

法 律 直 通 车

劳动纠纷
案例精析

尹 卓 梅新和 ◆ 主 编



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

591

980

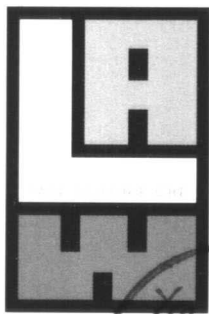
法 律 直 通 车

劳动纠纷 案例精析



主 编 ◆ 尹 卓 梅新和

副主编 ◆ 祁天鹏 林振克 张 逸



法律出版社

LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动纠纷案例精析/尹卓,梅新和主编. -北京:
法律出版社,2005.7 (2007.5重印)
(法律直通车)
ISBN 978-7-5036-5718-4

I.劳… II.①尹…②梅… III.劳动争议-
案例-分析-中国 VI.D922.591.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第078316号

©法律出版社·中国

责任编辑/吴剑虹 肖逢伟

装帧设计/于佳

出版/法律出版社

编辑统筹/法律应用出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/陶松

开本/850×1168毫米 1/32

印张/7.5 字数/185千

版本/2005年8月第1版

印次/2007年5月第2次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978-7-5036-5718-4 定价:15.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)



ANLI JINGXI
ANLI JINGXI
前言
PREFACE
LAODONGJI
LAODONGJI

伴随着我国社会主义物质文明和精神文明的不断进步,我国社会主义法治建设取得了举世瞩目的成就。公民的权利意识逐渐提高,我国的法律制度也正在日趋完善。特别是近年来,我国新的法律及相关的司法解释的颁布速度明显加快,在司法实践以及日常民商事活动中出现了一系列的新问题,更加上法律规范的抽象性和法律语言的专业化,给广大公民和法律工作者对法律内容的准确理解造成了很多的障碍。加之,我国现有法律尚有许多需要完善的地方。如何正确理解和准确适用法律,已成为摆在我们面前的紧要问题。

为了使广大读者准确理解我国法律的具体内容和司法适用,使司法和执法工作者便于准确理解法律、法规和司法解释的立法意旨,依法行事、依法办案,我们组织了法律界、司法界的有关专家及资深律师,编写了这套《法律直通车》丛书。这套丛书是一套实用性很强的通俗法律读物。我们的目的,就是以生动活泼的形式去诠释法律、法理,更好地宣传社会主义民主和法制,提高广大公民的整体素质和法律意识。

这套丛书具有以下主要特点:

第一,案例选题的合理性。目前,我国颁布的法律法规成千上万,给公民学用法带来了极大的不方便。因此,这套丛书的选题,主要选



择那些影响大、覆盖面广、具有代表意义,与广大公民生产、生活息息相关的典型经典案例进行逐一详细的解说,能让广大公民在较短的时间内很好的掌握相关的法律知识。

第二,案例内容的可读性。作为通俗类读物,丛书具有文笔生动、明白通畅的特点,尤其是所选取的案例,均具有典型性和代表性。作为法律读物,丛书的法理、评析部分具有较高的理论水平,概念表达准确,分析深入浅出。如此,读者可以在轻松的阅读过程中,逐步提高知法、用法水平。

第三,案例体例的独创性。丛书不是法学理论著作,也不是案例的简单汇编,而是理论分析与经典案例的完美结合。丛书从案情简介、法院判决、法律问题、法律评析四个层次,用实例说明理论,用理论剖析实例,将两者有机统一,相得益彰。

《法律直通车》丛书的出版,是法律图书通俗化、专业知识大众化的一次尝试和探索。我们期待着这种尝试和探索能被广大的读者接受和认同。







本书在撰写、出版过程中得到了最高人民法院、最高人民检察院、司法部、国务院法制办公室、全国妇联、劳动和社会保障部、中国人民银行、中国证券业协会、中国证券监督管理委员会以及有关地方法院、律师事务所有关同志的支持和帮助,在此表示衷心的感谢。

参加丛书编写工作的诸位同人,一年多来投入了大量的时间和精力,出色完成了各自的任务,此套丛书是这个集体齐心合作的结晶。

同时,限于编者的时间和水平,书中难免有错误与不妥之处,恳请读者和专家批评指正。











编者
2004年10月













- 001  劳动者的合法权益受到侵害,其提起劳动仲裁的仲裁时效,应当从何时起开始计算?
- 006  劳动者在执行单位任务时,发生交通事故,是否应当享受因工负伤的待遇?
- 015  劳动争议仲裁委员会不受理劳动者提起的劳动争议申请,劳动者是否可以向人民法院提起诉讼?
- 018  劳动者欠他人债务,用人单位以其工资抵扣,其抵扣行为是否符合法律的规定?
- 022  用人单位在聘用劳动者时,向劳动者收取风险抵押金,劳动者是否有权拒绝交纳?
- 026  儿子因执行单位任务负伤,父亲代替儿子同用人单位签订的和解协议,是否具有法律效力?



