

案由说法

主 编 赵 明
副主编 王 健

—— 链接《劳动合同法》
《劳动争议调解仲裁法》



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

由案 说法

YOU
AN SHUO FA

—— 链接《劳动合同法》
《劳动争议调解仲裁法》

主 编 赵 明

副主编 王 健

成都市劳动争议仲裁院组织编写



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

图书在版编目 (C I P) 数据

由案说法: 链接《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》/ 赵明主编. —成都: 西南交通大学出版社, 2010.2

ISBN 978-7-5643-0558-1

I. ①由… II. ①赵… III. ①劳动合同法—案例—分析—中国②劳动争议—劳动法—案例—分析—中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 022081 号

由 案 说 法

——链接《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》

主 编 赵 明

- | | |
|-------|---|
| 责任编辑 | 刘 立 |
| 特邀编辑 | 陈慧清 |
| 封面设计 | 墨创文化 |
| 出版发行 | 西南交通大学出版社
(成都二环路北一段 111 号) |
| 发行部电话 | 028-87600564 028-87600533 |
| 邮 编 | 610031 |
| 网 址 | http://press.swjtu.edu.cn |
| 印 刷 | 四川经纬印刷有限公司 |
| 成品尺寸 | 170 mm×240 mm |
| 印 张 | 15.625 |
| 字 数 | 305 千字 |
| 印 数 | 1—3 000 册 |
| 版 次 | 2010 年 2 月第 1 版 |
| 印 次 | 2010 年 2 月第 1 次 |
| 书 号 | ISBN 978-7-5643-0558-1 |
| 定 价 | 39.00 元 |

图书如有印装质量问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前言

古希腊圣城德尔斐神殿上铭刻着一句使人深思的箴言——认识你自己。用今天的理解，指每个人都应是社会具体背景下的独特个体，应该了解自己的条件和社会价值，从而实现自我。从广义的角度来看，这句箴言的含义还包括每一个人应当了解你想从事或实现你的事业和理想的外部客观事实和条件，否则，你将无法实现你的人生价值，在客观上还是没有认识你自己。在我国现今市场经济的背景下，法律已成为每个公民都应知道和了解的“外部客观事实和条件”，特别是劳动合同和劳动争议解决的相关法律，几乎应该成为全体民众详细了解和熟练掌握的法律内容。然而，总是有些生硬的法律条文对于广大普通民众来说显得那么的抽象；总是有些枯燥的法律语言对于没有法律知识背景的老百姓来讲显得那么的不好理解。这就难免造成许多公民不知道该怎样保障自己作为一个劳动者应取得的相关权利，以及在权利受到侵犯时应该怎样保护自己的权利。

如何把原则抽象的法律条文变成广大民众所能了解和掌握的“法律武器”，是和谐社会中摆在我国每一位法律工作者面前应解决的问题。随着市场经济的深入发展，以劳动关系为主线外化的劳动者和用人单位之间的劳动合同，已日益成为广大公民应该了解和熟练掌握的“法律武器”。但是根据我们调查了解，由于种种原因，许多劳动者对近两年实施的劳动合同法和劳动争议调解仲裁法所知不多，熟悉掌握者更少。特别是由于知识结构等诸原因，一些劳动者不太理解法律语言，看不懂法律条文，这就使他们的劳动权利在受到侵害时不能有效地拿起法律的武器保障自己的权利。

为了让广大劳动者能够通过形象的语言了解和掌握相关的劳动法律知识，我们组织相应的人员，编撰了这本《以案说法——链接〈劳动合同法〉〈劳动争议调解仲裁法〉》一书。目的是为广大劳动者、用人单位提供通俗易懂的劳动法律指南。在编写过程中，我们力图做到：第一，精选案例，贴近生活；本书的每一个案例均是从众多真实的案例中精选而成，源于我们身边的劳动者和用人单位的各种具体纠纷。第二，由案析法，分类成例；用解剖学之方法，分类成项，由案例到仲裁，再链接相关法条，使人读后重点突出，便于结合自己遭遇的相类似问题。第三，语言明确，通俗易懂；在解剖案例、阐述法律的过程中，尽量避免使用专业性太强的法律术语，力争深入浅出，用生动活泼的语言来说明问题。以上也可以说是本书的特点。

