

L A O D O N G F A A N L I J I A O C H E N G

劳动法

LABOUR LAW

案例教程

杨思斌 陈步雷 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

L A O D O N G F A A N L I J I A O C H E N G

劳动法

LABOUR LAW

案例教程

主 编：杨思斌 陈步雷
副主编：王立明 田文利

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法案例教程/杨思斌, 陈步雷主编. —北京: 中国法制出版社, 2009. 9

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1406 - 7

I. 劳… II. ①杨…②陈… III. 劳动法—案例—中国—教材 IV. D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 139770 号

策划编辑: 罗莱娜

责任编辑: 谢玲玉

封面设计: 王志平

劳动法案例教程

LAODONGFA ANLI JIAOCHENG

主编/杨思斌 陈步雷

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/13.25 字数/265 千

版次/2009 年 9 月第 1 版

2009 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1406 - 7

定价: 32.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066324

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

前 言

改革开放特别是建设社会主义市场经济以来，中国社会的改革与转型已经取得重大进展，相关体制已初步建立，发展的绩效令世人瞩目。同时，社会问题也相应转换：劳动关系已经成为基本社会关系，以劳资分配为核心内容的社会分配已经成为事关公平正义、经济安全、社会稳定与和谐的根本性、全局性问题。在这个背景下，劳动法与社会保障法的地位、价值与功能被凸显——它们是市场经济中的社会宪法、经济宪法，解决的不仅是权利、公平问题，更是分配正义、内需培育、经济安全和可持续发展的国家利益、民族利益问题。

因此，2008年3月，教育部法学教育专业指导委员会通过决议，把劳动法与社会保障法列为法学本科教育的核心课程之一。

尽管劳动法学的教学逐步得到重视，但其中的难度与复杂性尚未得到足够重视，相关安排不尽合理，很多学校的劳动法教学仍局限于教科书讲解、法律制度的注释。其难度与复杂性来自两个方面：一是劳动法问题和法律体系本身甚为复杂。劳动法并非是对民法的简单、局部的超越和改变，而是在调整对象、调整方法、价值原则、制度体系、机制技术等层面均具有其特殊性的法律部门，很多制度比民法复杂。二是我国的劳动法教学时间不长，尚未形成高度成熟的体系、范式、方法和教

育文化传统。面对上述挑战，劳动法学界近年作了积极的努力，开始注意劳动法案例教学与诊所教育。

法学教育与医学教育高度相似。成熟、发达的法学教育，对法学诊所教育、案例教学、实习环节都是高度重视的。因为法学是实践理性学科，诸多知识不仅是逻辑的，更是经验的与习得的知识，能力须在实践中培养。劳动法和社会保障法作为关系到所有人的就业、生活的部门法，根植于人们的经验与实践，其教学当然需要结合经验性知识加以进行。因此，劳动法案例教学在课程设置、知识传播、能力培养方面将越来越重要。

本案例教程的体系设计、材料组织和撰写，高度重视上述问题。其目标和宗旨是：以比较简明、实用、深刻、灵活的知识体系为基础，突出界定问题、把握结构、聚焦事实、分析法理、寻找方案、拓展思维、深化认识等实践能力环节，注意基础性、实用性与学术性、前沿性相结合，选择真实案例，展开深度、灵活的解析，给法学及其他相关专业的学生和实务工作者提供能力培养的积极帮助。

本教程以《中华人民共和国劳动法》为基础框架；同时注重《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国工会法》和正在制定的《中华人民共和国社会保险法》主要内容的介绍和相关实践能力的培养；也兼顾了《中华人民共和国职业病防治法》和劳动标准的相关法律、法规。因此，本教程涵括了劳动法部门中的各主要知识点和实践能力环节。

本案例教程的主要特色是：（1）在案情简介与处理结果后，突出了争议焦点。该争议焦点是劳动法领域较为主要或较为复

杂的法律问题。(2) 法理分析较为深入、系统,注重法律推理的结构、技术和规律。(3) 设计了“本案启示”栏目,对案例中所涉及的某些具有深广度、灵活性的问题,包括相关的思想理论、制度安排和社会机制等层面,以劳动法问题为主,适度扩展、合理联系、努力深化。因此,本教程不仅以案说法,对劳动法重要概念、制度和应用问题进行注释性、说明性、示范性的介绍分析,而且兼顾了学科生长点和前沿性,使其具有新鲜感、趣味性。

本教程的作者均系劳动法学与社会保障法学的教学研究人员,是国内劳动法学界的新锐,思想活跃而较有深度。多数学者还具有多年劳动法律实践的经历,或者正在从事兼职律师、兼职劳动仲裁员、兼职人力资源协调员的职业。理论基础扎实、学术成果丰富、实践能力突出。该作者群体的努力,保证了本教程的较高质量和鲜明特色。

按照章节顺序,各章作者如下:

陈步雷(法学博士,博士后,中国劳动关系学院副教授):
第一、四、十章。

翟中玉(法学硕士,河北工业大学人文与法律学院讲师):
第二章。

杨思斌(法学博士,博士后,中国劳动关系学院副教授):
第三、五、九、第十一章。

张敏(中国人民大学法学院博士研究生):第六、八章。

王立明(法学博士,青海民族学院法学院教授):第七、十二章。

田文利(法学博士,博士后,河北工业大学人文与法律学

劳动法案例教程

院副教授)：第九章。

唐宁(法学硕士,北京市问天律师事务所律师):第十一、十四章。

宋艳慧(法学硕士,中国劳动关系学院讲师):第十三章。

全书由杨思斌、陈步雷任主编并负责统稿;王立明、田文利任副主编并协助统稿。本教程的疏漏之处在所难免,作者将不断改进提高。期待读者批评指正。

编者

2009年8月1日

内容提要

本书收录了60个典型劳动法案例，以案例评析的形式阐释了劳动法学的基础理论和主要制度，包括劳动法的基本理论、就业促进制度、劳动合同、集体合同、劳务派遣和非全日制用工、工作时间与休息休假、工资报酬、劳动保护制度、用人单位规章制度、工会制度、社会保险制度、劳动争议处理、劳动监督检查制度、违反劳动法的法律责任等十四章，涵盖劳动法学本科课程的各个方面。

每章在案例分析之前都对知识点作了简要而全面的概括，使读者在阅读时能够由理论到实践，实现劳动法学知识体系的融会贯通。所选案例由案情简介、处理结果、本案焦点、法理评析与本案启示五部分组成，具有典型性、实用性和趣味性，旨在帮助读者提高处理劳动争议的实际操作能力。

本书既适合法学专业师生教学使用，同时适合非法学专业人士学习劳动法方面的知识，也可供实务部门工作人员参考。

目 录

第一章 劳动法的基本理论

本章知识点概要/1

一、劳动法的概念、适用范围和部门法地位/1

二、劳动关系/3

三、劳动法的发展规律/5

四、劳动法的目的（宗旨）、原则和特殊机制/6

五、劳动法的形式渊源与体系/8

六、劳动法的外部关系/11

七、劳动法律关系/14

八、劳动权利/16

九、劳动标准/24

案例一：其他部委规章、文件能否作为否定劳动关系的依据？/25

案例二：“事实劳动关系”是否完全意义的劳动关系？/29

案例三：公司高管人员与公司是否存在劳动关系，
其权益如何确定？/34

案例四：劳动者的社会保障权利应有“可诉性”/38

第二章 就业促进制度

本章知识点概要/43

劳动法案例教程

一、政府促进就业及其目标的定位/43

二、公平就业的实现/44

三、促进就业的具体机制/45

四、促进就业的基本手段/46

案例五：单位能否以员工携带乙肝病毒为由让其离职？/48

案例六：用人单位含有性别歧视的招聘启事是否有效？/51

案例七：公司能否以员工隐瞒污点为由与其解除劳动合同？/55

案例八：公司强制员工退休是否符合法律规定？/59

第三章 劳动合同

本章知识点概要/64

一、劳动合同的概念与特点/64

二、劳动合同与劳务合同/65

三、劳动合同的内容/66

四、劳动合同的订立/71

五、劳动合同的效力/73

六、劳动合同的履行/74

七、劳动合同变更/76

八、劳动合同的解除/76

九、劳动合同的终止/82

十、经济补偿金/85

案例九：非劳动合同文件能否认定为劳动合同？/87

案例十：劳动合同与劳务合同如何区分？/92

案例十一：华为“辞职门”事件与无固定期限劳动合同/97

案例十二：单位依据培训合同扣押辞职员工特种岗位

- 证书的行为合法吗? /103
- 案例十三: 普通员工是否可以成为竞业限制的对象? /108
- 案例十四: 用欺诈手段签订的劳动合同有效吗? /115
- 案例十五: 员工拒绝到新工作地点上班, 用人单位可否直接给予“除名”处理? /120
- 案例十六: 如何认定劳动合同解除条件中的“劳动者严重失职、营私舞弊, 对用人单位造成重大损害”? /124
- 案例十七: 劳动合同终止后, 用人单位是否有义务为劳动者办理相关手续? /129

第四章 集体合同

本章知识点概要/134

- 一、集体合同的概念/134
 - 二、集体合同的特征/136
 - 三、集体合同关联的“劳动三权” /137
 - 四、集体合同的地位和功能/138
 - 五、集体合同的种类/139
 - 六、集体合同的内容/140
 - 七、集体合同的订立、变更、效力和履行/141
 - 八、集体合同争议的处理/143
- 案例十八: 职工方协商(谈判)代表的身份适格性、合法性与集体合同的效力/143
- 案例十九: 集体合同的劳动合同补充、劳动关系底线约束功能/148

