

案例导读与法律适用 **e本通** 系列

案例导读

| 劳动合同法 |
| 及配套规定 |

e本通

条文权威解析 典型案例导读

全面配套规定 文书一扫即得

张 艳 张秀文 主编



法律出版社 LAW PRESS · CHINA

案例导读与法律适用 **e本通** 系列

案例导读

劳动合同法
及配套规定

e本通

张 艳 张秀文 主编



法律出版社 LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

案例导读:劳动合同法及配套规定 e 本通 / 张艳, 张秀文主
编. —北京: 法律出版社, 2017
(案例导读与法律适用 e 本通系列 / 韦钦平总主编)
ISBN 978 - 7 - 5197 - 0727 - 9

I. ①案… II. ①张… ②张… III. ①劳动合同—合同法—案
例—中国 ②劳动合同—合同法—法律解释—中国 IV.
①D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 062347 号

案例导读:劳动合同法及配套规定 e 本通
ANLI DAODU: LAODONG HETONGFA JI
PEITAO GUIDING e BEN TONG

张 艳 张秀文 主编

责任编辑 朱海波
装帧设计 马 帅

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 固安华明印业有限公司
责任校对 晁明慧
责任印制 吕亚莉

编辑统筹 法律应用·大众读物出版第二分社
开本 710 毫米×1000 毫米 1/16
印张 21.75
字数 396 千
版本 2017 年 9 月第 1 版
印次 2017 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

网址/www.lawpress.com.cn

投稿邮箱/info@lawpress.com.cn

举报维权邮箱/jbwq@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792

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、子公司销售电话:

统一销售客服/400-660-6393

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85330678

重庆分公司/023-67453036

上海分公司/021-62071639/1636

深圳分公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5197 - 0727 - 9

定价:55.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责调)

《案例导读与法律适用 e 本通系列》

编 委 会

主 编：韦钦平

成 员：朱海波 邢艳萍 夏旭日

万 颖 蒋 橙

出版说明

案件裁判离不开法律适用,如何将各种纷繁复杂的纠纷案件与抽象的法律条文相连接,使纠纷得到公正及时的处理,是法律职业人员与当事人共同关注的问题。我们从解决问题和解释法律的角度出发,规划设计了《案例导读与法律适用e本通系列》。一则,解释分析法条的立法精髓及其适用的条件、方式等;二则,明晰日常纠纷疑难、新型问题的法条依据。每册书均引用最高人民法院理解与适用以及全国人大法工委法律释义中的权威观点对法条进行解析,通过典型案例重点解读常用法条,并辅以力求全面又突出重点的配套规定,帮助读者迅速找到所需要的法律条文,理解法律的适用规则,同时,运用互联网思维,海量裁判文书和重点法条一扫即得,实现线上与线下有效链接。

丛书克服以往同类图书重法条内容释义而轻案例分析说理的缺点,突出案例与实践问题的结合,深刻领会最新的立法精神,收集全面的相关规定,为读者解决日常经济生活中的法律问题、办理相关法律事务提供切实的指导和帮助。丛书特点如下:

1. 全面权威的观点集成

丛书条文释义的核心观点都来源于全国人大法工委和最高人民法院对各个法条权威的解释,保证了条文释义的准确性和权威性。同时,尽量用通俗和简练的语言收集归纳观点,有利于读者快速、准确把握法条的立法本质并运用法条。

2. 重点解读的常用法条

丛书对重点法条及生活中涉及问题较多的法条结合最新的典型案例,进行了深入浅出的分析,通过案例解析生动阐释了常见实践问题的处理。

3. 典型新颖的案例解答

丛书法条下的案例均来源于权威部门公布的真实案例,而且多为近几年发生的典型案例。对案例的评析简洁明了,直指法律适用要点,使读者在轻松的阅读中学法、用法。

4. 全面重点的配套规定

条文的配套规定力求全面,但又突出重点,强调实用性,便于读者一目了然找到处理问题最相关的配套规定。

5. 线上线下的有效链接

每册书的主体法条和附录中所有的法条读者可通过扫描书中的二维码获得准确完整的电子文本,实现了纸质图书与电子文本的有效连接。另外,鉴于篇幅及突出法律适用问题的考虑,书中的案例均对判决书原文进行了适当删减,为了兼顾不同读者的需求,特别将裁判文书原文制作二维码置于书中,海量文书一扫即得。

鉴于编者水平有限,错漏在所难免,敬请读者批评指正,我们会在修订再版中予以完善更正。

编 者

2017年9月

中华人民共和国劳动合同法

1. 2007 年 6 月 29 日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过
2. 2012 年 12 月 28 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修正