参加撰写本书的人员以中青年为主，均为法律专业本科以上学历，且大多有在劳动仲裁机构长期实践的工作经历，使得本书在专业性和权威性方面具有相应的保证。以上这些特点使本书能够成为广大公民和劳动者、用人单位熟悉和掌握《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》相关内容的一种捷径和工具。

赵明 四川省省委党校法学教研部主任
教授 西南交通大学经济法硕士生导师

王健 成都市劳动争议仲裁院院长
西南交通大学兼职法学教授

2010年1月于四川·成都

目 录

第 1 部分 劳动关系

1	王某诉用人单位以连续签订试用劳动合同方式拒绝支付补偿金案	1
2	王某因违约与用人单位解除劳动关系时未获得经济补偿金案	6
3	李某诉用人单位以其损害公司利益为由解除劳动关系无效案	9
4	赵某诉用人单位不承认事实劳动关系案	12
5	刘某诉用人单位改制后将其除名案	14
6	王某诉用人单位以其自动离职为由解除劳动关系案	16
7	李某诉用人单位以其违反竞业禁止义务为由解除劳动关系案	19
8	赵某诉用人单位无故单方解除劳动关系案	22
9	李某诉公司除名纠纷案	26
10	张某诉用人单位继续履行劳动合同案	30
11	刘某诉用人单位违法解除劳动合同案	33
12	赵某诉用人单位试用期纠纷案	37
13	王某诉用人单位解除事实劳动关系案	41
14	李某诉用人单位单方解除事实劳动关系案	44
15	李某诉用人单位解除劳动关系案	48
16	张某等诉用人单位不支付经济补偿案	51
17	赵某诉用人单位擅自解除劳动关系案	54
18	刘某诉用人单位在职工哺乳期内解除劳动关系案	58
19	张某诉用人单位在职工工伤期间解除劳动关系案	62
20	申请人诉原单位未按约定支付经济补偿金及未依法参加社会保险案	66
21	张某等诉单位支付经济补偿金争议案	69
22	张某诉用人单位单方终止劳动合同案	72
23	张某诉用人单位与其协商解除劳动关系后不支付补偿金案	74
24	李某诉用人单位对其做出开除决定案	79
25	刘某诉用人单位单方解除劳动合同案	81

26	用人单位诉王某违反劳动合同约定无故单方解除劳动合同案	85
27	王某与用人单位构成劳动关系还是代理关系案	88

第2部分 工资福利

1	王某诉用人单位被兼并未给其在待岗期间合理待遇案	90
2	李某诉用人单位未全额发放工资案	92
3	张某诉用人单位在劳动合同期满后继续用工未发放工资案	95
4	李某诉用人单位停发遗属津贴案	99
5	赵某诉用人单位解除劳动合同后拒发用工期间奖金案	101
6	王某诉某公司拖欠业务提成案	107
7	李某诉用人单位以其考核不合格为由拒发工资奖金案	110
8	王某诉用人单位不安排工作岗位案	114
9	张某诉用人单位拖欠生活费案	117

第3部分 社会保险

1	王某等诉用人单位未办理社会保险案	120
2	贾某诉用人单位未为其办理社会保险超过时效被驳回案	123
3	王某等诉用人单位在其调职前后不缴纳社会保险案	125
4	夏某诉单位少缴社会保险案	127
5	周某要求用人单位补缴社会保险案	129
6	王某等九人诉用人单位未缴纳社会保险案	132
7	张某诉用人单位返还个人垫付社会保险费案	134
8	王某诉用人单位未缴纳社会保险费案	136
9	刘某诉用人单位缴纳社会保险费案	141
10	王某诉用人单位不支付退休金案	143
11	王某诉某公司社会保险纠纷案	145

