



中国政法大学继续教育学院教材编审委员会审定
高等法学继续教育案例教程丛书

劳动法 案例教程

王昌硕 王广彬 编著

LAODONGFA
ANLI
JIAOCHENG

知识产权出版社



中国政法大学继续教育学院教材编审委员会审定

高等法学继续教育案例教程丛书

劳动法 案例教程



王昌硕 王广彬 编著

LAODONGFA
ANLI
JIAOCHENG

知识产权出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法案例教程/王昌硕, 王广彬编著. —北京: 知识产权出版社, 2005. 3
(高等法学继续教育案例教程丛书)

ISBN 7-80198-269-X

I. 劳… II. ①王… ②王… III. 劳动法-案例-中国-教材

IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 015200 号

内容提要: 本书以案例评析的方式对劳动法所涉及的基本概念、基本知识和基本理论作了全面系统的归纳和阐释。全书在每章的前面设“本章教学要点归纳”, 对该部分内容所涉及的主要法律知识点作了简明扼要、提纲挈领的提示和归纳, 然后通过真实案例进行分析来讲解每章的法律知识要点。每个案例分【案情】、【问题】、【参考结论】、【法律适用与法理分析】四个部分, 内容全面, 论述清晰。每章最后设“思考与讨论”, 使读者既通过案例学习法律理论, 又通过思考与讨论来提高分析问题、解决问题的能力。本书可为高等院校法学专业师生教学使用, 也可供研究者及相关从业人员参考使用。

高等法学继续教育案例教程丛书

劳动法案例教程

王昌硕 王广彬 编著

责任编辑: 汤腊冬

责任校对: 董志英

文字编辑: 陈江华

责任出版: 杨宝林

出版发行: 知识产权出版社

社址: 北京市海淀区马甸南村 1 号

邮 编: 100088

网 址: <http://www.cnipr.com>

邮 箱: zscq-bjb@126.com

电 话: 010-82000893 82000860 转 8101

传 真: 010-82000893

印 刷: 知识产权出版社电子印制中心

经 销: 新华书店及相关销售网点

开 本: 880×1230 1/32

印 张: 12.75

版 次: 2005 年 3 月第一版

印 次: 2005 年 3 月第一次印刷

字 数: 328 千字

定 价: 20.00 元

ISBN 7-80198-269-X/D·314

如有印装质量问题, 本社负责调换。

目 录

1 第一编 劳动法基础理论

3 第一章 劳动法的概念与调整对象

本章教学要点归纳

案例分析

6 案例 1-1 劳动关系与劳务关系的区别

7 案例 1-2 劳动法对劳动合同期限的调整

9 案例 1-3 不成立之劳动合同是否由劳动法调整

10 案例 1-4 劳动关系与劳务关系交叉的处理

12 案例 1-5 劳动法对工作时间与休息时间的调整

15 案例 1-6 工会在劳动关系中的重要作用

思考与讨论

19 第二章 劳动法的适用范围

本章教学要点归纳

案例分析

23 案例 2-1 事实劳动关系由劳动法调整

26 案例 2-2 事实劳动关系与社会保险关系

29 案例 2-3 未签订劳动合同是否适用劳动法

32 案例 2-4 劳动合同无效是否适用劳动法

思考与讨论

36 **第三章 劳动法的地位与作用**

本章教学要点归纳

案例分析

42 案例 3-1 保护农民工就业的合法权益

44 案例 3-2 对特殊劳动者给予特殊保护

46 案例 3-3 依法保护劳动者合法权益

48 案例 3-4 保障劳动者人权

51 案例 3-5 弱女子为清白可以自求搜身吗

思考与讨论

55 **第四章 劳动法律关系**

本章教学要点归纳

案例分析

59 案例 4-1 劳动法律关系的存在需要甄别

62 案例 4-2 终止劳动法律关系不能违反法律规定

65 案例 4-3 职工解除劳动法律关系应按法定程序
进行

66 案例 4-4 劳动者不愿续签劳动合同，企业不办理
终止手续，不能视为形成事实劳动关系

思考与讨论

71 **第二编 劳动权益**

73 **第五章 劳动者与用人单位的基本劳动权利与义务**

本章教学要点归纳

案例分析

77 案例 5-1 对半日工作半日病假的职工如何计算
医疗期

79	案例 5-2 单位实行计件工资制度如何计算加班 加点工资
81	案例 5-3 职工节假日加班有权按照法律规定 领取报酬
82	案例 5-4 职工有保守商业秘密的义务
84	案例 5-5 企业不得剥夺职工的法定权利
	思考与讨论
88	第六章 职业培训与劳动就业
	本章教学要点归纳
	案例分析
92	案例 6-1 劳动者自主择业权神圣不可侵犯
94	案例 6-2 劳动者接受培训后离开原单位, 培训 费用如何负担
96	案例 6-3 劳动合同制工人能否解除劳动合同去 进修学习
98	案例 6-4 试用期内辞职不必承担培训费
100	案例 6-5 用人单位不应要求劳动者应聘就业时 交押金
	思考与讨论
104	第七章 劳动合同与集体合同
	本章教学要点归纳
	案例分析
108	案例 7-1 工会主席被“炒”引起的法律思考
114	案例 7-2 劳动合同期限
116	案例 7-3 签订无固定期限劳动合同的条件
119	案例 7-4 试用期内用人单位解除劳动合同的权利
121	案例 7-5 劳动合同终止后商业秘密的保护和禁止 同业竞争的限制