劳动纠纷案例精析











- 031  用人单位和劳动者在签订劳动合同时约定的“生死条款”是否具有法律效力？
- 037  用人单位和劳动者解除劳动合同后，用人单位是否仍存在给付职工工伤待遇的义务？
- 041  国有工业企业在实施承包经营以后，劳动者是否仍然享有疾病保险的权利？
- 044  劳动者在用人单位工作 20 年，是否可以要求与用人单位签订无固定期限的劳动合同？
- 050  用人单位违反合同约定，劳动者单方解除劳动合同后，是否有权要求用人单位给予经济补偿？
- 054  劳动者申请劳动仲裁，用人单位是否可以向劳动仲裁委员会提起反请求？
- 059  劳动者以持有医生开具的病假条为由不上班，其行为是否构成无故旷工？
- 063  用人单位使用童工并造成童工伤残的，其行为应当如何处理？
- 067  劳动者因用人单位多次不批准自己探亲假，擅自离走探望，可否享受探亲假待遇？
- 070  劳动者严重失职，用人单位是否有权单方解除劳动合同？







- 074  女职工产假期、哺乳期未满,用人单位是否可以终止劳动合同?
- 078  劳动合同显失公平,劳动者解除劳动合同后,是否应当承担违约责任?
- 083  用人单位以实物代替货币工资,其行为是否违背了我国劳动法的规定?
- 087  用人单位非法限制劳动者的人身自由,劳动者是否可以单方解除劳动合同?
- 091  劳动合同期满后,劳动者是否有自由择业的权利?
- 096  口头劳动合同是否具有法律效力?
- 100  劳动合同中约定合同期间劳动者不能结婚,此劳动合同是否有效?
- 105  劳动合同中约定劳动者保证不得离开公司,其保证行为是否具有法律约束力?
- 109  劳动者在签订劳动合同时因故未到场,他人为其代签了劳动合同,其劳动合同对劳动者本人是否具有法律约束力?
- 113  在试用期内,劳动者违规违纪,用人单位是否可以解除劳动合同?



劳动纠纷案例精析






- 116  劳动者不服用人单位决定,拒绝加班加点,用人单位是否可以扣发其奖金?
- 120  用人单位破产后,用人单位与劳动者签订的劳动合同,应当如何处理?
- 124  用人单位违反劳动法规,要求劳动者加班加点,其行为应当如何处理? 劳动者的合法权益应当如何保护?
- 129  劳动合同期限届满后,劳动者再行择业是否受到保密协议的限制?
- 133  劳动者在劳动合同期间达到法定退休年龄,用人单位能否解除劳动合同?
- 137  总承包人将工程分包后,劳动者在分包人的工地上受伤,总承包人是否应当承担赔偿责任?
- 141  用人单位拒付养老保险费,劳动者应当如何维护自己的合法权益?
- 145  用人单位要求女职工从事高强度工作,女职工是否有权利拒绝?
- 149  用人单位对劳动者的处分未依法定程序作出,其处分行为是否有效?
- 153  劳动合同期限届满,但用人单位规定的服务期限未满,劳动者是否可以提出解除劳动合同?



- 158  劳动者和用人单位未签订劳动合同,劳动者是否可以享受用人单位的工伤保险待遇?
- 161  用人单位发生严重亏损,能否以“公司亏损”作为与劳动者解除劳动合同的理由?
- 165  职工破坏工会的工作秩序,应当对其如何处罚?
- 171  在实践中,当事人申请劳动仲裁应当具备哪些条件?

附录

ANNEX

- 176  中华人民共和国劳动法(节录)
- 186  集体合同规定(节录)
- 194  最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
- 198  中华人民共和国企业劳动争议处理条例(节录)
- 203  中华人民共和国工会法(节录)



劳动纠纷案例精析

211 6 工伤保险条例

后记
POSTSCRIPT



劳动者的合法权益受到侵害,其提起劳动仲裁的仲裁时效,应当从何时起开始计算?