第4部分 工伤赔付

1	王某诉用人单位拒付工伤津贴案	150
2	张某诉与其建立事实劳动关系的用人单位拒付因工负伤费用案	152

3	刘某诉用人单位因劳动者自身过错导致工伤拒付工伤保险费用案	156
4	李某诉用人单位支付其在工作时间发生交通事故致残费用案	161

第5部分 侵权违约

1	用人单位诉劳动者违反劳动合同约定离职案	164
2	A 银行某地分行诉王某承担违约责任案	166
3	A 有限公司诉张某违反竞业禁止约定案	170
4	王某诉用人单位不按约定履行劳动合同，用人单位 反诉王某赔偿经济损失案	173
5	刘某诉用人单位在试用期扣押劳动者风险金案	178
6	赵某、刘某不服单位降职处理决定案	180
7	用人单位诉李某违约案	185
8	用人单位诉张某违约案	190
9	用人单位诉王某违约案	193

第6部分 新法适用《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》

1	王某诉用人单位拒付经济补偿金案	197
2	王某诉用人单位违法解除劳动合同案	200
3	刘某诉用人单位违法解除劳动合同、无故克扣工资案	201
4	李某诉用人单位支付经济补偿金案	204
5	张某、李某诉用人单位支付双倍工资案	206
6	赵某诉用人单位支付竞业禁止补偿金案	209
7	王某、张某诉用人单位双倍支付工资案	211
8	刘某诉与用人单位存在劳动关系案	213
9	张某等诉用人单位补缴社会保险、未支付加班工资案	214
10	王某诉用人单位未签订劳动合同、未支付相关费用案	216
11	李某诉用人单位支付解除劳动合同经济补偿金案	218
12	张某、刘某诉用人单位赔偿失业保险损失案	220
13	赵某诉用人单位未签订劳动合同案	222
14	张某等诉用人单位补缴社会保险案	223
15	李某诉用人单位解除劳动合同不支付经济补偿金案	225

16	李某申请确认与用人单位存在劳动关系案	226
17	张某等诉用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金	227
18	张某诉用人单位补缴社会保险案	229
19	赵某诉用人单位违法解除劳动合同案	231
20	李某诉用人单位未签订劳动合同案	233
21	王某诉用人单位未签订劳动合同案	234
22	刘某等诉用人单位未签订劳动合同案	235
23	张某诉用人单位退还劳动合同案	236
后 记		238



第1部分

劳 动 关 系

劳动关系的维系是劳动者生存发展的前提条件，劳动者为了工作、为了生计、为了保“饭碗”，在合法权益受到侵害时大都忍气吞声、敢怒不敢言，用人单位对劳动者的各种侵权状态藏而不露。解除劳动关系后，人身隶属关系彻底消失，劳动者不再受用人单位的管束，多年的积怨化为索赔的动力，要求支付加班工资、年休假工资、社会保险、经济补偿金等诉求会毫无保留地提出。“劳动关系”部分收录了27个有关劳动关系方面的争议案例，并加以点评，供读者参考。

1

1 王某诉用人单位以连续签订试用劳动合同方式拒绝支付补偿金案

——案情背景——

王某系无城镇户口的外来打工人员，于2002年3月19日持客房部服务员中级职称应聘到A有限责任公司（简称A公司）工作，至今已工作3年，双方当时未签订劳动合同。2002年4月9日起，A公司对王某的工资实行计件制。2003年2月8日、2004年1月1日、2004年6月29日，王某分别与A公司签订了3份《试用期劳动合同》，期限均为6个月，并约定王某从事卫生班工作，每周工作5天，每天工作8小时。从2004年1月至12月，王某共上班297天，但是A公司没有向王某支付加班工资，王某工作期间也没有休过假。2004年12月30日，王某所在部门在没有提前30日通知王某的情况下解除了与王某的劳动合同并通知王某到人力资源部办理离职手续。王某于2004年12月31日下午办理了一切