劳动法案例教程

案例二十：集体合同缺失或不规范的消极后果须高度重视/151

案例二十一：工资集体协商与单项集体合同/156

第五章 劳务派遣和非全日制用工

本章知识点概要/163

一、劳务派遣/163

二、非全日制用工/165

案例二十二：接受劳务派遣的劳动者能否主张与用工单位之间存在劳动关系？/167

案例二十三：全日制用工小时计酬标准是否可以低于用人单位所在地的工资标准？/172

案例二十四：在校学生兼职是否适用非全日制用工制度？/176

第六章 工作时间与休息休假

本章知识点概要/182

一、工作时间/182

二、休息休假/185

三、延长工作时间及其限制/187

案例二十五：不定时工作制是否能够主张加班工资？/189

案例二十六：带薪年假应该怎么休？/197

案例二十七：用人单位能否因劳动者不愿加班而将其辞退？/202

案例二十八：如何认定延长工作时间的工资报酬的起算基数？/204

第七章 工资报酬

本章知识点概要/208

案例二十九：值班产生的加班工资支付/213

案例三十：未按约定足额支付工资是否构成欠薪/220

案例三十一：解除决定被撤销后劳动者停工期间工
资待遇支付/226

案例三十二：张某可否向用人单位请求年休假工资补偿/230

案例三十三：约定不明应根据实际履行确定工资标准/238

第八章 劳动保护制度

本章知识点概要/243

一、劳动安全卫生技术规程/243

二、劳动保护管理制度/247

三、女职工和未成年工的特殊保护/249

案例三十四：违反用人单位规章制度受到伤害的，
能否认定为工伤？/253

案例三十五：用人单位在职业病防治中有何责任？/259

案例三十六：为进行职业病认定，劳动者无奈“开胸验肺”/262

案例三十七：用人单位能否在女性职工怀孕期间解除
劳动关系？/267

案例三十八：公司是否应当为女性进城务工人员报销
生育费用？/272

第九章 用人单位规章制度

本章知识点概要/276

案例三十九：未向劳动者告知的劳动规章制度，可否作为解除劳动关系的依据？/279

案例四十：收取客户、同事礼金是否属于严重违反用人单位的规章制度？/283

案例四十一：公司能否以“末位淘汰”的劳动规章制度来辞退员工？/289

案例四十二：单位除名不当，劳动者停薪留职是否应该恢复劳动关系？/293

第十章 工会制度

本章知识点概要/298

案例四十三：工会参与处理大规模劳资纠纷，可促进劳资关系公平和谐/302

案例四十四：工会应对会员承担法律义务和责任，渎职是否导致道德风险与法律责任？/308

第十一章 社会保险制度

本章知识点概要/315

一、社会保险法基本理论/315

二、养老保险/317

三、医疗保险/317

四、工伤保险/318

五、失业保险/319

六、生育保险/319

案例四十五：企业没有为职工缴纳养老保险费需要承担什么法律后果？/320

案例四十六：试用期间劳动者生病住院，能享受哪些医疗保险待遇？/325

案例四十七：因工受伤后自杀能否被认定为工伤？/328

案例四十八：遭受工伤的劳动者在获得民事赔偿后，是否可以享受工伤保险待遇？/331

案例四十九：实施失业保险前按国家规定计算的连续工龄该不该认定为失业保险的缴费年限？/336

第十二章 劳动争议处理

本章知识点概要/341

案例五十：仲裁时效适用的起算与计算/350

案例五十一：劳动争议仲裁终局裁决引起的诉讼程序问题/353

案例五十二：用人单位解除与劳动者劳动关系的举证责任分担/359

案例五十三：企业年金纠纷是否属于劳动争议？/363

案例五十四：劳动争议仲裁中第三人身份确认/367

第十三章 劳动监督检查制度

本章知识点概要/372

劳动法案例教程

案例五十五：律师事务所欠缴社保费是否属劳动监察范围？/376

案例五十六：计件工资劳动者投诉，劳动监察维权/380

第十四章 违反劳动法的法律责任

本章知识点概要/384

一、用人单位违反劳动合同的法律责任/385

二、劳动者违反劳动合同的法律责任/391

三、违反劳动行政管理规范的法律责任/391

案例五十七：劳动合同期满后未及时续订劳动合同，用人单位解除事实劳动关系时，需要承担哪些法律责任？/392

案例五十八：公司辞退上班时网上聊天的员工，需要支付经济补偿金吗？/397

案例五十九：服务期和劳动合同期限不一致时，应该如何处理？/401

案例六十：用人单位未依法与职工签订无固定期限劳动合同的法律责任如何承担？/406

第一章 劳动法的基本理论

本章知识点概要

一、劳动法的概念、适用范围和部门法地位

劳动法，按照国际社会的通行解释，是“适用于雇佣、报酬、工作条件、工会及劳资关系的法律的总称。……它是由工业革命、18世纪的启蒙运动、法国革命以及这些运动的政治力量的影响和冲击演变而来的，并由这些历史运动塑造成型。”^①按照部门法与法律体系理论，劳动法是调整劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系的法律的总和，是独立的法律部门，是一类法律或一个法律集合。

劳动法的适用范围，即其调整对象的范围。该范围包括两大部分：一是劳动关系；二是与劳动关系密切相关、密切联系的其他社会关系。后者包括劳动行政关系、劳动服务关系、劳动团体关系、

^① 《不列颠百科全书》国际中文版（修订版），中国大百科全书出版社2007年版，第9卷，第432-433页。国际劳工组织对劳动法也作出了与此高度近似的解释。