目 录

第一章 总 则

第一条 【立法宗旨】	1
第二条 【适用范围】	2
【案例导读】1 承担用工主体责任并不等同于存在劳动关系——崔某 与某建筑安装工程公司劳动争议案	3
【案例导读】2 个体经济组织与劳动者建立的劳动关系适用本法调 整——某冷拔厂与罗某劳动争议案	4
【案例导读】3 退休人员不是适格劳动者,不能与用人单位建立劳动 关系——宋某与某餐饮公司劳动争议案	5
【案例导读】4 劳务合同关系不属于《劳动合同法》的调整对象——张 某与某国某集团某代表处劳务合同纠纷案	6
第三条 【基本原则】	9
第四条 【规章制度】	11
【案例导读】用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度时 应经过民主程序——南京某公司与施某追索劳动报酬纠纷案	12
第五条 【协调劳动关系三方机制】	15
第六条 【集体协商机制】	16

第二章 劳动合同的订立

第七条 【劳动关系的建立】	18
【案例导读】劳动关系自用工之日起成立——刘某与某汽车销售服 务公司劳动争议案	18
第八条 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】	20
第九条 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】	22

【案例导读】用人单位不得收取劳动者风险抵押金——宋某与某物流公司劳动争议案	22
第十条 【订立书面劳动合同】	24
【案例导读】已建立劳动关系,未订立书面劳动合同的,应自用工之日起一个月内订立书面劳动合同——北京某公司与张某劳动合同纠纷案	25
第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】	27
【案例导读】用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定劳动报酬不明确的,实行同工同酬——某保险公司与张某劳动争议纠纷案	28
第十二条 【劳动合同的种类】	29
【案例导读】劳动合同分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种——杨某与某水泥公司劳动争议案	30
第十三条 【固定期限劳动合同】	34
第十四条 【无固定期限劳动合同】	34
【案例导读】1 连续订立二次固定期限劳动合同,劳动者提出续订劳动合同的应订立无固定期限劳动合同——苟某与某劳务服务公司、某煤码头公司劳动争议案	35
【案例导读】2 用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为已订立无固定期限劳动合同——某机电公司与耿某劳动争议纠纷案	37
第十五条 【以完成一定工作任务为期限的劳动合同】	40
【案例导读】用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的是以完成一定工作任务为期限的劳动合同——林州市某建筑工程公司与梁某劳动争议纠纷案	40
第十六条 【劳动合同的生效】	41
第十七条 【劳动合同的内容】	42
【案例导读】1 劳动合同应具备法律规定的必备条款——常州某混凝土公司与潘某劳动合同纠纷案	44

【案例导读】2 应聘人员登记表具备劳动合同的必备条款,视为劳动 合同——某置业公司与张某劳动争议案	46
第十八条 【劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明确的解决】	48
【案例导读】劳动合同与集体合同对劳动报酬等标准约定不一致如 何处理——董某与杭州某三桥公司劳动纠纷案	49
第十九条 【试用期】	51
【案例导读】1 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超 过一个月——某墙体材料公司与谢某劳动争议纠纷案	52
【案例导读】2 劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过 二个月——李某与沈阳某酒店劳动争议纠纷案	53
【案例导读】3 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期 不得超过六个月——邢某与某钟表公司劳动争议纠纷案	54
【案例导读】4 应聘人员登记表具备劳动合同的必备条款,视为劳动 合同——聂某与某水业公司劳动争议案	55
【案例导读】5 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期—— 王某与某蛋糕店劳动争议纠纷案	57
第二十条 【试用期工资】	58
【案例导读】劳动者在试用期的工资不得低于用人单位所在地的最 低工资标准——柳州市穗柳北站某饼店与张某劳动争议纠纷案	59
第二十一条 【试用期内解除劳动合同】	60
【案例导读】试用期中除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一 项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同——陈某与 某装饰公司劳动争议案	61
第二十二条 【服务期】	63
【案例导读】劳动者违反服务期约定应支付培训费——某航空公司 与李某劳动争议案	64
第二十三条 【保密义务和竞业限制】	66
【案例导读】1 劳动者履行竞业限制约定,用人单位应按照约定支付 补偿金——某网络技术公司与李某劳动争议案	67

