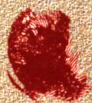


丛书主编 胡充寒
案例分析法学丛书

案例

劳动法



主编 胡充寒 中南工业大学出版社

案例分析法学丛书
丛书主编 胡充寒

案例劳动法学

主 编	胡充寒		
副主编	陶 阳	孙高峰	朱金虎
撰稿人	胡充寒	陶 阳	
	孙高峰	朱金虎	
	曹跃良	黄晓芳	

中南工业大学出版社
1999·长沙

案例劳动法 学

主 编 胡充寒

副主编 陶 阳 孙高峰 朱金虎

责任编辑:周 丽

*

中南工业大学出版社出版发行

中南工业大学出版社印刷厂印装

新华书店总店北京发行所经销

*

开本: 850×1168 1/32 印张: 13.25 字数: 336 千字

1999 年 9 月第 1 版 1999 年 9 月第 1 次印刷

印数: 0001—4000

*

ISBN 7-81061-265-4/D·030

定价: 16.00 元

本书如有印装质量问题, 请直接与承印厂家联系调换

厂址: 湖南长沙

邮编: 410083

序

在

英美法系国家，判例法处于优先适用的地位，只有在判例不敷应用之时，才适用其他的法律渊源。自然，不成文的判例法在这一过程中始终起着最重要的作用，判例法的学习也是他们法学教育的重要内容。大陆法系国家虽以成文法为主，不承认法官的造法作用，但由于成文法的局限性，对判例的重视却在日益加强。

当今世界法治发展的趋向表明，判例法不但未因成文法的发达而湮没在浩如烟海的法典及法律之中，相反，判例法在法律创制、解释及填补法律漏洞上所发挥的作用，使其地位比以往任何时候更显突出。

案例研究是指通过对具有典型意义的案例进行学理分析，从中发现立法的缺陷，并通过对案例的整理和评析，以探求立法体系的完善。在我国这样的成文法国家，借鉴判例制度，加强案例研究，无疑具有重要的理论和现实意义。

本丛书实行总主编指导下的分册主编负责制。作者都是高等院校法学教师或资深法官或

执业律师，他们既有较扎实的理论功底，又有丰富的实践经验。

本丛书的编写秉承“案例体系化，判旨标准化、分析学理化”的宗旨，丛书体例与以往的案例选编、案例评析类著述不同，每个案例下分案情概况、处理结果、法律问题、案例评析、法理启示五个部分。它不是简单地分析评说案例，也不是单纯地注释评论现行法律条文。丛书所选的案例具有代表性、典型性和一定程度的疑难性，注重了对相关规则的运用和逻辑推理过程，并进而概括出处理类似问题的一般法学原理，很好地实现了个案、法律规定、法学理论的结合，是一套实用性、针对性、理论性俱重的丛书。

当然，本丛书也并非十全十美，书中不足或欠妥之处在所难免，敬祈广大读者不吝赐教。

胡充束

1999年5月1日于广东佛山

目 录

第一章 劳动就业

- 案例 1** 王某诉某电器公司提高女工录用标准争议案
——劳动法上的男女平等原则
..... (1)
- 案例 2** 丁某因配偶辞职而被用人单位限期调离争议案
——劳动者的就业权不受企业内部劳动规则的约束
..... (5)
- 案例 3** 李某诉某服务公司拒绝接受其回原单位就业劳动争议案
——职工刑满释放后的就业权
..... (12)
- 案例 4** 吴某诉出租汽车公司侵犯自主选择业权劳动争议案
——劳动者的择业自主权
..... (15)
- 案例 5** 某轮胎厂诉王某违反保密协议纠纷案
——劳动合同期满后劳动者的自由择业权是否受保密协议的限制 (19)

第二章 劳动合同和集体合同

- 案例 1** 叶某要求某公司继续履行劳动合同争议案
——劳动合同的订立原则
..... (25)
- 案例 2** 某饭店要求王某继续履行劳动合同劳动争议案
——劳动合同的订立程序
..... (29)
- 案例 3** 李某诉中国银行某县支行解除劳动合同劳动争议案
——签订劳动合同的录用条件
..... (36)
- 案例 4** 吕某诉某机械厂解除劳动合同劳动争议案
——劳动合同中的试用期条款
..... (40)
- 案例 5** 杜某诉某食品开发公司续签劳动合同争议案
——劳动合同的续订 (46)
- 案例 6** 成某等人诉某开关厂承包人不履行劳动合同争议案
——劳动合同的履行 (50)
- 案例 7** 张某诉某印刷厂变更劳动合同争议案
——劳动合同的变更 (54)

