

典型

劳动争议案例处理实务

DIANXING

LAODONG ZHENGYI ANLI CHULI SHIWU

王伟杰 编著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



典型

劳动争议案例处理实务

DIANXING

LAODONG ZHENGYI ANLI CHULI SHIWU

王伟杰 编著



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

典型劳动争议案例处理实务/王伟杰编著. —北京: 经济管理出版社, 2012. 7
ISBN 978 - 7 - 5096 - 1989 - 6

I. ①典… II. ①王… III. ①劳动争议—处理—案例—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 124477 号

组稿编辑: 曹 靖
责任编辑: 张 马
责任印制: 杨国强
责任校对: 曹 平

出版发行: 经济管理出版社 (北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京银祥印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 787mm × 1092mm/16

印 张: 17.00

字 数: 418 千字

版 次: 2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 1989 - 6

定 价: 39.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

编 委 会

主 编：王伟杰 刘三林
副主编：魏 颖 冯仰军
编 委：颜秋宇 张 阳 谭 引 任中玥
审 定：丁 波 杨 丽 晨小生

前 言

《劳动合同法》实施已经近五年了，几家欢乐几家愁。愁的是谁？当然是企业以及企业的 HR 们，因为该法对他们提出了很高的挑战。这种挑战的严峻程度从该法出台之后，用人单位的培训需求激增上就可见一斑。

为帮助广大企业的 HR 们全面、系统、深入地把握《劳动合同法》的规定，作为已经从事企业劳动关系咨询十余年的汇人网的劳动关系咨询团队，结合自己为企业 provide 劳动关系咨询和处理劳动争议的实践经验，先后编著了《劳动合同法原理与应用》（中国人民大学出版社 2009 年 12 月出版）、《劳动合同法案例精解与评析》（经济管理出版社 2010 年 8 月出版）。本书是在以上著作的基础上，精选了最近两年与《劳动合同法》有关的最新劳动纠纷与劳动争议案例，并通过案例为您详细解读《劳动合同法》的内容。希望本书能够带您走进《劳动合同法》，成为您学习、理解、运用《劳动合同法》的一把“金钥匙”。

我们力争为您提供最好的服务，但因时间紧迫，书中的疏漏和不足之处在所难免，敬请批评、谅解。如果您在阅读过程中有疑问或对《劳动合同法》的理解与适用有困惑甚至遭遇仲裁、诉讼，您可以登录 www.hr163.com 或 <http://bbs.hr163.com> 与我们进行在线交流，或将问题发送至 weijie@hr163.com，也可加我们的官方 QQ800008163 为好友，我们将竭诚为您答疑解惑。

汇人网 首席顾问

王伟杰

2012 年 8 月

目 录

第一章 劳动规章制度	1
案例一 上班吸烟被解聘 员工起诉获支持	1
案例二 规章制度合法 公示程序不可少	3
案例三 再婚职工能否享受婚假待遇	4
案例四 他是否严重违反了企业规章制度	6
案例五 1.6 元不能成为解雇的理由	8
案例六 从“末位淘汰”看规章制度的合理性	10
案例七 劳动合同与规章制度不一致如何适用	12
第二章 劳动关系确立纠纷	14
案例一 病退人员劳动关系的建立	14
案例二 雇佣关系与承揽关系的区别	15
案例三 雇佣关系与合伙关系的区别	17
案例四 劳动关系还是劳务关系	18
案例五 签订合同后不承认 判决确认劳动关系	19
案例六 从举证角度看劳动关系	20
案例七 退休人员再就业受伤不视为工伤	22
案例八 如何区别事实劳动关系与劳务关系	23
案例九 雇员权利受损 如何确认各方责任	25
案例十 邓小姐与公司是否形成劳动关系	28
案例十一 以公司名义招用劳动关系应成立	30
案例十二 境外公司派驻 他们之间是雇佣关系还是劳动关系	31
第三章 劳动合同纠纷	34
第一节 劳动合同订立	34
案例一 连签两次固定期限劳动合同后,是否应签订无固定期限劳动合同	34
案例二 电邮往来是否构成劳动合同	35
案例三 仅约定劳动者义务的劳动合同条款不具约束力	35
案例四 拒绝签订固定期限劳动合同,是否应当支付赔偿金	37
案例五 劳动合同订立过程中的缔约过失责任	39
案例六 没有必备条款 聘书不算合同	41
案例七 招聘新员工体检后变卦 用人单位被判返还体检费	42
案例八 只单独约定试用期 合同是否有效	43