离职手续后，向劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求补偿其相关待遇。

——争议内容——

申请人王某诉称：工作三年来，A 公司与王某签订的都是《试用期劳动合同》，不符合《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）规定，属于违法行为，应当承担责任。相应的，A 公司长期以试用期对待王某，致使王某无法享受全额奖金和福利，甚至被剥夺了在单位的福利待遇和社会保险待遇。根据《劳动法》和《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定，A 公司应该为王某办理失业保险而未办理，也没有向王某发放年终奖以及节约奖、分红等。在王某没有过错的情况下，A 公司没有与王某协商也没有为王某另行安排工作，更没有提前 30 日通知关于解除与王某劳动合同的相关事宜，应当向王某支付经济补偿金。根据《劳动法》第七十二条的规定，A 公司应当为王某补缴其工作期间的社会保险费。申请人王某认为被申请人侵犯了其合法权益，因劳动合同部分无效，属违法，因此需支付其三年的经济补偿金、赔偿金。

被申请人 A 公司答辩称：根据《劳动法》第二十一条的规定，劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。申请人分别与 A 公司签订的 3 份《试用期劳动合同》，试用期限均为 6 个月，符合《劳动法》的规定，3 份劳动合同均有效成立。申请人到被申请人单位工作后，只有开始一个月为试用期，并且提前结束了试用期，试用期结束后正式录用，享受与其他正式员工一样的待遇及福利。虽然双方沿用的是试用期合同的格式，但是实际上是正式合同，实际履行应是对合同的新的约定，并且双方均无异议。申请人享受的是计件工资，申请人的工作岗位是卫生班，按照 A 公司的管理，卫生班实行的是计件工资制，从每月发放的工资以及到工的实际天数均可以看出不是按天、按月计发工资，而是按实际工作量计发工资，因此不存在加班，并且每周上班时间未超过 44 小时，每月的平均工作时间也在《劳动法》许可之内。且计件工资本身就不存在另外发奖金的问题。A 公司与申请人之间的劳动合同是正常终止，不存在违约补偿。A 公司与申请人的劳动合同期满以后，双方没有续签合同，属正常终止，A 公司按国家有关规定可以不支付经济补偿，也不需要提前 30 日通知对方。因此，A 公司无须支付经济补偿。根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第七十二条的规定，实行新工时制度后，企业职工原有的年休假制度仍然实行。在国务院尚未作出新的规定之前，企业可以按照 1991 年 6 月 5 日《中共中央国务院关于职工休假问题的通知》，安排职工休假，而该通知规定的休假的条件是工作满 5 年以上，申请人工作仅 2 年多，不符合休假的条件。关于办理失业保险问题，办理失业保险必须由当事人提供相应的资料和办理有关手续，公司要求申请



人办理有关手续时，申请人以时间忙为由拒绝办理，因此无法为其办理，责任不在 A 公司。由于申请人是非城镇户籍，根据《成都市劳动用工和社会保险管理暂行规定》第三十三条的规定，不能享受失业保险待遇，只能要求 A 公司为其办理综合社会保险。综上所述，双方在履行合同过程中，A 公司并无过错。

——争议焦点——

1. 申请人王某与 A 公司签订的三份劳动合同是否均无效？
2. 被申请人 A 公司是否应当支付经济补偿金？

——仲裁结果——

1. 确认申请人与被申请人分别于 2004 年 1 月 1 日、2004 年 6 月 29 日签订的两份《试用期劳动合同》无效。
2. 自裁决生效之日起 5 日内，被申请人以现金形式一次性支付申请人下列费用：解除劳动关系的经济补偿金以及额外经济补偿金。