- 案例 8** 张某诉某机械厂终止劳动合同争议案
——劳动合同的终止 …… (58)
- 案例 9** 季某诉某化工厂违法解除劳动合同争议案
——劳动合同的解除 …… (65)
- 案例 10** 余某诉某化工厂处理工伤事故劳动争议案
——劳动合同的无效 …… (74)
- 案例 11** 李某诉某手表厂破产整顿期间劳动合同争议案
——企业经济性裁员的条件和程序 …… (80)
- 案例 12** 王某诉用人单位集体合同争议案
——集体合同及其审查制度 …… (84)

第三章 劳动保护

- 案例 1** 夏某诉某水泥厂拒发粉尘作业劳保持津贴争议案
——劳动卫生的法律保障 …… (90)
- 案例 2** 伍某诉用人单位拒发劳保用品争议案
——劳动保护关系中各方主体的权利和义务 …… (95)

- 案例 3** 吕某诉某煤矿强令冒险采矿争议案
——劳动安全的法律保障
…………… (100)
- 案例 4** 尘肺病人司某诉用人单位不予调换工作岗位劳动争议案
——职业病的防护 …… (106)
- 案例 5** 业某诉测量大队违反女职工劳动保护规定争议案
——劳动法关于女职工特殊保护的
规定 …… (110)
- 案例 6** 刘某诉某服装公司因生育除名劳动争议案
——女职工在劳动合同有效期内
享有生育自主权 …… (116)
- 案例 7** 吕某诉某宾馆安排其从事锅炉司炉工作争议案
——对未成年人的劳动保护制度
…………… (121)
- 案例 8** 小李诉某乡镇企业非法使用童工争议案
——禁止使用童工 …… (125)

第四章 工 资

- 案例 1** 徐某诉用人单位扣发奖金争议案
——工资的构成 …… (131)
- 案例 2** 文某诉用人单位最低工资发放争议案

	——法定最低工资标准	(137)
案例 3	思某诉用人单位工资发放争议案 ——工资支付的一般规则	(144)
案例 4	马某等诉用人单位不按货币支付 工资争议案 ——工资支付形式	(147)
案例 5	于某诉用人单位职工参加自学考 试被扣工资争议案 ——特殊情况下工资支付	(151)
案例 6	林某诉用人单位停发工资争议案 ——劳动者的工资权	(156)
案例 7	单某诉某手袋厂拒付加班工资争 议案 ——计件工资制下加班的认定	(159)

第五章 社会保险

案例 1	伍某诉某铜矿不参加社会保险争 议案 ——我国的社会保险制度	(162)
案例 2	伏某诉某工具厂拒付养老保险费 争议案 ——单位缴纳职工养老保险费	(169)

- 案例 3** 关某诉某毛纺厂工伤争议案
——工伤的认定 (173)
- 案例 4** 李某诉南纺服装有限公司处理因
工死亡劳保待遇争议案
——因工交通事故致死下的劳保
待遇问题 (178)
- 案例 5** 许某因其子交通事故死亡诉某卫
生制品有限公司工伤抚恤补偿争
议案
——工伤抚恤补偿与交通事故抚
恤补偿 (184)
- 案例 6** 施某诉某选矿厂工伤致残鉴定争
议案
——确定工伤保险待遇的程序
..... (190)
- 案例 7** 邓某诉某轮谷厂工伤保险待遇争
议案
——工伤保险待遇的内容
..... (194)
- 案例 8** 王某诉用人单位试用期内不负责
工伤待遇争议案
——“生死合同”的效力
..... (200)
- 案例 9** 丛某诉某电子管厂对其怀孕流产
拒付生育保险待遇争议案
——女职工的生育保险待遇
..... (204)

- 案例 10** 洪某诉某劳动服务公司对其停发待业救济金争议案
——待业（失业）保险的法律
规定 (208)

第六章 职业培训

- 案例 1** 喻某诉承包人不付培训费争议案
——职业培训立法的原则
..... (215)
- 案例 2** 吴某诉某外贸公司培训费赔偿争议案
——劳动者由用人单位出资培训
后离开原单位的法律责任
..... (220)
- 案例 3** 胡某诉某发动机厂要其退交培训费争议案
——企业停工后职工要求调离的
职业培训费问题 (223)
- 案例 4** 杨某诉某市焊接厂降低学徒期间待遇争议案
——学徒培训制度 (226)