第二节 劳动合同履行与变更	44
案例一 法定代表人变更后也应继续履行劳动合同	44
案例二 岗前培训费应由谁承担	46
案例三 劳动合同主体什么情况下可以变更	47
案例四 企业合并后原劳动合同继续有效	48
案例五 不参加竞聘 是否算自动离职	50
案例六 试用期可否延长	52
第三节 劳动合同解除	53
案例一 违反交通规则能否成解除劳动关系的理由	53
案例二 王阿姨可以得到经济补偿金吗	55
案例三 程序颠倒,公司如此解雇是否有效	56
案例四 女职工“未婚先孕”,公司可以解除她的劳动合同吗	58
案例五 周小姐错填婚姻状况是否构成欺诈	59
案例六 协商一致解除,协议约定需谨慎	61
案例七 职工兼职被解除合同,是否有效	62
案例八 工伤未达伤残等级,单位可不可以解除劳动合同	63
案例九 是辞职还是协商解除劳动合同	65
案例十 保安医疗期满被解除合同 单位需支付半年“医补”	66
案例十一 虚构经历的劳动合同是否无效	67
案例十二 试用期内单位是否可以随意解除合同	69
案例十三 请辞职数月后“批准解除”属违法	71
案例十四 公司高管“被辞职”是否合法	72
第四节 劳动合同终止	74
案例一 离职协议签署须谨慎,事后反悔不容易	74
案例二 公司不能强迫李女士提前退休	75
案例三 医疗期内,单位能否终止劳动关系	77
案例四 劳动者拒绝续订劳动合同,用人单位可否依法终止	78
案例五 未做离岗前身体健康检查,他的合同可否终止	79
案例六 她的合同是法定顺延还是约定续延	80
第四章 劳动报酬纠纷	82
第一节 工资确认纠纷	82
案例一 公司监事劳动报酬的确定	82
案例二 提成工资纠纷究竟应该由谁来举证	86
案例三 未经同意单方降薪 引发诉讼单位赔偿	88
第二节 加班费纠纷	89
案例一 处理加班费案件应当考虑的一些问题	89
案例二 公司取得了实行不定时工作制度的批复 是否可以不支付加班费	93
案例三 法定节假日的加班费	94

案例四	每周工作6天如何要求加班费	97
案例五	加班费的时效与举证	98
案例六	未签订劳动合同二倍工资如何计算	100
第三节	年终奖纠纷	101
案例一	公司是否需要支付年终奖	101
案例二	离职员工是否应得年终奖	103
案例三	年终绩效奖,可否因缺勤扣发	104
案例四	洪小姐是否该得到“13个月薪”	105
案例五	新进职工当年能否领取年终奖	105
第五章	工伤保险	107
第一节	工伤保险认定	107
案例一	职工工作间隙休息发生意外也属于工伤	107
案例二	员工参加拓展训练 受伤算工伤吗	108
案例三	私人性质聚会后出车祸死亡不能认定为工伤	109
案例四	上班时间自杀,算工伤吗	110
案例五	女工遭遇车祸身亡 手机短信锁定工伤	111
案例六	工伤认定的条件	112
案例七	工伤保险行政争议处理途径	115
案例八	工伤保险范围	116
案例九	电工修理途中死亡不被认定工伤 家属告赢人力资源和社会保障局	117
第二节	工伤保险待遇	118
案例一	渔船未工商登记 赔偿标准起争议	118
案例二	因企业破产引发的职工工伤保险待遇纠纷	119
案例三	伤残就业补助金如何支付	121
案例四	建筑公司违法转包工程 法院为受伤农民工维权	122
案例五	工伤保险待遇纠纷	123
案例六	工人因工伤残 以实际工资计赔	124
第六章	劳动保护相关争议	126
第一节	女职工保护	126
案例一	怀孕女工被要求去外地上班 起诉公司要工资	126
案例二	女工因怀孕遭解聘	127
案例三	假称怀孕延续合同 女职工被判赔偿单位损失	128
案例四	违纪事实不成立 解除合同属违法	129
案例五	对“三期”女职工能否解除劳动合同	130
案例六	女职工享有平等的就业权	132
案例七	男女同工应该同酬 性别不应成为确定薪水的依据	133
第二节	未成年人及在校学生	134