3

——评 析——

根据本案的争议焦点，我们作如下分析：

1. 申请人与被申请人签订的三份劳动合同是否均合法有效？

申请人从 2002 年 3 月到 A 公司单位工作，在签订劳动合同之前，双方形成了事实上的劳动关系。2003 年 2 月 8 日王某与 A 公司签订的《试用期劳动合同》，期限为 6 个月，在试用期内这份合同是合法有效的，试用期内王某和 A 公司可以随时解除劳动合同，但试用期过后，A 公司应当与王某签订正式的劳动合同。因此，A 公司不应当再与王某签订试用合同，而应当签订固定期限的或无固定期限的劳动合同。

2004 年 1 月 1 日和 2004 年 6 月 29 日签订的合同不符合劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十九条“试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。一般对初次就业或再次就业的职工可以约定”的规定，是违反法律、行政法规的劳动合同。《劳动法》第十八条规定：“下列劳动合同无效：违反法律、行政法规的劳动合同，属于无效劳动合同，但双方之间实际形成事实劳动关系的除外。”因此，虽然 2004 年 1 月 1 日和 2004 年 6 月 29 日签订的试用合同属无效合同，但王某与 A 公司形成了事实劳动关系，A 公司通知申请人不再续签劳动合同的行为应当认为是解除与申请人之间的事实劳动关系。解除劳动关系应当按照《劳动法》规定程序进行，即应提前 30 日以书面形式通知劳动者本人。A 公司没有履行提前通知的义务，给申请人造成了工资收入的损失，根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办



以案说法——链接《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》

法》第二条、第三条的规定，被申请人应当向申请人赔偿一个月的工资收入损失。

2. 关于经济补偿金及年休假。

A 公司解除与申请人的劳动关系后，按照《劳动法》第二十八条的规定以及《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》所规定的标准，按照申请人的工作年限，每满一年支付相当于一个月工资的经济补偿金。按照申请人的工作年限计算，A 公司应当向申请人支付相当于其 3 个月工资的经济补偿金。由于 A 公司没有按照规定向申请人支付经济补偿金，根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十条的规定，还应当加发相当于经济补偿金数额 50% 的额外经济补偿金。故对申请人要求被申请人向其支付解除劳动关系经济补偿金以及额外经济补偿金的请求予以支持。

——新法链接——

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第十九条 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；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；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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

《劳动合同法》第三十九条 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）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第四十条 有下列情形之一的，用人单位在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）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；

（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。

本条规定与《劳动法》大致相同，肯定了本案中申请人要求 A 公司应提前 30 日通知申请人解除劳动合同及支付经济补偿金的诉求。



《劳动合同法》第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定（因用人单位违反规定劳动者提出解除劳动合同）解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定（已履行提前三十日通知义务）解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定（因企业经营性裁员）解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十六条关于给付经济补偿金的适用情形，实际上只排除了因劳动者过失解除劳动合同的情形，只有这一情形下用人单位不用支付补偿金。本案中，申请人没有出现第三十九条规定的，即因劳动者过失导致用人单位解除劳动合同的情形，因此A公司应当向申请人支付经济补偿金，并按照《劳动合同法》第四十七条规定的标准支付。

《劳动合同法》第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《劳动合同法》第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

虽然A公司与王某签订的后两个劳动合同无效，但双方形成了事实劳动关系，A公司在未提前通知的情况下单方面解除事实劳动关系，违反了劳动合同法的规定，A公司还应当支付王某赔偿金。

《劳动合同法》第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

A公司与王某连续签订了3份试用合同，明显违反了《劳动合同法》中“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”的规定，因此应按照相关规定承担责任。