第七章 工会与职工民主管理

- 案例 1** 某私营五金公司禁止员工组织工会案
——工会的性质与法律地位
..... (232)
- 案例 2** 叶某煽动职工退出工会案

- 职工有依法参加工会的权利
..... (238)
- 案例 3** 某国有铝材加工厂厂长无视工会
合理建议, 不拨工会经费案
——工会的权利 (241)
- 案例 4** 刘某诉其被上海某电梯有限公司
解聘劳动争议案
——中外合资企业工会的地位
..... (246)

第八章 工作时间和休息休假

- 案例 1** 全某等诉某线材厂不执行新工时
制争议案
——工作时间的法律规定
..... (252)
- 案例 2** 某制衣厂违法加班争议案
——延长工作时间 (加班加点)
的法律规定 (257)
- 案例 3** 白某诉某市化工厂职工探亲假争
议案
——劳动法规定的休假制度
..... (262)

第九章 劳动争议仲裁与诉讼

- 案例 1** 时某诉某机修公司除名不当争议
案
——劳动争议及处理方式
..... (267)

- 案例 2** 印某诉某市客运公司除名处理争
议案
——劳动争议仲裁…………… (274)
- 案例 3** 利某诉某市保险柜厂除名决定争
议案
——劳动争议诉讼…………… (285)
- 案例 4** 某造纸厂诉劳动局行政诉讼案
——劳动行政诉讼…………… (289)

附 录

中华人民共和国劳动法……………	(297)
关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》 若干问题的意见……………	(309)
国有企业富余职工安置规定 ……………	(324)
企业职工奖惩条例……………	(326)
国营企业辞退违纪职工暂行规定 ……………	(330)
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿 办法……………	(331)
违反和解除劳动合同的经济补偿办法 ……………	(333)
集体合同规定……………	(335)
国务院关于职工工作时间的规定 ……………	(340)
关于企业实行不定时工作制和综合计算工 时工作制的审批办法 ……………	(341)

企业最低工资规定·····	(343)
工资支付暂行规定·····	(347)
对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定·····	(350)
工厂安全卫生规程·····	(352)
女职工劳动保护规定·····	(358)
女职工禁忌劳动范围的规定·····	(360)
未成年工特殊保护规定·····	(362)
企业职工培训规定·····	(366)
企业职工生育保险试行办法·····	(370)
企业职工工伤保险试行办法·····	(372)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 ·····	(384)
国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知·····	(386)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例 ·····	(389)
劳动争议仲裁委员会办案规则·····	(395)
主要参考书目·····	(403)

第一章 劳动就业

案例 1

王某诉某电器公司提高女工 录用标准争议案

——劳动法上的男女平等原则

案情概况

某电器公司（下称 A 公司）为一家中外合资企业。1995 年 4 月 2 日，A 公司在当地报纸上登出招工启事：“本公司为中外合资企业，总投资为 2000 万美元，实力雄厚。现招聘工人 110 人，条件如下：男女性别不限，均要求高中以上文化程度（因生产需要限理科班），有本市城镇正式户口，身体健康，年龄在 24 岁以下”。并有其他事项的规定。

王某为某市待业青年，女，18 岁。王某

报名后于4月20日参加了A公司举行的文化考试，成绩优秀。4月26日，王某读高中时的男同学李某成绩还不如王某，已经收到了录用通知，王某认为自己也一定会被录用，遂向原单位老板约定，临时工做到4月底，从5月份起她就不干了。

5月1日，王某不再做临时工，却仍未收到录用通知。直到5月6日，A公司即将投产，其他工人已经接受了近一周的培训，王某仍未收到录用通知。王某遂找到A公司。公司人事部经理告诉她：“你的学历太低，不适合公司的工作，所以没有被录用。”王某认为自己具备了招工启事上所要求的“高中文凭”，符合“高中以上文化程度”的条件。人事部经理遂告诉王某，公司总经理丁某特意指出，男职工是高中学历以上就可以了，女职工是大专以上文化程度才行。

王某认为公司的前后标准不一样，致使其辞掉了原工作，现在无工可作。况且，A公司的工作并不需要很多体力，因此招工时应当男女同等标准。王某遂于1995年5月10日向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求责令A公司与其签订劳动合同。

A公司辩称，公司拟招的女工名额已满，因而无法与王某再签订劳动合同，建立劳动关系。

处理结果

劳动争议仲裁委员会经审理查明下列事实：A公司最初向市劳动局报批招工时，就规定男工高中以上文化水平，女工大专以上文化水平，劳动局以男女不同标准，并不属特殊工种为由未予批准。A公司改为男女均高中以上文化水平后获得批准。但在招工中，A公司实际提高了女工的录用标准，以减少女工录用数量。

经过进行法律教育，A公司认识到错误，在劳动争议仲裁委员会的主持之下，双方达成协议：A公司录用王某，并与之签订