案例一 未成年人工作范围的特殊保护	134
案例二 未成年工不服从调岗被辞退引发争议	136
案例三 劳动合同的约定不能损害未成年工权利	137
案例四 在校生就业协议不是劳动合同	139
案例五 在校生签订的劳动合同是否有效	140
案例六 在校学生实习发生工伤,应如何赔偿	141
第三节 休息休假	144
案例一 员工短信请假无回复 视为旷工被开除	144
案例二 病假工资也有“最低标准”	145
案例三 企业职工患病或非因工负伤仍然享受保障	146
案例四 病假弄虚作假要承担责任	147
案例五 职工离职讨年假补偿 单位称已用事假充抵	148
案例六 员工怎样享受带薪年假	149
案例七 离婚后该怎样享受探亲假	151
案例八 黎某应否享受探亲假	152
第七章 特殊用工	154
第一节 劳务派遣	154
案例一 遭遇同工不同酬 劳务公司赔差额	154
案例二 员工因工死亡 用人单位与派遣公司负连带责任	155
案例三 外资企业中的劳务派遣问题	156
案例四 对单位决定不服也不可旷工以对	157
案例五 劳务派遣合同的解除是否适用代通金	159
第二节 非全日制用工	160
案例一 是否非全日制用工 单位说了不算	160
案例二 该如何确定非全日制用工	161
案例三 非全日制用工可以约定试用期吗	162
案例四 解除劳动关系是否需支付经济补偿金	163
案例五 非全日制用工合同可随时终止吗	164
第八章 劳动争议处理	165
案例一 13年前女工因病提前退休 今诉请工伤四级待遇	165
案例二 单位处分是否属于劳动争议处理范围	166
案例三 电话录音加报价单 “80后”女孩告倒摄影公司	167
案例四 花甲教师退休之诉被法院驳回 诉求不在受理范围	169
案例五 劳动争议起纠纷 超过时效被驳回	170
案例六 劳动仲裁的管辖地选择	171
案例七 二倍工资的时效问题	172
案例八 未签劳动合同索赔 单位举伪证终败诉	173

案例九 协议工亡补偿数额显失公平 申请变更获仲裁支持	174
----------------------------------	-----

第九章 服务期与竞业限制	176
--------------------	-----

第一节 服务期	176
---------------	-----

案例一 服务期违约金在试用期内无效	176
-------------------------	-----

案例二 该服务期约定是否合法有效	177
------------------------	-----

案例三 劳动合同期限届满还需继续“服役”吗	178
-----------------------------	-----

第二节 竞业限制	179
----------------	-----

案例一 这份竞业限制协议是否有效	179
------------------------	-----

案例二 竞业限制违约金:仲裁判赔 10 万元,法院改判赔 0 元	181
--	-----

案例三 竞业限制能否适用专项集体合同	183
--------------------------	-----

案例四 竞业限制并非劳动者“天然”义务	185
---------------------------	-----

案例五 公司董事的竞业禁止义务	187
-----------------------	-----

附 录	192
-----------	-----

《中华人民共和国劳动法》	192
--------------------	-----

《中华人民共和国劳动合同法》	201
----------------------	-----

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》	211
--------------------------	-----

《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(一)》	216
--	-----

《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(二)》	218
--	-----

《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(三)》	220
--	-----

《人力资源和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》	222
-----------------------------------	-----

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	223
--------------------------	-----

《工资支付暂行规定》	228
------------------	-----

《国务院关于职工工作时间的规定》	230
------------------------	-----

《全国年节及纪念日放假办法》	231
----------------------	-----

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》	232
---------------------------	-----

《职工带薪年休假条例》	233
-------------------	-----

《工伤保险条例》	234
----------------	-----

《中华人民共和国社会保险法》	243
----------------------	-----

《上海市企业工资支付办法》	253
---------------------	-----

《上海市关于本市劳动者在履行劳动合同期间患病或者非因工负伤的医疗 期标准的规定》	256
---	-----

《上海市女职工劳动保护办法》	257
----------------------	-----

第一章

劳动规章制度

案例一

上班吸烟被解聘 员工起诉获支持

【案情】

来自江西新余的陈先生于2007年1月15日进入上海某高科技材料公司工作。后来签订的书面劳动合同有效期为2007年6月1日至2008年5月31日，从事销售中心管理岗位工作。

