危害？	1
案例 1 李某诉华星羽毛球厂解除劳动合同纠纷案	1
2. 离退休人员再就业应签订劳动合同吗？	6
案例 2 李某诉华榆房地产开发公司补签劳动合同纠纷案	6
3. 用人单位在招工时需要遵循男女平等原则吗？	11
案例 3 钱某诉大洋工厂不予录用其为职工决定不当劳动争议案	11
4. 公司、企业所制定的内部劳动规则具有什么样的法律效力？该内部劳动规则能约束劳动者的就业权吗？	16
案例 4 李某诉红星机械厂以其配偶辞职为由将她解雇劳动争议案	16
5. 用人单位能侵犯劳动者的择业自主权吗？	23
案例 5 朱某诉正羽贸易公司阻碍其终止劳动合同纠纷案	23
6. 劳动者在试用期可有择业自主权吗？	30
案例 6 刘某诉大酒店不准其辞职劳动纠纷案	30
7. 劳动者是否应当保守用人单位的商业秘密？	39
案例 7 永星电子厂诉赵某违反保密协议纠纷案	39

劳动合同与集体合同

8. 用人单位能因劳动者严重失职而解除劳动合同吗? 50

案例 8 王霞诉中国建设银行以严重失职为由将其解雇劳动
争议案 50

9. 企业分立、合并后要重新签订劳动合同吗? 54

案例 9 陈某诉昌宏轿车销售公司不予签订劳动合同纠纷案 54

10. 劳动者能否要求签订无固定期限的劳动合同? 58

案例 10 陈某诉市体育器材厂不予签订无固定期限的劳动
合同纠纷案 58

11. 什么是劳动合同的续订? 续订劳动合同需要什么条件? 62

案例 11 胡某诉某电子有限责任公司不予续签劳动合同案 62

12. 超过了劳动合同规定的试用期, 用人单位能单方解除
劳动合同吗? 67

案例 12 秦某诉华强商场超过试用期单方解除劳动合同
纠纷案 67

13. 集体合同的法律效力如何? 与个人劳动合同发生冲突后
怎么办? 73

案例 13 李某等女工诉某食品有限责任公司违反集体合同
纠纷案 73

14. 用人单位可因劳动者违反劳动纪律而终止劳动合同吗? 82

案例 14 陈某诉某食品厂以违反劳动纪律为由终止其劳动
合同纠纷案 82

15. 代签的劳动合同有法律效力吗? 90

案例 15 千安商场诉钱某不履行劳动合同纠纷案 90

16. 劳动合同中有关用人单位不负责工伤待遇的条款有效吗?	97
案例 16 钟某诉某市药材公司不予负责工伤待遇纠纷案	97
17. 劳动合同的订立需要遵循协商一致的原则吗?	109
案例 17 陈某诉华安贸易有限责任公司解除劳动合同不当纠纷案	109
18. 通过欺诈手段签订的劳动合同有法律效力吗?	113
案例 18 张某诉森华农业科技公司以欺诈手段签订劳动合同纠纷案	113
19. 用人单位胁迫劳动者签订的劳动合同有法律效力吗?	121
案例 19 陈小姐诉华生科技有限责任公司胁迫签订劳动合同纠纷案	121

劳动保护

20. 未成年工禁忌劳动的范围有哪些?	129
案例 20 常某诉某煤矿辞退其决定不当劳动争议案	129
21. 女职工享受哪些特殊的劳动保护待遇?	135
案例 21 关某诉野外测量大队不给予经期待遇劳动争议案	135
22. 用人单位能因为劳动者的生育而解除劳动合同吗?	142
案例 22 苏某诉某市食品有限责任公司非法限制其生育劳动争议案	142
23. 用人单位可以随意招用童工吗?	148
案例 23 朱某诉某商场违法招用童工纠纷案	148
24. 用人单位在什么情形下可以招用“童工”? 用人单位招用“童工”后应承担什么法定义务?	157