2 王某因违约与用人单位解除劳动关系时未获得经济补偿金案

——案情背景——

6 申请人王某是 A 人寿保险股份有限公司 B 地分公司的职工。1992 年参加工作，进入交通银行保险代理处工作。1993 年 11 月，在保险代理处的基础上成立了 A 保险公司 B 地分公司，王某亦自动成为其职工，先后在防灾理赔部、人身险部等部门工作，主要负责招聘并培训营销员等。2000 年 12 月 5 日，依中国保监会指示，A 人寿保险公司 B 地分公司撤销，设立 A 财产保险股份有限公司 B 地分公司和 A 人寿保险股份有限公司 B 地分公司（以下称“A 人寿 B 分公司”），王某自动成为后者员工。2002 年 4 月 1 日，王某与 A 人寿 B 分公司签订《劳动合同》，约定合同期限为 2002 年 4 月 1 日至 2005 年 3 月 31 日，并约定王某在 A 人寿 B 分公司工作。2002 年，A 人寿 B 分公司印制“学平险”保单，每份面值 40 元，保险金额每份 8.3 万元，该保单没有记载截止日期，其中 C 地支公司领用部分单证，但是没有销售完毕，于是将其中号码为 0004001~0008000 的保单作退库处理，没有立即作销毁处理，而是交由王某管理这批保单的实物和账目。后 A 人寿 B 分公司于 2004 年在清查账目中发现这批保单去向不明。2003 年，A 人寿 B 分公司 D 中心支公司的部分“乘客人意险”保单交由 B 分公司核销，当时由王某和另外一位工作人员分别负责这批保单的账目和实物，但是这批保单在销毁后没有被记入销毁清册。2004 年 2 月，王某接到岗位调整通知书，从计财部调到 E 支公司业务员岗位并于 2004 年 2 月 26 日到 E 支公司报到。2004 年 5 月 8 日起，单位无故不安排王某工作，王某便没有继续到 E 支公司上班，A 人寿 B 分公司仅向王某支付了基本生活费。2004 年 12 月 26 日，A 人寿 B 分公司依法变更为 A 人寿 B1 分公司。2005 年 1 月，A 人寿 B1 分公司作出《关于王某因“学平险”定额单证管理不善给公司造成重大风险的处理决定》，以王某原因导致“学平险”账实不符，单证去向不明，根据《劳动法》第二十五条的规定，解除了与王某的劳动合同，但是该决定没有送达王某，被申请人也没有向王某支付经济补偿金。王某认为解除其与 A 人寿 B1 分公司的劳动关系的理由不能成立，应当向其支付经济补偿金。王某认为公司在劳动关系存续期间，不给安排工作，仅发给其生活费，而正常工作的情况下，自己月平均工资 3 000 元，加上无故解除劳动合同并没有支付违约金，王某经多次与 A 人寿 B1 分公司协商未果，认为公司侵害了其合法权益，因而申请劳动仲裁，请求 A 人寿 B1 分公司依法支付王某解除劳动关系（13 年）的经济补偿金 39 000 元及额外经济补偿金 19 500 元。



——争议内容——

申请人王某诉称：2005年1月，A人寿B1分公司作出《关于王某因“学平险”定额单证管理不善给公司造成重大风险的处理决定》，以王某原因导致“学平险”账实不符，单证去向不明为由，根据《劳动法》第二十五条的规定，解除了与王某的劳动合同，但是该决定没有送达王某。王某作为当事人，有权知道用人单位与本人解除劳动合同的原因，在有疑问的情况下，用人单位应当接受当事人的申诉，经调查后重新作出处理决定，并应当通知当事人。而本案中，A人寿B1分公司侵犯了劳动者的知情权，其解除劳动合同的行为侵犯了王某的劳动权利，因此应当向王某支付经济补偿金。