然而，合同期限还没有到，2008年3月17日，陈先生就被公司以违反《员工手册》规定为由解聘了。公司给出的解聘理由是，2008年2月4日，他在办公楼的厕所内抽烟，违反了公司《员工手册》规定，属严重违纪行为。

2008年5月14日，陈先生向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，提出除要求公司支付工资和提成外，还要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。但仲裁裁决只支持了公司支付2008年2月工资差额3000元和2008年3月工资差额1844.71元，对陈先生的其余请求未予支持。

对此，陈先生不服，遂诉至区法院。要求公司除支付其工资差额4000余元外，还应支付违法解除劳动合同的赔偿金1.6万余元等。

【争议】

陈先生认为，2008年2月4日，他确实在办公楼的厕所内抽过烟，但这并不会给公司带来危害。而即使这一次抽烟要受处罚，也只能按公司2004年版的《员工手册》规定进行处罚，即罚款50元，因为他只有公司2004年版的《员工手册》，从未收到过公司2008年版的《员工手册》，公司不能在他不知道的情况下，就按公司的“新规”进行重罚。

公司则认为，公司系高新技术企业，生产的所有原料及产品均为易燃易爆性物品，故对厂区环境有特殊的要求。陈先生即使是在厕所内吸烟，但厕所也在厂区，即违反了公司2008年版《员工手册》第六十六条的规定，应予辞退。

【评析】

法院认为，2004年版《员工手册》中对吸烟的处罚仅为罚款。而2008年版的《员工手册》虽也涉及对吸烟的处罚内容，但上述两条处罚规定并不相同——第六十三条规定的处罚为警告，而第六十六条规定的处罚为解除劳动合同。

但公司未能在2008年版《员工手册》中对吸烟行为的不同处罚一节给予合理的解释，而不同的处罚规定也会导致员工认识的偏差，故公司依据2008年版《员工手册》第六十六

条之规定与陈先生解除劳动关系之行为，确有不当之处。现陈先生要求支付其违法解除劳动合同的赔偿金之请求有依据。

用人单位规章制度是企业内部管理的依据，由于大多数用人单位在法律上属于法人，具有独立承担责任的能力，因此用人单位虽然可以体现领导的意志，但是并不与领导合二为一。基于本概念，用人单位内部的管理不能随便按照领导的意志呼风唤雨，而是要在规章制度的框架下作出决定。

完善的规章制度，可以帮助企业实现劳动用工的规范化管理。

规章制度作为企业内部规范员工行为的一种准则，具有为员工在生产过程中指引方向的作用。规章制度公布后，员工就清楚地知道自己享有哪些权利，怎样获得这些权利；应该履行哪些义务，如何履行义务。比如规章制度中规定上下班时间，员工就知道了什么时候是工作时间，什么时候是休息时间，就可以指引员工按时上下班，以防止因迟到或早退而违反劳动纪律。再如，规章制度中规定工作中的行为规范，可以引导、教育员工约束自己的行为，防止出现不良行为。由此可见，有效的规章制度通过合理的权利、义务及责任的设置，可以使职工能预测到自己的行为和努力的后果，激励其工作积极性。

企业生产劳动的过程，也是劳资双方履行义务、享受权利的过程。劳资双方权利和义务的实现需要多种措施来保证，劳动合同、集体合同和国家法规政策是其中的重要保证之一，而企业规章制度也是重要的保证之一。规章制度不仅可以明确劳资双方的权利和义务，而且还可以更为具体地明确劳资双方实现权利和义务的措施、途径和方法等。因此，当劳资双方对权利和义务以及权利和义务实现的措施、途径和方法通过规章制度加以明确、具体后，就可以大幅度防止纠纷的发生，从而可以维护企业正常的生产和工作秩序。比如，休息、休假属于劳动合同的必备条款，但是劳动合同中可能仅仅涉及假期的种类，至于各类假期的请假条件、请假手续、假期期间的待遇等一般不会对劳动合同中进行详细约定，这就需要企业在规章制度中对休假进行详细规定；否则，会引起很多纠纷。