案例 24 黄某、姜某、孙某、李某诉得胜电影艺术发展公司不履行劳动合同纠纷案	157
25. 劳动者因公交通事故致死享受什么劳保待遇?	161
案例 25 孟某诉南洋有限公司不予承担劳保待遇纠纷案	161
26. 用人单位强令劳动者违章作业, 劳动者有权拒绝吗?	165
案例 26 朱某诉某国有大型煤矿强令其违章作业不当劳动争议案	165
27. 患职业病的劳动者有权要求用人单位调换工作岗位吗?	167
案例 27 钟某诉某水泥厂不予更换工作岗位不当劳动争议案	167

劳动报酬与福利待遇

28. 用人单位能低于最低工资标准发放工资吗?	172
案例 28 女工诉某县水泥厂低于最低工资标准发放工资不当劳动争议案	172
29. 用人单位能随意扣发劳动者的工资、奖金吗?	184
案例 29 林某诉黄河服装贸易公司扣发奖金不当劳动争议案	184
30. 企业能随意压低劳动者在学徒期间的待遇吗?	197
案例 30 林某诉阳光电子厂随意降低学徒待遇劳动争议案	197
31. 用人单位该承担加班工资吗?	203
案例 31 蔡某诉某食品厂不支付加班工资劳动争议案	203

工作时间与休息休假

32. 什么是劳动者的休息权？企业能否随意侵犯劳动者的休息权？ 213
- 案例 32 朱某诉红霞电器厂变相延长劳动时间劳动争议案 213
33. 劳动行政监察机构有义务保障工时制度的执行吗？ 222
- 案例 33 劳动行政监察机构查处某市华兴食品加工厂违法延长职工劳动时间案 222
34. 劳动者有权享受休假待遇吗？ 228
- 案例 34 符某诉某市东方建材有限责任公司不予其休假待遇劳动争议案 228

职业培训

35. 用人单位有义务培训劳动者吗？ 237
- 案例 35 张某诉大亨公司拒付培训费劳动争议案 237
36. 接受培训的劳动者提前解除劳动合同需要向用人单位赔偿培训费吗？ 246
- 案例 36 彭某诉某外贸公司要求其赔偿培训费劳动争议案 246

工 会

37. 劳动者有权组织工会吗？ 251
- 案例 37 中琼公司阻碍劳动者自行组织工会案 251
38. 工会在劳动合同的签订履行过程中应承担什么职责？ 260
- 案例 38 工会支持钟某诉新丝食品有限责任公司拒付工伤医疗费劳动争议案 260

社会保险

39. 劳动者应参加哪些社会保险？我国的社会保险制度有
哪些具体内容？ 266
- 案例 39 萧某诉某机械厂拒绝为劳动者交纳社会保险
纠纷案 266
40. 劳动者在什么情况下有权享受工伤保险待遇？工伤保险
待遇的具体内容是什么？ 273
- 案例 40 蒋某诉某国有机械厂拒绝承担工伤保险待遇案 273
41. 女职工有权享受生育保险待遇吗？其具体内容有哪些？ 298
- 案例 41 张某诉某大酒店拒绝承担职工生育保险待遇劳动
争议 298
42. 劳动者在什么情形下有权领取待业（失业）保险金？
待业（失业）保险制度的具体内容是什么？ 312
- 案例 42 李某领取失业保险金案 312
43. 用人单位有缴纳职工养老保险费的义务吗？ 332
- 案例 43 金某诉华洋商厦拒缴养老保险费劳动争议案 332
44. 参加基本医疗保险的用人单位还需要支付劳动者的
病假工资吗？ 349
- 案例 44 周某诉鸿鑫食品有限责任公司拒付病假工资劳动
争议案 349

劳动救济

46. 劳动争议的处理方式有哪些？ 362
- 案例 46 瞿某诉大新百货公司违法除名劳动争议案 362
47. 哪些劳动争议案件属于劳动争议仲裁的受案范围？ 371