案情简介

1997年3月,申请人张静被北京市某厂招聘为临时工人。1997年8月25日被该厂转为正式计划内临时职工。1999年4月1日,张静与被申请人北京市某厂依法签订了期限为10年的劳动合同(劳动合同期限自1999年4月1日始至2009年3月31日止)。

2003年4月15日至6月15日,由于北京“非典”灾情严重,被申请人北京市某厂给予全厂职工放假60天。同年5月16日,被申请人北京市某厂制定并下发了《北京市某厂为了加强劳动力管理的几点意见》,该文件规定:“公司现有的计划外临时职工从2003年6月1日起,公司决定与其解除劳动合同;对未到期的计划内临时职工,按未到期的合同年限每人每年赔偿人民币360元。”文件下发以后,被申请人北京市某厂一直未向申请人张静支付任何赔偿费用。自7月6日开始,申请人张静多次找到市劳动局、市总工会,反映自己已怀孕8个月之久,并且自己已陷入了经济困难之中,现在被申请人北京市某厂要求与其解除劳动合同,而且不按照劳动法律的规定支付赔偿费用,被申请人北京市某厂此种行为是不符合劳动法律规定的,要求有关部门帮助予以解决赔偿费用。

2003年8月1日,经市劳动局、市总工会与被申请人沟通协商,被申请人同意继续履行与申请人张静原签订的劳动合同。2003年8月12日,张静因生育小孩开始休产假。产假期间,被申请人未向张静支付产假工资,未给报销生育医疗费7007.50元。



申请人张静鉴于被申请人北京市某厂多次违反《中华人民共和国劳动法》及双方所签订的劳动合同的规定,协商未果,遂于2003年9月15日向北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会提出申请,以被申请人违反劳动合同为由,要求被申请人支付违约金、经济补偿金、生育津贴及生育医疗费等。



法院判决

北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会在受理此案后,依法进行了审理。被申请人北京市某厂辩称,依据《中华人民共和国劳动法》(以下简称“《劳动法》”)的有关规定,提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60天内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请,我公司于2003年6月1日与张静解除劳动合同,张静于9月15日提出仲裁申请,其提出的仲裁申请已经超过申请仲裁时效,故请求仲裁委员会驳回申请人的仲裁申请。

北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会认为,被申请人对申请人的侵害是一种持续性的侵害,申请人在侵害持续中的任何阶段提出的申请,都在申请仲裁时效范围内。因此,对被申请人的答辩理由未予采纳,坚持受理申请人张静的申请。在审理过程中,仲裁委员会多次主持双方调解,但均告失败。最后经开庭审理,北京市朝阳区劳动争议仲裁委员会作出如下仲裁裁决:

- 一、解除申请人张静与被申请人北京市某厂之间的劳动合同关系;
- 二、被申请人北京市某厂于收到仲裁协议书之日起10日内将申请人张静档案转交北京市失业保险事业管理处;
- 三、被申请人北京市某厂自收到裁决书之日起10日内一次性向申请人张静支付违约金、产假工资、生育医疗费等共计11,570.5元。



法律问题

1. 劳动者与用人单位发生劳动争议后,劳动者向劳动部门提起仲裁,其仲裁时效应从何时开始计算?
2. 女职工在怀孕期间,用人单位与其解除劳动合同,用人单位是否违法以及应当承担何种法律责任?



法律评析

一、劳动者与用人单位发生劳动争议后,劳动者向劳动部门提起仲裁,其仲裁时效应当从“劳动争议发生之日”起开始计算。

仲裁时效是保证处理劳动争议活动的正常进行而规定的范围,违反时效规定的行为将产生一定的法律后果。当前我国劳动部门规定的仲裁时效主要有两种:一是当事人应当遵守的时效;二是争议处理机关应当遵守的时效。

1. 当事人应当遵守的时效

(1)当事人从知道或者应当知道权利被侵害之日起应在 6 个月之内提出申请;从争议发生之日起 30 天内申请调解或者 60 日内申请仲裁。

(2)被申请人应于收到申请副本之日起 15 日内提交答辩书和有关证据。

(3)当事人不服仲裁裁决的,应于收到裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

2. 争议处理机关应当遵守的时效

调解委员会应当遵守的时效包括:(1)接到一方当事人的调解申请后,应立即征询对方当事人的意见,如对方当事人不愿调解的,应于 3 日内以书面形式通知申请人,于 4 日内作出是否受理的决定。(2)调解委员会调解劳动争议应从受理之日起 30 日内结束,否