由于劳动关系具有对抗性的一面，因此，企业在劳动生产过程中，劳资矛盾是无法避免的，人力资源管理者所能做到的也只是尽量缓和劳资矛盾，无法消除、杜绝劳资矛盾。当劳资矛盾无法通过协调解决时，诉诸法律就是唯一的选择。劳动争议仲裁机构和法院审理劳动争议案件时，需要依据国家法规政策、劳动合同、集体合同。由于规章制度也涉及劳资双方的权利和义务，裁判机关也会依据企业的规章制度来裁判案件。特别是在国家法规、劳动合同和集体合同对纠纷的有关事项规定不明确、不具体时，规章制度就显得尤为重要。

2001年最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条规定，“用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”由此可见，《劳动合同法》对于劳动报酬、工作时间、劳动保护等直接关系到劳动者权益的内容作出了强制性规定。同时，又把制定规章制度，并以此对员工进行实际管理的权力留给了企业。比如《劳动合同法》第三十九条明确规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度，用人单位可以随时解除劳动合同。什么是严重违反用人单位的规章制度，需要企业事先作出规定，即首先用人单位必须要有明确的、合法的规章制度存在；其次，用人单位的规章制度中必须对何为严重违反规章制度的行为作出明确的界定。绝大多数企业在面临劳动争议纠纷中解除劳动关系这一难题时，都输在了“规章制度”上。规范的企业则正是在制定规

章制度的时候就充分考虑到所有的情形，将可能成为争议焦点的内容加以细化，并用书面的形式固定下来，一旦发生争议，这样的规章制度便能维护企业的合法权益。可以说，规章制度的重要性贯穿于企业管理和纠纷解决的全过程。不完善的规章制度，成为劳动争议的诱因，甚至成为企业在劳动争议案件中败诉的关键。

制定一套比较完善的规章制度，对于企业而言，具有重要意义，不仅可以建立健康而良好的管理秩序，同时也因其中所包含员工的行为规范及员工的责、权、利，对规范企业的管理起着至关重要的作用。此外，规章制度对于企业文化建设的重要性也是不言而喻的。规章制度是企业文化的载体，企业文化的内容要通过规章制度来体现，同时，规章制度也是对企业文化的一种传播和企业形象的一种宣传。

案例二

规章制度合法 公示程序不可少

【案情】

2008年4月15日张先生加入了一家外资公司，双方签订了为期3年的劳动合同，张先生任经理助理的职务，每月工资8000元。然而好景不长，在2008年9月他就来到当地仲裁委，申请仲裁，请求撤销单位解除劳动合同的决定，并恢复双方劳动关系。

2008年8月因工作需要，上司要求张先生到公司下属的工厂工作5个月，张先生不服，没有向下属工厂报到。而后在8月29日公司根据《员工手册》以严重违反规章制度为由解除了与张先生的劳动合同。

经过庭审查明，公司《员工手册》规定：员工不服从主管的工作安排，公司可以解除劳动合同。不过公司未能提供相关证据材料证明《员工手册》的制定是否经过了职工代表大会或者全体职工的讨论，并公示或明确告知了张先生。

【争议】

张先生认为自己的岗位是经理助理，不应该到下属工厂工作，并且公司不仅从来没有将《员工手册》的规定告知，而且内容更违反了《劳动合同法》的规定。

公司则认为《员工手册》规定：员工不服从主管的工作安排，公司可以解除劳动合同。张先生的上司要求他到公司的下属工厂工作5个月，确因工作需要，张先生不服从安排，打乱了工作计划，严重违反了规章制度。公司为了维持正常的管理秩序，不得已依据法律和规章制度解除了双方的劳动合同。

【评析】

本案的焦点是公司能否以没有通过法律程序制定的，以及没有公示或告知的规章制度为依据解除员工的劳动合同。《劳动合同法》对于规章制度的制定有着严格的程序规定，没有通过法律规定的程序制定的规章制度，没有公示或者告知劳动者的规章制度，对于员工是没有约束力的。本案中，公司制定的《员工手册》既没有依法制定，因为工会与职代会都没有参与，也没有通过有效途径进行公示、告知，只是放在公司领导抽屉里的内部规定。因此，