【案例导读】2 劳动者违反竞业限制约定的,应按照约定向用人单位支付违约金——王某与某汽车零部件公司、某投资公司、某贸易公司竞业限制纠纷案	70
【案例导读】3 竞业限制协议需约定给予劳动者的经济补偿——某日用化工有限公司与赵某劳动争议纠纷案	71
第二十四条 【竞业限制的范围和期限】	73
【案例导读】1 竞业限制的人员范围——刘某与某培训学校劳动争议案	74
【案例导读】2 约定竞业限制期限不得超过二年——某体育(北京)有限公司与张某等侵犯商业秘密及竞业禁止纠纷案	76
第二十五条 【违约金】	78
【案例导读】除了服务期、保密义务、竞业限制之外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金——王某与乌鲁木齐某发艺形象会所劳动争议纠纷案	78
第二十六条 【劳动合同的无效】	79
【案例导读】1 违反法律、行政法规强制性规定的约定无效——张某诉某邮政局劳动争议案	80
【案例导读】2 用人单位在与劳动者签订二次固定期限劳动合同后,协商一致签订固定期限劳动合同有效——周某与某集团公司劳动争议案	82
【案例导读】3 以欺诈的手段使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效——武某与某人力资源公司、某人力资源公司开发区分公司、某注塑公司劳动争议案	84
第二十七条 【劳动合同部分无效】	86
【案例导读】劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍有效——某电子科技有限公司与陈某劳动争议案	87
第二十八条 【劳动合同无效后劳动报酬的支付】	89
【案例导读】劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应向劳动者支付劳动报酬——某空调服务公司诉安某劳动争议案	90

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 【劳动合同的履行】	92
第三十条 【劳动报酬】	93
【案例导读】用人单位应向劳动者及时足额支付劳动报酬——朱某 与某教育科技有限公司劳动争议案	94
第三十一条 【加班】	100
【案例导读】1 用人单位安排加班的应支付加班费——孙某与某学校 劳动争议案	101
【案例导读】2 综合工时周期内劳动合同解除,如何确定加班工资数 额——夏某与某物业管理公司劳动争议案	103
第三十二条 【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】	106
第三十三条 【用人单位名称、法定代表人等的变更】	107
【案例导读】用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资 人等事项,不影响劳动合同的履行——衡阳市某大酒楼与李某劳 动争议纠纷案	108
第三十四条 【用人单位合并或者分立】	109
【案例导读】用人单位发生合并或者分立等情况,劳动合同由承继其 权利义务的单位继续履行——邱某与某供电有限责任公司劳动争 议案	110
第三十五条 【劳动合同的变更】	112
【案例导读】用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同的内 容——高某与某师范大学劳动争议案	113

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 【协商解释劳动合同】	115
【案例导读】用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同——曹 某与某能源公司劳动争议案	115
第三十七条 【劳动者提前通知解除劳动合同】	117

【案例导读】劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同——某航空公司与何某劳动争议案	118
第三十八条 【劳动者解除劳动合同】	120
【案例导读】1 用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同——李某与某空调设备安装公司劳动争议案	121
【案例导读】2 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同——某瓷业公司与陈某劳动争议案	123
【案例导读】3 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位——陈某与中国电信股份有限公司万州分公司劳动合同纠纷案	125
第三十九条 【用人单位单方解除劳动合同】	127
【案例导读】1 劳动者在试用期被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同——刘某与嘉盈(上海)科技有限公司劳动合同纠纷案	128
【案例导读】2 劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同——陈某与某电器公司劳动争议案	129
【案例导读】3 劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的,用人单位可以解除劳动合同——上海某某水处理科技有限公司诉某某劳动合同纠纷案	131
第四十条 【无过失性辞退】	133
【案例导读】1 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的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,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者或额外支付一个月工资后,可以解除劳动合同——陈某劳动合同纠纷案	135
【案例导读】2 劳动者不能胜任工作,经培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者或额外支付一个月工资后,可以解除劳动合同——某自控(杭州)有限公司与朱某劳动合同纠纷案	136

【案例导读】3 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者或额外支付一个月工资后,可以解除劳动合同——某不锈钢制品公司与何某经济补偿金纠纷案	137
第四十一条 【经济性裁员】	139
【案例导读】1 企业生产经营发生严重困难的,可进行经济性裁员——张某与某造纸公司劳动争议案	141
【案例导读】2 经济性裁员需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或全体职工说明情况,听取意见后,将裁减人员方案向劳动行政部门报告——孙某与某销售分公司劳动争议案	143
第四十二条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】	146
【案例导读】1 劳动者在本单位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,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同——榆林市榆阳区某某煤矿与罗某确认劳动关系纠纷案	147
【案例导读】2 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同——重庆市荣昌县某实业有限责任公司诉罗某劳动争议纠纷案	148
【案例导读】3 女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同——广州市某餐饮有限公司诉叶某劳动合同纠纷案	149
【案例导读】4 劳动者在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同——中牟县某百货有限责任公司与张某劳动争议纠纷案	150
【案例导读】5 即使有本法第四十二条规定的情形,只要劳动者与用人单位对解除劳动关系协商一致,也可依据本法第三十六条解除劳动合同——陈某与某包装系统产品有限公司劳动争议纠纷案	151