被申请人答辩称：王某认为2004年5月8日起，单位不给她安排工作，便没有继续到E支公司上班，事实并非如此。王某在2004年2月调整工作岗位后便不安心工作，自同年5月开始无故旷工，当月累计8天，严重违反了劳动纪律和被申请人的管理制度，申请人无故旷工，不服从公司工作安排，其行为又违反合同约定；且王某不服被申请人对其工作安排，无故旷工，系单方自愿与被申请人解除劳动合同，被申请人不应当向其支付经济补偿金。鉴于申请人不愿继续从事业务员工作，且不主动办理解除劳动合同相关手续，故被申请人于2005年1月作出与申请人解除劳动合同的决定。王某负责的重要单证出现账实不清：D中心支公司作废单证未完全列入核销清册，导致被申请人销毁清册与实不符；应按现金管理的巨额定额保单（学平险）去向不明，票面价值16万元，潜在赔保金额高达3亿多元，给公司带来巨大的经营风险。根据用人单位的规章制度，‘重要单证去向不明，按定额保单的面值予以经济处罚。因此，王某要求支付经济补偿金没有事实和法律依据，A人寿B1分公司不需向王某支付经济补偿金。

——争议焦点——

被申请人应否支付经济补偿金？

——仲裁结果——

驳回申请人的申诉请求。

——评 析——

根据本案的争议焦点，我们作如下分析：

1. 被申请人解除与申请人的劳动关系的行为是否合法？



王某从1993年A保险公司B地分公司成立起就进入该公司工作，与该公司建立了劳动关系。2000年12月5日，A保险公司B分公司分立为A财产保险股份有限公司B地分公司和A人寿保险股份有限公司B地分公司后，王某进入A人寿B地分公司工作，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）相关规定，A人寿B地分公司继承A保险公司B地分公司的部分债券债务，王某与A保险公司B地分公司的劳动关系主体变更为申请人与A人寿B地分公司。2002年4月1日，王某与A人寿B地分公司签订《劳动合同》，双方的劳动关系得以延续。2002年，王某负责保管实物和账目的“学平险”保单。根据A保险公司B地分公司《A人寿保险股份有限公司B地分公司重要空白单证管理实施细则》的规定，其重要单证必须视同现金管理，并且在销毁时必须作出相关记录。A保险公司B地分公司所印制的“学平险”保单每份面值40元，保额为8.3万元，王某应当就其在计财部工作时是否核销这部分单证作出说明，但是王某表示这部分单证已经销毁，却不能明确说明账面有无记录，实际造成这批单证的去向无法核实。由于这部分保险单证实物和账目均由王某保管，其去向已无从核实，王某应当就此承担相应责任。2003年，王某和另外一名工作人员负责A人寿B地分公司D中心支公司交回的“乘客人意险”保险单证账目和实物的管理，但是这批保险单证是否销毁，申请人没有在账目上作出记录，也给公司带来巨大的经营风险。虽王某称其保管的“学平险”单证（号码0004001~0008000）已经销毁，但是王某不能确定其在保管“学平险”保险单证过程中是否作过销毁记录，实际造成实物下落不明。后A保险公司B地分公司变更为A保险公司B1分公司，而王某的行为违反了A保险公司B1分公司《A人寿保险股份有限公司B1分公司重要空白单证管理规定》第五部分“单证的核销”必须制定“重要单证核销表”的规定，并且给被申请人造成重大的经营风险和隐患，A保险公司B1分公司根据《劳动法》第二十五条的规定解除与申请人的劳动关系的行为是合法有效的。

2. 被申请人应否支付补偿金？

根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕第309号）第三十九条“用人单位根据劳动法第二十五条解除劳动合同，可以不支付劳动者经济补偿金”的规定，A保险公司B地分公司可以不向申请人支付经济补偿金，故对王某的支付经济补偿金的请求不予支持。

3. 被申请人解除与申请人的劳动关系时是否有通知义务？

根据《劳动法》的规定，只有在单位非因劳动者过失解除劳动合同时，用人单位才有提前30日通知的义务，本案中王某有过错，不符合上述情形，故被申请人没有通知义务，也未侵犯王某的知情权。