未按程序制作也未按程序公示告知的制度是没有法律效力的，所以，公司以此来作为解除劳动合同的依据，显然是不妥当的。在此提醒企业在制定规章制度时，一定要按照法律程序操作，而且要以公示的方式或签字阅读的方式让员工知晓，方才有法律效力。

企业制定的规章制度对企业管理能否起到有效作用关键在于执行，如果规章制度在制定过程中让员工参与讨论，体现员工的意愿，得到员工的认可，就能更顺利地得到实施。根据《劳动合同法》第四条第二款规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。这就要求企业规章制度制定的行为是一个民主表决和集体协商的行为，而不再是企业职能部门制定、高层管理表决的过程。

作为企业内部的规章制度，要对其适用的对象进行公示，未经公示的企业内部规章制度，员工无所适从，不知道哪些行为属于违纪行为，对员工不具有约束力。《劳动合同法》第四条第三款规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示或者告知劳动者。

不少企业将制定好的规章制度挂在公司内部的网站或者贴在宣传栏、食堂门口等视为已经将规章制度告知员工。企业如果将网站公布、公告栏公布作为告知的证据，容易引起劳动纠纷，也将面临败诉。因为员工可以说，“我去食堂吃饭，并不是去看通知”，或者“我从来不上网，不知道有这样的制度”等。因此，有效的制度必须经过公示，常见的公示方法包括：

1. 规章制度发放法：企业可以制作一份《员工接受书》，放在“规章制度”最后一页，一式两份，公司一份，员工一份。《员工接受书》内容如下：“本人确认已阅读了由×年×月×日起生效的公司《规章制度》，清楚了解了规章制度的全部内容，并同意接受此制度的全部内容”，让员工签上本人姓名和日期。

2. 会议宣传法：企业通过召开会议向员工介绍规章制度，并设计一份《与会人员签到表》，做好会议纪要，把会议的主题、时间、地点、与会人员、会议内容等详细记录。

3. 劳动合同约定法：将规章制度作为劳动合同的附件，并在劳动合同中约定“下列规章制度作为合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力，乙方（员工）知悉并认可下列制度。”

4. 传阅法：公司将制定好的规章制度每个部门发一份，并要求每名员工阅读后签名确认，表示知悉并认可该份制度，公司人力资源部收回有员工签名的原件作为公示的证据保留。

案例三

再婚职工能否享受婚假待遇

【案情】

朱先生于2003年进入一家外贸公司工作，不久之后他和女友完婚，遂向公司申请了婚假。

因朱先生当时24岁，还未到达晚婚年龄，所以公司批准其3天婚假。2006年2月，朱先生与妻子因感情破裂离婚。之后，他全身心地投入工作中。公司因其表现出色，于2009年初将其提升为业务主管。同年年底，朱先生在业务往来中结识了另一家公司的业务员秦小姐，

两人感情升温，并于2010年5月传来了结婚的喜讯。朱先生打算利用婚假与新婚妻子外出度蜜月，于是向公司提出了享受3天婚假，另增加7天晚婚假的请求，但未获公司批准。公司认为，公司的规章制度中明确规定“在本公司婚假只能享受一次”，朱先生在公司已享受过一次婚假，这次由于是再婚，则不能再次享受婚假。

朱先生与公司经多次协商无法达成一致，即于2010年6月向公司所在区的劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求公司给予其3天的婚假与7天的晚婚假待遇。

【争议】

朱先生认为，《劳动法》没有规定婚假必须是初婚的时候才能享受，只要是合法的婚姻，劳动者都有享受婚假的权利。《劳动法》也没有规定同一个员工不能在同一个公司享受两次婚假，所以即使朱先生在2003年已经享受过一次婚假，这次再婚依然可以再次享受婚假待遇。而且男年满25岁即为晚婚，所以除了正常的3天婚假之外，朱先生还应当可以享受7天晚婚假待遇。

公司认为，对各类假期，员工享受的程序或待遇公司有权通过规章制度予以规范管理。公司的规章制度中明确规定“在本公司婚假只能享受一次”，且该规章制度朱先生亦有签字确认，表示知晓且愿意接受公司的制度。在2003年朱先生初次结婚时公司已经给予了3天的婚假，所以不能再享受婚假的待遇，更不能享受7天的晚婚假待遇。