- 案例 47 樊某诉大华饮食服务中心未重新签订聘用合同书
纠纷案 371
48. 劳动争议当事人一方对仲裁裁决不服有权起诉吗? 劳动
争议诉讼的具体内容是什么? 388
- 案例 48 陈某诉某职工大学对其作出的自动离职处理决定
纠纷案 388
49. 劳动者可以就劳动保障行政部门的行政不作为提起
劳动行政诉讼吗? 398
- 案例 49 孟某诉区劳动局行政不作为纠纷案 398

劳动就业

1 什么是事实劳动关系？事实劳动关系有什么危害？

>> 案例

1

李某诉华星羽毛球厂解除劳动合同纠纷案

事情是这样的：

▶▶ 李某与华星羽毛球厂于1999年1月签订了为期3年的劳动合同，成为该厂的劳动合同制工人。2002年2月合同期满，李某要求与华星羽毛球厂续签劳动合同，但工厂未给予任何答复，也未终止与李某的劳动关系，李某依旧在原工作岗位继续上班。2002年7月华星羽毛球厂领导几次开会讨论了部分员工合同期满后的去留问题，决定不与李某续签劳动合同。原因主要是李某工作态度消极，责任心不强，经常不服从领导安排调遣，无组织纪律性，与其在一起工作的同事也普遍反映李某的工作作风不好。当时企业领导开会作出的决定并没有通知李某。2002年8月，企业以劳动合同期满为由，解除与李某的劳动合同关系，并通过人事部门告知李某，要求其尽快与工厂结清相关款物、工资关系。李某认为，在劳动合同期满后，自己曾多次要求与工厂续签劳动合同，并向工厂工会反映情况。然而工厂置之不理，未与自己续签劳动合同，仍让自己在原岗位工作，形成了事实劳动关系。因此，华星羽毛球厂以劳动合同期满为由，与自己解除劳动合同的做法是不对的，工厂应当承担主要责任。李某于是向当地劳动争议仲裁委员会申请裁决。在调解不成后，劳动争议仲裁



委员会作出以下裁决：(1)华星羽毛球厂与李某续订劳动合同7个月；(2)华星羽毛球厂补发李某在仲裁及诉讼期间的工资3314元。



律师专线

本案的核心问题在于事实劳动关系的认定。事实劳动关系是与法律劳动关系相对应的概念。《中华人民共和国劳动法》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。因此，未订立劳动合同而形成的劳动关系在实践中一般视为事实劳动关系。在本案中，虽然工厂领导作出终止劳动合同关系的依据是有道理的，即李某的工作态度问题。但是，工厂犯的错误的在于原劳动合同期满且李某要求续订劳动合同的有效期内没有及时作出是否与劳动者续签劳动合同的决定，而是依旧让李某在原工作岗位上工作长达7个月之久，并在通知解除原劳动合同时同意支付这7个月的工资。这些做法基本上符合法律、法规规定的事实劳动关系的要件，因而李某与华星羽毛球厂实际形成了事实劳动关系，且过错责任承担者为华星羽毛球厂。所以，法院的判决是合法的。

对于事实劳动关系，劳动部曾经作出特殊规定：用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，按劳动部的有关规定进行赔偿。



法律规范

中华人民共和国劳动法

(1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过)

第十六条 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。

第九十八条 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法

（劳部发〔1995〕223号）

第二条 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：（一）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；（二）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；（三）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；（四）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

（劳部发〔1995〕309号）

第十七条 用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定进行赔偿。



专家释惑

首先，必须明确劳动关系的含义。劳动关系是指劳动者与用人单位在劳动过程中发生的社会关系。它主要有以下特征：（1）劳动关系一方是劳动者，也称劳方，而另一方是用人单位，也称资方；（2）劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系；（3）劳动关系兼有财产关系和人身关系的双重属性；（4）劳动关系兼有平等关系和隶属关系的双重属性。

