

全国高等教育自学考试**法律专业**辅导丛书

严格依照最新自学考试大纲组织专家编写

案例分析应试指导

劳动法

郑尚元 / 编著

- ◆ 权威专家编写
- ◆ 精选典型案例
- ◆ 揭示试题规律
- ◆ 提高应试能力



全国高等教育自学考试**法律专业**辅导丛书
严格依照最新自学考试大纲组织专家编写

案例分析应试指导 劳动法

郑尚元 编著

中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法案例分析应试指导/郑尚元编著

北京:中国人民大学出版社,2003

(全国高等教育自学考试法律专业辅导丛书)

ISBN 7-300-04595-2/D·783

I. 劳…

II. 郑…

III. 劳动法-案例分析-中国-高等教育-自学考试-自学参考资料

IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 018007 号

全国高等教育自学考试法律专业辅导丛书

严格依照最新自学考试大纲组织专家编写

案例分析应试指导

劳动法

郑尚元 编著

出版发行:中国人民大学出版社

(北京中关村大街 31 号 邮编 100080)

邮购部:62515351 门市部:62514148

总编室:62511242 出版部:62511239

本社网址:www.crup.com.cn

人大教研网:www.ttrnet.com

经 销:新华书店

印 刷:北京鑫鑫印务有限公司

开本:880×1230 毫米 1/32 印张:4.875

2003 年 6 月第 1 版 2003 年 6 月第 1 次印刷

字数:108 000

定价:8.00 元

(图书出现印装问题,本社负责调换)

出版说明

根据全国高等教育自学考试指导委员会的有关精神和我们对1999年以来全国高等教育自学考试试卷进行的统计分析,目前已考过的全国统考课程,特别是法律专业的课程中,基本上都使用了案例分析题;并且作为主要题型之一,一般均占25分以上的分值,有的超过了30分。而对这个新的题型,自学者大都没有接受过系统的学习和训练,所以很多考生面对试卷无所适从,在案例分析题上失分严重。基于这种情况,我们根据全国高等教育自学考试指导委员会组编的最新考试大纲、教材,组织编写了这套“案例分析应试指导”丛书,目的是帮助考生通过练习,掌握主体知识,培养应用能力,提高答题技能,基本掌握案例分析题的答题思路和方法,从而取得满意的考试成绩。这套丛书具有以下特点:

1. 选题独创性强。在自学考试的辅导书系列中,目前尚没有这样专门的学习材料。它的出现,能满足考生学习的急需,而且顺应了考试发展的方向。

2. 编写力量强。参加编写者均是相应课程的专家和教材的主创人员。他们有丰富的教学经验,对大纲和教材的内容、体系、特点、重点和难点了如指掌,对案例分析题有深刻的理解和认识。

3. 内容覆盖面广。每门课程所选案例都是该门课程中最具代表性的案例,涵盖了课程中的所有重点内容。需要说明的是,有些案例是根据现实中所发生的真实案例编写的,书中仅是从学理

角度进行法律分析。

- II 4. 体例针对性强。编写体例仿照考试试卷的样式，每个案例分为三部分：一是案情介绍；二是要求考生回答的问题；三是对案情的分析和参考答案。

中国人民大学出版社

前 言

本书是“全国高等教育自学考试法律专业辅导丛书”的一种。“劳动法”作为自学考试本科段的一门课程，学生掌握起来有一定难度。由于案例分析题既能考查学生的法学基础知识，又能测验学生的法学素养，是理论与实践最紧密的结合点，所以，近年来案例分析成为自学考试（法学类）的一种重要题型。

本书在编写时力求概括劳动法的全部内容，同时，突出了相关知识的要点。考生从案例题数量的多少和各章节的分布情况，就可以得出需要掌握的知识点在哪里，试题的考点在哪里，自己复习的重心在哪里。这也是本书值得一读的理由。

近年来，劳动争议诉讼案件越来越多，市场上也出现了一些类似的劳动争议案例评析之类的实务书籍，但多数都缺少法学理论分析，就法律论法律的较多，很难满足读者的需要。我国劳动法颁布、实施的时间不长，法律的系统性和科学性有待提高，单纯以法律论法律，许多争议的解决将陷入难堪的境地。本书在这方面也作了一点尝试。

正如上面提到的，我国劳动法的理论底蕴还较浅，需要关注的地方很多。在编写本书时，不像某些案例集一样，有足够多的资料予以参考，书中大多数案例完全是作者结合实践编撰出来的，由于本书应时应急，加之作者才疏学浅，不当或谬误之处亦请读者批评指正。