【评析】

劳动争议仲裁委员会经审理后认为：根据相关政策规定，再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇，因此公司应当给予朱先生3天的婚假待遇。但朱先生的再婚情形不属于晚婚，故对于朱先生提出的要求公司给予其7天晚婚假待遇的请求因缺乏法律依据，无法支持。

在实践中，我国不少企业制定的内部规章制度违反国家规定的基本标准，例如，员工入职要交500元保证金，待劳动合同终止时予以退还；工资每月结算一次，平时支付工资的80%，余额在年终结清；员工提出辞职，应缴纳岗前培训的培训费，按月工资的30%计算；在同一企业工作的夫妻，若骨干一方要求调离，另一方也要限期强制调离，否则予以辞退；有些企业忽视国家对劳动者医疗期的规定，与医疗期不满的生病劳动者强行解除劳动合同等，严重侵犯了员工的合法权益。企业的规章制度必须在现行法律的框架之内进行制定，不能违反现行法律法规。这里的“合法”应作广义的理解，指符合所有的法律、法规和规章的规定，具体包括：宪法、法律、行政法规、地方法规，民族自治地方还要依据该地方的自治条例和单行条例，以及关于劳动方面的行政法规。

根据《劳动合同法》第八十条的规定，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。所以，企业制定的规章制度合法是具有法律效力的基础。

婚假，是指劳动者本人结婚依法享受的假期。我国的《劳动法》、《劳动合同法》对劳动者的休息休假作了详尽的规定，凡是符合结婚年龄的劳动者，在本人结婚时可享受一定的带薪假期，这是劳动者应当享有的权利，用人单位必须满足。

结合本案来分析，原国家人力资源和社会保障部〔1980〕劳总薪字29号《关于国营企

业职工请婚丧假和路程假问题的通知》中规定：“符合法定年龄结婚，酌情给予一到三天婚假。”因此，公司必须给予员工法定的婚假天数，但对请假程序可以在公司的规章制度中予以明确约定。

公司在规章制度中规定“员工在本公司婚假只能享受一次”的约定是否有效呢？对此，人力资源和社会保障部办公厅（劳社部函〔2000〕84号）《关于对再婚职工婚姻问题的复函》中明确规定：“根据《中华人民共和国婚姻法》的规定精神，再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚者一样的婚假待遇。”因此，本案中朱先生虽然是再婚，但是公司应当同样给予其3天的婚假待遇。

朱先生再婚时已经年满25周岁，为什么劳动争议仲裁委认为他不属于晚婚呢？

《上海人口与计划生育条例》规定：“男年满25周岁初次结婚为晚婚。女年满23周岁初次结婚为晚婚。晚婚的公民，除享受国家规定的婚假外，增加晚婚假七天。”

由此可见，只有在同时符合“女年满23周岁、男年满25周岁”和“双方均为初婚”这两个条件的情况下，才可以认定为“晚婚”，并有权享受增加7天的晚婚假待遇；当然，晚婚年龄应当是结婚证书上批准结婚之日的双方周岁年龄。

综上所述，再婚的职工，其法律地位与初婚者相同，应当享受同初婚者一样的婚假待遇。但是再婚的情形不属于晚婚，因此再婚者不能享受晚婚假待遇。

案例四

他是否严重违反了企业规章制度

【案情】

蒋某是上海郊区人，1998年高中毕业后经熟人介绍进入上海某公司从事检测工作，属单位的非在编人员。2006年8月，公司不再直接与蒋某签订劳动合同，而是通过上海某劳务公司与蒋某签订劳动合同，由劳务公司将蒋某派遣到公司工作，劳务公司按期为蒋某缴纳社会保险费并支付蒋某的工资。

2009年7月，上海某器具公司送检一种测试仪，按照公司的定价标准，测试该种类型的扭力测试仪需要收取检测费380元，但是蒋某却在电脑中输入此测试仪的检测费为180元，最终公司的收发室按照蒋某开出的收费单收取检测费180元。

公司后来得知上海某器具公司是自己的同行竞争单位，蒋某和该公司之间存在一定的利益关系。2009年9月，公司以蒋某严重违反相关的规章制度为由解除了蒋某的劳动关系，并要求劳务公司为蒋某办理了退工手续。