第四十三条 【工会在劳动合同解除中监督作用】	153
【案例导读】用人单位单方解除劳动合同,应事先将理由通知工会——史某与某肯德基有限公司劳动争议案	154
第四十四条 【劳动合同的终止】	157
【案例导读】1 劳动合同期满未续签的,劳动合同终止——季某与某生活公司劳动合同案	158
【案例导读】2 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止——李某某诉重庆某某有限责任公司劳动争议纠纷案	159
【案例导读】3 用人单位被依法宣告破产的,劳动合同终止——苏某与张某劳动争议纠纷案	160
【案例导读】4 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销的,劳动合同终止——陈某与刘某工伤保险待遇纠纷案	161
【案例导读】5 用人单位决定提前解散的,劳动合同终止——曹某诉厦门某实业有限公司劳动争议纠纷案	162
第四十五条 【劳动合同的逾期终止】	163
【案例导读】1 劳动合同期满,有本法第四十二条规定情形之一的,劳动合同应续延至相应的情形消失时终止——广州市珠海区某服饰时尚中心与宁某劳动争议纠纷案	164
【案例导读】2 丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止,按国家有关工伤保险的规定执行——厦门某工业有限公司诉王某劳动争议纠纷案	166
第四十六条 【经济补偿】	168
【案例导读】1 劳动者依本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应向劳动者支付经济补偿——某科技有限公司与张某劳动争议案	169
【案例导读】2 用人单位依本法第三十六条规定与劳动者协商解除劳动合同的,应向劳动者支付经济补偿——焦作市某磁件有限公司与高某等劳动争议纠纷案	171
【案例导读】3 用人单位依本法第四十条规定解除劳动合同的,应向劳动者支付经济补偿——朱某某诉某鞋业有限公司劳动合同纠纷案	172

【案例导读】4 劳动合同因期满而终止的,用人单位应向劳动者支付经济补偿——普某某与上海某橡胶有限公司劳动合同纠纷案	173
【案例导读】5 劳动者辞职的,用人单位不支付经济补偿金——寇某与北京某航空服务公司劳动争议案	174
【案例导读】6 劳动者劳动合同期满不续签劳动合同的,用人单位不支付经济补偿——曹某与某钢铁公司劳动争议案	176
第四十七条 【经济补偿的计算】	179
【案例导读】1 经济补偿数额按劳动者在本单位工作的年限支付——某水泥公司与方某劳动争议案	180
【案例导读】2 劳动者月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的,经济补偿金按职工月平均工资的三倍支付——某建筑材料公司与胡某劳动争议案	182
第四十八条 【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】	184
【案例导读】1 用人单位违法解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行的,用人单位应继续履行——上海某精密金属有限公司与周某劳动合同纠纷案	185
【案例导读】2 用人单位违法解除或终止劳动合同,劳动者不要求继续履行的,用人单位应依本法第八十七条的规定支付赔偿金——河南某汽车销售服务有限公司与岳某劳动争议纠纷案	186
第四十九条 【社会保险关系跨地区转移接续】	187
第五十条 【劳动合同解除或者终止后双方的义务】	188
【案例导读】用人单位应在解除或者终止劳动合同十五日内为劳动者办理档案和社保关系转移手续——某科技公司与韩某劳动争议案	189
第五章 特别规定	
第一节 集体合同	
第五十一条 【集体合同的订立和内容】	192
【案例导读】企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以订立集体合同——陈某与益阳某科技有限公司劳动争议纠纷案	193

第五十二条 【专项集体合同】	195
第五十三条 【行业性集体合同、区域性集体合同】	196
第五十四条 【集体合同的报送和生效】	197
【案例导读】行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力——顾某与上海某汽车服务公司劳动合同纠纷案	197
第五十五条 【集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准】	199
第五十六条 【集体合同纠纷和法律救济】	201

第二节 劳务派遣

第五十七条 【劳务派遣单位的设立】	202
第五十八条 【劳务派遣单位、用工单位及劳动者的权利义务】	203
【案例导读】1 劳务派遣单位是用人单位,应履行用人单位对劳动者的义务——陈某与广州某啤酒股份有限公司劳动争议纠纷案	204
【案例导读】2 劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬——重庆某某公司与张某等劳动争议纠纷案	205
第五十九条 【劳务派遣协议】	206
【案例导读】劳务派遣单位派遣劳动者应与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议——广州某投资管理有限公司与李某劳动争议纠纷案	207
第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】	209
第六十一条 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】	209
【案例导读】劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的,被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件按用工单位所在地的标准执行——陈某与南宁市某工程劳务有限公司等劳动争议纠纷案	210
第六十二条 【用工单位的义务】	211
【案例导读】1 用工单位应向被派遣劳动者支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇——广州某物业服务有限公司等与彭某劳动争议纠纷案	212