在编写过程中，徐珍泉、郑静波做了大量的工作，书中有她

们的一份辛苦和汗水。

编著者

2003年4月25日

目 录

劳动法基础理论	1
案例 1 劳动争议与劳务纠纷的界限	1
案例 2 拖欠工资造成的争议是民事纠纷还是劳动 争议	3
案例 3 劳动关系与劳务关系的区别及侵权责任的 承担	6
案例 4 用人单位的权利能力和行为能力的确定	10
劳动合同	12
案例 5 女职工在“三期”违纪,用人单位可以 解除劳动合同	12
案例 6 劳动合同可以约定劳动者的违约赔偿 责任	15
案例 7 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同, 也应向劳动者支付经济补偿金	18
案例 8 用人单位不能随意调整劳动者的工作 岗位	22
案例 9 医疗期未满的劳动者,用人单位不能解除 其劳动合同	25
案例 10 用人单位与劳动者约定的劳动条件被降 低后,劳动者可以解除劳动合同	29
案例 11 用人单位与劳动者不得约定违反法律、	

	法规规定的试用期	32
案例 12	劳动合同可以约定竞业限制条款	35
案例 13	用人单位裁减人员必须依法进行	38
案例 14	劳动合同期满能否获得经济补偿金	41
案例 15	事实劳动关系也应支付经济补偿金	44
案例 16	劳动者因患病被解除劳动合同用人单位 须发给其经济补偿金	46
案例 17	约定解除条件出现即可解除劳动合同	48
案例 18	劳动者因不能胜任工作导致合同解除 能否索要补偿金	50
案例 19	无固定期限的劳动合同可以解除	52
案例 20	用人单位裁员时对形成事实劳动关系的 劳动者应一视同仁	54
案例 21	因客观情况变化无法履行的劳动 合同可以依法解除	57
案例 22	企业并购可变更劳动合同, 变更劳动合同 无法达成一致的可解除劳动合同	59
工资		63
案例 23	劳动者依法参加社会活动不应被扣除 工资	63
案例 24	应以劳动合同约定的工资为基数计算并 支付劳动者的加班加点工资	65
案例 25	劳动者在法定假日加班, 应按有关规定 计发加班费	68
案例 26	劳动者的试用期工资不应低于当地 最低工资标准	71

案例 27 女职工违反用人单位不准生育的规定， 用人单位以此解除劳动合同违法	73	3
案例 28 以欺诈的招聘广告与劳动者签订的 劳动合同无效	76	
案例 29 变更劳动合同的工资条款应双方合意	79	
案例 30 企业不能以分期支付工资的名义 扣发劳动者的工资	82	
案例 31 企业被撤销，由组建单位承担相应责任	84	
职业安全卫生与女工保护	87	
案例 32 用人单位不得安排怀孕七个月以上 女工从事夜班工作	87	
案例 33 劳动者有权拒绝用人单位领导的 强令冒险作业	89	
案例 34 用人单位单方解除怀孕妇女劳动 合同的后果	92	
案例 35 从事有毒有害作业的劳动者 应有相应的知情权	97	
劳动纪律	100	
案例 36 职工拒绝非法定原因的加班不属于 违反劳动纪律	100	
案例 37 企业是否有权单方开除上级任命的 企业领导	103	
案例 38 职工违反不合理的企业规章制度，不能认为是 违反劳动合同	106	
劳动争议处理程序	109	
案例 39 劳动仲裁委员会是否应受理民办非企业单位与		

	所雇用的劳动者之间的争议	109
案例 40	社会保险经办机构不应成为劳动争议 仲裁的被申请人	111
案例 41	如何理解劳动争议仲裁时效	114
案例 42	人民法院是否可以直接受理劳动争议 案件	117
社会保险		120
案例 43	无照驾驶造成自身伤害不能被认定为 工伤	120
案例 44	社会保险属于强制性保险,用人单位和劳动者 不得约定免办社会保险的条款	123
案例 45	职工违纪被辞退后,查出患职业病怎么办	125
案例 46	工伤之伤残鉴定的合法性	128
案例 47	精神病能否被认定为职业病	130
案例 48	退休人员养老金不能扣	133
案例 49	农民合同制工人是否应享受失业 保险待遇	135
工作时间		138
案例 50	企业加班加点应符合法律规定	138

劳动法基础理论

案例 1

劳动争议与劳务纠纷的界限

[案情]