蒋某承认自己少收取了200元检测费的行为确实不妥，单位可以对自己作出一定的处罚，但是对单位对自己的开除不服，于是向单位所在地的劳动仲裁委员会申请仲裁，要求劳务公司支付违法解除自己劳动关系的赔偿金，上海某公司需承担连带赔偿责任。

由于劳动仲裁委员会没有在法律规定的期限内审结，于是蒋某直接起诉到法院。

一审法院认为，劳务公司和某公司以蒋某严重违反公司的规章制度为由解除蒋某劳动关系的理由不充分，遂作出了支持蒋某诉请的判决。劳务公司和公司不服一审判决，又上诉至中级人民法院。

二审法院经过审理后认为，蒋某的行为确实违反了公司的相关规章制度，但是公司并没有对严重违反公司规章制度的行为作出明确的规定，因而不能简单地认为蒋某的行为属于严重违纪。在二审法院的多次调解下，最终三方达成了调解协议，由公司给予蒋某3个月的工资作为补偿。

【争议】

蒋某承认自己在收费问题上确实犯了一个错误，当时是基于熟人的缘故而少收取了200元的检测费，自己愿意补足这个差额。但是自己的行为并没有给公司造成重大的损失，公司也没有具体的规章制度规定少收取200元的检测费就是严重违反公司规章制度的行为，也就是说公司和劳务公司以此解除自己的劳动合同属于违法解除，应该支付二倍经济补偿金作为赔偿。

而公司认为，虽然公司的规章制度中没有对严重违反公司规章制度的行为作出明确规定，但为了防止不正当利益输送行为的发生，公司与所有的编外职工（蒋某也是其中之一）签订了一份附件合同，合同中约定若职工有其他损失公司利益的行为的，公司可以对其进行辞退处理。而蒋某擅自对同行竞争单位少收取检测费的这种徇私舞弊的行为不仅损害了单位的经济利益而且严重扰乱了单位的收费管理秩序，因此公司对蒋某的辞退并不违反法律规定，也就不存在向蒋某支付经济赔偿金的问题。

【评析】

本案的争议焦点是蒋某擅自对公司的竞争单位少收取检测费的做法是否构成严重违纪。

所谓“严重违反规章制度或劳动纪律”的判断确实没有统一的标准，我国目前的审判实践一般是参照《国营企业辞退违纪职工暂行规定》和《企业职工奖惩条例》的规定。

《国营企业辞退违纪职工暂行规定》第二条规定，企业对有下列行为之一，经过教育或行政处分仍然无效的职工，可以辞退：（1）严重违反劳动纪律，影响生产、工作秩序的；（2）违反操作规程，损坏设备、工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的；（3）服务态度很差，经常与顾客吵架或损害消费者利益的；（4）不服从正常调动的；（5）贪污、盗窃、赌博、营私舞弊，不够刑事处分的；（6）无理取闹，打架斗殴，严重影响社会秩序的；（7）犯有其他严重错误的。符合除名、开除条件的职工，按照《企业职工奖惩条例》的规定执行。《企业职工奖惩条例》第十一条规定，对于有下列行为之一的职工，经批评教育不改的，应当分情况给予行政处分或者经济处罚：（1）违反劳动纪律，经常迟到、早退、旷工、消极怠工，没有完成生产任务或者工作任务的；（2）无正当理由不服从工作分配和调动、指挥，或者无理取闹，聚众闹事，打架斗殴，影响生产秩序、工作秩序和社会秩序的；（3）玩忽职守，违反技术操作规程和安全规程，或者违章指挥，造成事故，使人民生命、财产遭受损失的；（4）工作不负责任，经常产生废品，损坏设备工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的；（5）滥用职权，违反政策法令，违反财经纪律，偷税漏税，截留上缴利润，滥发奖金，挥霍浪费国家资财，损公肥私，使国家和企业在经济上遭受损失的；（6）有贪污盗窃、投机倒把、走私贩私、行贿受贿、敲诈勒索以及其他违法乱纪行为的；（7）犯有其他严重错误的。职工有上述行为，情节严重，触犯刑律的，由司法机关依法惩处。

然而，这两个法规的有些内容已经无法适应经济发展带来的新情况，并且适用范围也仅