则视为调解不成。

仲裁委员会应当遵守的时效包括：(1)自收到申请书之日起7日内作出是否受理的决定；从决定之日起7日内将申请书副本送达被申请人。(2)仲裁机关审理争议案件，应于60日内作出仲裁；案件复杂需延长的，应经仲裁委员会批准，延长不得超过30日。(3)当事人申请撤诉的，仲裁庭应于7日内作出裁决。(4)当庭裁决的，应在7日内发送裁决书；定期另行裁决的，当庭发给裁决书。

《中华人民共和国劳动法》第八十二条规定：“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。”我国劳动法的上述规定，便是对仲裁时效制度的规定。究竟仲裁时效应当如何计算，“劳动争议发生之日”应当如何界定呢？我国《劳动法》未作出明确的规定。依据原劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第八十五条规定，“劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。因此，我国劳动仲裁时效的起算时间应当是当事人知道或者应当知道自己的合法劳动权益受到用人单位侵害的那一刻，那时起当事人就有权利向劳动部门提起劳动争议仲裁，而且必须是在知道或者应当知道之日起60日内提出，超过60天的法定期间后，劳动争议仲裁委员会则不予受理。

那么，在本案中，被申请人北京市某厂以6月1日作为仲裁时效的起算日期是否符合法律、法规的规定呢？其实本案中的被申请人以6月1日作为申请时效的起算日期是不正确的。尽管本案中的“6月1日”是被申请人北京市某厂发布《北京市某厂关于加强劳动管理的几点意见》中规定的解除劳动合同的日期，但此时工人均已放假，如果文件仅在厂部张贴或者未送达给申请人张静本人的话，那么张静应当得知其权利被侵害的日期只能是6月15日假期届满之后至上班工作这段时间内。此外，在2003年8月1日，被申请人北京市某厂在劳动部门的调解下，曾明确同意继续履行与张静



原签订的劳动合同,被申请人的此次承诺,可以视为申请时效的中断,因为被申请人同意不解除原劳动合同则意味着其已停止了侵害行为。因此,张静的合法劳动权益受到侵害的时间应当是 2003 年 8 月 12 日。

综上所述,在本案中,被申请人以“6 月 1 日”作为仲裁时效的起算日期是不符合法律规定的。严格而言,张静要求用人单位报销医疗费用被拒绝之日即 2003 年 8 月 12 日才是作为仲裁时效的起算日期。因此,本案中的当事人张静提出的仲裁申请是在 2003 年 9 月 15 日,是在法律规定的期限之内。因此,劳动争议仲裁委员会应当依法受理。

二、在本案中,被申请人单方面强行解除与申请人的劳动合同关系,违反法律规定,应当承担违约责任,并应当依法向劳动者支付违约金。

劳动合同的解除是指劳动者或者用人单位在劳动合同期满以前,依双方协议或一方的意思表示,提前终止劳动合同的执行,解除双方的劳动合同关系。关于用人单位在何种条件下可以单方面解除与劳动者签订的劳动合同,《中华人民共和国劳动法》第二十五条、第二十六条都作了非常明确的规定。

我国《劳动法》第二十五条规定:“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)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。”第二十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人:(一)劳动者患病或者非因工负伤,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,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”



为了进一步维护劳动者合法的劳动权,我国劳动法对用人单位单独解除劳动合同的权利作了一些限制。《中华人民共和国劳动法》第二十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(二)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;(四)法律、行政法规规定的其他情形。”

因此,在本案中,申请人张静根本不存在违反劳动纪律及失职等严重违纪、违法情节,假使被申请人以“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行为由”解除劳动合同,可又未提前30日以书面形式通知申请人本人。故这些理由是不能作为解除劳动合同的理由的。本案中至关重要是,被申请人于2003年6月1日制定解除劳动合同的文件时,申请人张静已怀孕近8个月,因此,被申请人北京市某厂单方面强行解除与申请人张静的劳动合同关系,明显违背劳动法第二十九条的规定,其行为构成违约。因此,劳动争议仲裁委员会裁决被申请人北京市某厂承担违约责任,支付违约金是正确的。



劳动者在执行单位任务时,发生交通事故,是否应当享受因工负伤的待遇?



案情简介

张某系北京市海淀区某煤炭公司职工,因煤炭公司经济效益滑坡,遂于2003年3月与煤炭公司办理了3年长假手续,来到北京市朝阳区打工。同年5月被北京市永发实业总公司(以下简称“永发