2000 年 2 月李某与某市气象局签订了向某电视台送天气预报录像带的协议。协议中约定：甲方（李某）每天 15 点到乙方（某市气象局）取录像带后，于 16 点以前送电视台广告部签字后返回，甲方不得延误送录像带的时间，不得随意终止送带，由此造成的后果，甲方承担责任；凡送录像带期间路途上发生不测，乙方不承担任何责任；乙方每月付给甲方工资 400 元；协议有效期至 2002 年 1 月 31 日。2001 年 2 月乙方因变更法定代表人而单方面宣布终止协议。同年 9 月李某到市劳动争议仲裁委员会申诉，要求气象局继续履行协议，并赔偿擅自解除劳动关系至继续履行劳动合同期间的工资损失。

对此案的看法有两种观点：一种观点认为协议是劳动合同，此案属劳动争议；另一种观点则认为协议是劳务合同，此案属劳务纠纷。

市劳动争议仲裁委员会作出如下裁决：乙方单方解除劳动合

同无效，双方继续履行劳动合同。乙方赔偿甲方中止协议期间的

2 经济损失。

[问题]

1. 甲乙双方当事人之间的协议是劳动合同，还是劳务合同？

2. 市劳动争议仲裁委员会应如何处理该申诉？

[分析]

1. 本案从形式上看，双方之间的协议具有劳动合同的形式，一方付出劳动，一方给付报酬（工资）。但是，甲乙双方之间的关系并不具有《劳动法》所调整劳动关系的一般属性。

首先，甲方与乙方之间的关系是平等主体之间的社会关系，双方没有任何隶属性，不具有任何身份属性，也就是说，甲方不是乙方单位注册的在职职工。

其次，劳动过程中乙方不为甲方提供任何劳动条件，甲方不接受乙方的统一管理。双方只约定承揽该项劳务期间的具体劳务，并且甲方所提供的劳务不受《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）所规定的工时制度的约束，既不是标准工作时间工作制，也不是不定时工作和综合计算工时工作制。甲方在约定的时间段内用何种方式或委托何人完成协议约定的内容是不受乙方制约的，这就从根本上排除了劳动关系的可能性，因为劳动关系的一方当事人履行义务不能代理或委托。

再次，双方在协议中对送录像带路途上风险的特别约定，排除了乙方承担甲方的工伤责任问题。因此，甲方不可能享受《劳动法》规定的各项社会保险待遇。

最后，需要指出的是，不是所有付出劳动或劳务，获得报酬

或酬金的协议都属于劳动合同，都由《劳动法》来调整，《劳动法》并不调整所有雇佣关系。有些雇佣关系是由民法来调整的。

根据上述分析可以断定，甲乙双方当事人之间的协议应属劳务合同而不是劳动合同。

2. 市劳动争议仲裁委员会应书面通知李某，其仲裁申请本委员会不予受理。

案例 2

拖欠工资造成的争议是民事纠纷还是劳动争议

[案情]

兰某 1993 年 6 月 1 日与某县磷肥厂签订了为期 3 年的劳动合同。合同约定：兰某在磷肥厂担任检测员，月薪 1 200 元，合同期从 1993 年 6 月 1 日至 1996 年 6 月 1 日。1995 年 5 月，在国家有关部门组织的产品质量抽查活动中，该磷肥厂的产品被认定为含磷量未达到国家标准。此后，该厂产品滞销，库存积压严重，资金周转出现困难。从 1996 年 1 月起，磷肥厂生产时断时续，1 月工资未发。2 月、3 月工资也一直拖欠。1996 年 4 月 8 日，兰某与磷肥厂交涉，称自己劳动合同即将到期，希望厂里能够先解决劳动合同到期职工的切身困难。厂领导何某为兰某写了工资欠条。1996 年 6 月 1 日，兰某劳动合同到期，磷肥厂与兰某没有续订劳动合同。办理解除劳动关系手续时，兰某提出厂里应清欠其工资，厂劳资科说，厂领导已经为你写了欠条，过一段时间，再将拖欠工资发给你。因兰某与另一家企业有签订劳动合同的意向，等着