在现实生活中，人们经常把劳动关系和劳务关系相混淆。其实，劳动关系与劳务关系有本质上的差别，主要表现在：



(1) 双方当事人关系不同。劳动关系当事人一方的劳动者必须加入用人单位，形成隶属关系，成为用人单位中的一员，并且遵守用人单位的规章制度和劳动纪律；而作为劳务关系当事人一方的劳务提供者不是用人单位中的一员，双方没有形成隶属关系，不受用人单位内部劳动规则和纪律的约束，不存在领导与被领导的关系，反映的是一次性商品交换关系。(2) 劳动风险责任承担、劳动支配权不同。在劳动关系中，用人单位组织劳动，安排生产，享有劳动支配权，因而有义务承担劳动风险责任；而在劳务关系中，劳务提供着自行安排劳动，自己承担劳动风险责任。(3) 劳动报酬性质、支付形式不同。在劳动关系中发生的劳动报酬统称为工资，具有按劳分配的性质，其支付方式特定为一种持续性的、定期的工资支付；而劳务关系发生的劳动报酬统称为劳务费，具有劳务市场属性，其支付方式为一次性劳务价格支付。(4) 适用的法律不一样。劳动关系适用劳动法，而劳务关系只能适用民法。

劳动关系具体可分为事实劳动关系和劳动法律关系。所谓事实劳动关系，是指劳动者与用人单位未按劳动法律法规确立劳动关系，但在双方之间却实际存在具有劳动关系内容且未产生劳动法律关系的一种社会劳动关系。换言之，只要不是依法通过签订劳动合同建立的劳动关系都属于事实劳动关系范畴。事实劳动关系的危害性较大，它使正常的劳动关系处于混乱状态。一方面，由于没有有效的法律机制来规范、调整，甚至连证明存在这种劳动关系的书面文件也没有，这就容易造成用人单位损害劳动者的合法权益，如拖欠、克扣、压低工资、延长工作时间、加大劳动强度等。另一方面，由于没有劳动法律关系的制约，劳动者也出现随意解除这种事实劳动关系的情况，直接影响用人单位的生产经营。

从实践来看，形成事实劳动关系的情形主要有以下几种：

(1) 建立劳动关系时，用人单位故意拖延签订劳动合同或者拒

签劳动合同形成的；(2) 劳动合同期限届满，劳动者与用人单位既不终止执行、又不续订合同，继续维持原劳动关系形成的；(3) 劳动者转移工作单位，既未与原单位解除劳动合同，又未与新单位签订劳动合同形成的；(4) 劳动合同终止而未履行正常的终止手续而形成的；(5) 劳动者被劳动教养或判刑，用人单位自认为劳动合同自行解除而未办理解除手续形成的；根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定，用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部的有关规定进行赔偿。

劳动法律关系则是与事实劳动关系相对应的概念。根据“通说”就是通常被人们认可的一种学说观点，劳动法律关系为劳动法律规范所确认和调整而形成的权利义务关系。劳动法律关系与事实劳动关系的主要区别表现在：(1) 事实劳动关系的形成是以劳动者提供劳动力为前提，劳动法律关系的形成则是以劳动法律规范的存在为前提。(2) 事实劳动关系的内容是劳动，劳动法律关系内容是权利与义务。(3) 事实劳动关系得不到法律的有效保障，而劳动法律关系可直接寻求国家权力的救济。

那么，对事实劳动关系应当如何处理呢？首先，应督促用人单位和劳动者按照国家劳动法律及法规的规定，依法签订、续订或终止劳动合同。其次，在依据具体情况分清劳资双方在形成事实劳动关系过程中各自应当承担的责任。在此基础上，可按照补签劳动合同和形成事实劳动关系的责任大小，予以妥善处理。如果劳资双方或一方拒绝补签劳动合同，或者不同意终止劳动合同的，应依照国家和地方劳动方面的法律、法规的具体规定处理。