4 办理解除劳动关系，也就没有再坚持清欠工资的要求，办理了解除劳动关系手续。1996年7月15日，兰某打电话询问磷肥厂拖欠的工资能否补发。厂劳资科接电话的一位同志说，目前还没有得到领导的意见。1996年8月15日，已经在另一单位上班一个半月有余，并已与该单位签订劳动合同的兰某请假到磷肥厂要求清欠工资，到该厂才得知，厂领导都换了人，包括给他写了工资欠条的厂原领导何某也调到县某工业局工作。当他去找厂里现领导要求补发欠发的工资时，新来的厂领导拒绝了兰某的请求。兰某无奈，向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求裁决磷肥厂清欠其拖欠申请人4个月的工资，计4800元。

劳动争议仲裁委员会在审查该仲裁申请时，发现兰某与磷肥厂没有存在劳动关系；兰某申请仲裁的时效已过法定的仲裁时效。据此，劳动争议仲裁委员会作出决定，对兰某的仲裁申请不予受理，但并没有给兰某不予受理通知书，只是口头通知了兰某。

兰某遂向当地人民法院提起诉讼。

法院立案与判决：人民法院在接到兰某的起诉书后，让申诉庭（现立案庭）人员告诉兰某及其代理人，说该争议属于劳动争议，须先通过仲裁裁决后，人民法院才能受理。法院要求兰某提交劳动争议仲裁不予受理通知书，兰某说劳动争议仲裁委员会只是给予他口头通知。为此，人民法院驳回了兰某的起诉，理由是，兰某不具备起诉的条件，劳动争议案件必须先进入劳动争议仲裁程序，然后才能进入诉讼程序。对于兰某的劳动争议，劳动争议仲裁委员会受理后既没有裁决，也没有出具劳动争议仲裁不予受理的通知书，因此诉讼程序无从启动。兰某的起诉被驳回之后，开始向人民法院申诉。人民法院审判委员会讨论后，决定立案审理。

在法庭辩论中,原告主张,自1996年1月份开始,自己的工资一直被拖欠到4月份,总共4个月的工资。在与被告解除劳动关系之前,原告曾多次找磷肥厂领导,但都没有结果。在自己再三恳求下,原磷肥厂领导、现调至县工业局工作的何某曾给原告出具了拖欠工资的欠条,并一直保留在原告手中,现作为证据提交给法庭。当原告与被告的劳动合同期满之后,原告继续去找被告,要求结清拖欠工资,但一直没有结果,直到磷肥厂新一任领导上台。新领导上台后,对以前拖欠原告工资的情况拒不承认,拒绝给原告发放拖欠数月的工资。原告请求人民法院判决被告履行支付工资和经济补偿金的义务。被告答辩称,原告已经逾越了劳动仲裁时效,当时的工资发放记录已经销毁,无法查证是否发放了兰某的工资。即使有此事,也必须由原告寻找当时在厂工作的当事人举证,否则,被告就无法证明原告是否领取了工资。再者,被告也无法为原告工资入账。

人民法院通过对相关证据的调查确认被告拖欠原告4个月的工资。据此,判决如下:

- (1) 由被告支付原告4个月被拖欠的工资,合计4800元。
- (2) 由被告支付原告经济补偿金,合计1200元。

[问题]

1. 本案是劳动争议还是民事纠纷?谈谈你的观点。
2. 一般情况下,人民法院不直接受理劳动争议案件,在哪些情形下人民法院可以受理劳动争议案件?

[分析]

1. 本案应属于劳动争议。兰某原系磷肥厂职工,与磷肥厂发

生的争议是磷肥厂无故拖欠其工资的争议。尽管兰某离开了磷肥厂，双方解除了劳动关系，但是，争议形成的基础是双方过去存在的劳动关系。不能说，在仲裁申诉、劳动争议起诉时没有了劳动关系就否定了双方之间劳动争议的性质。本案虽说仅是双方之间的劳动报酬的纠纷，是债权债务关系之一种，但不能依据民法来调整这类社会关系。如果由民法调整，就不会有被告支付原告经济补偿金的判决。

2. 一般情形下，人民法院不直接受理劳动争议案件。但是，在仲裁不予受理的情况下，人民法院可以启动劳动争议诉讼程序，过去的做法基本是这样。本案中虽然劳动争议仲裁委员会没有以书面形式通知兰某不予受理，但人民法院通过调查取证得到这一结果。目前的做法主要是根据2001年3月22日《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》的规定：劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：（1）属于劳动争议案件的，应当受理；（2）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

案例3

劳动关系与劳务关系的区别及侵权责任的承担

〔案情〕

陈某是四川省遂宁市某粮站附近的农民。长期以来，在粮站有搬运业务时帮助搬运粮食上下车，粮站付给相应劳动报酬。运