- 124 案例 7-6 劳动合同的变更
- 127 案例 7-7 劳动合同的终止
- 132 案例 7-8 劳动者单方解除劳动合同
- 134 案例 7-9 劳动者无条件解除劳动合同的情形
- 135 案例 7-10 用人单位解除劳动合同
- 138 案例 7-11 用人单位解除劳动合同的经济补偿
- 140 案例 7-12 集体合同的订立和内容
- 143 案例 7-13 集体合同的效力

思考与讨论

150 第八章 工时与工资制度

本章教学要点归纳

案例分析

- 154 案例 8-1 我国的标准工时制度
- 157 案例 8-2 延长工作时间的限制
- 160 案例 8-3 缩短工作时间的理解与适用
- 162 案例 8-4 我国的特殊工时制度
- 167 案例 8-5 外企员工的探亲假问题
- 170 案例 8-6 男女同工应同酬
- 173 案例 8-7 工资不能以实物的形式替代
- 175 案例 8-8 补休不能替代加班工资
- 177 案例 8-9 最低工资不应包括加班加点工资
- 178 案例 8-10 企业不能随意扣发职工工资
- 181 案例 8-11 职工依法参加社会活动时的工资待遇

思考与讨论

185 第九章 劳动安全与卫生

本章教学要点归纳

案例分析

- 190 案例 9-1 生产责任事故的责任追究

192	案例 9-2 企业应为劳动者提供劳动安全卫生条件
195	案例 9-3 劳动者在安全生产中享有的权利和义务
	思考与讨论
199	第十章 特殊劳动者的特殊保护
	本章教学要点归纳
	案例分析
200	案例 10-1 不得安排女工从事禁忌劳动
202	案例 10-2 女职工经期的特殊保护
204	案例 10-3 孕期女职工的特殊保护
207	案例 10-4 女职工怀孕期间不能解除劳动合同
209	案例 10-5 女职工在哺乳期有权要求得到特殊 保护
210	案例 10-6 未成年工的特殊保护
	思考与讨论
216	第十一章 劳动纪律保证
	本章教学要点归纳
	案例分析
218	案例 11-1 单位内部劳动规则违反法律法规无效
220	案例 11-2 用人单位内部规章制度的遵守执行
221	案例 11-3 擅离职守造成重大责任事故被开除
223	案例 11-4 旷工 10 天予以除名违法
224	案例 11-5 开除职工须按法定程序进行
	思考与讨论
229	第十二章 工会制度与职工民主管理
	本章教学要点归纳
	案例分析
230	案例 12-1 职工享有组织工会的权利
233	案例 12-2 工会依法维护职工合法权益

- 235 案例 12-3 工会经费的独立性
思考与讨论

239 第三编 劳动争议救济与劳动监督

241 第十三章 劳动争议的涵义与种类

本章教学要点归纳

案例分析

- 242 案例 13-1 如何认定劳动争议
244 案例 13-2 个人劳动争议与集体劳动争议的区分和
处理
246 案例 13-3 劳动争议案件的范围和当事人的确定
思考与讨论

251 第十四章 劳动争议处理程序

本章教学要点归纳

案例分析

- 259 案例 14-1 发生劳动争议能否直接向人民法院
起诉
262 案例 14-2 集体合同争议的处理
264 案例 14-3 申请劳动争议仲裁的条件
267 案例 14-4 劳动争议的仲裁时效
270 案例 14-5 谁来保护职工权益
273 案例 14-6 劳动争议发生之日如何理解和确定
275 案例 14-7 劳动争议仲裁程序
278 案例 14-8 不服仲裁裁决的救济途径
280 案例 14-9 劳动争议诉讼的正当事人
282 案例 14-10 劳动争议诉讼中的举证责任
思考与讨论

286 第十五章 劳动监督与法律责任

本章教学要点归纳

案例分析

- 288 案例 15-1 劳动保障行政部门负有对用人单位
进行劳动监督检查的法定职责
- 291 案例 15-2 用人单位不得无理阻挠劳动保障监察
- 292 案例 15-3 用人单位招用尚未解除劳动合同的
劳动者的法律责任

思考与讨论

297 第四编 社会保障法

304 第十六章 养老保险

本章教学要点归纳

案例分析

- 305 案例 16-1 社会养老保险费的缴纳
- 308 案例 16-2 职工代垫的养老保险费该不该还
- 311 案例 16-3 高薪不能取代养老保险待遇
- 313 案例 16-4 基本养老保险基金的缴纳比例
- 315 案例 16-5 职工退休后应聘的养老保险待遇问题

思考与讨论

319 第十七章 失业保险

本章教学要点归纳

案例分析

- 320 案例 17-1 缴纳失业保险基金的责任主体范围
- 322 案例 17-2 缴纳失业保险费基数的计算方式
- 324 案例 17-3 享受失业保险待遇须具备法定条件

	思考与讨论
328	第十八章 工伤保险
	本章教学要点归纳
	案例分析
329	案例 18-1 工伤的认定问题
332	案例 18-2 职业病认定中的举证责任
335	案例 18-3 无工商登记的工厂职工受伤也享受 工伤保险待遇
337	案例 18-4 工伤保险待遇与交通事故赔偿的区别
342	案例 18-5 工伤保险申请时效
	思考与讨论
345	第十九章 医疗保险
	本章教学要点归纳
	案例分析
346	案例 19-1 企业应承担医疗保险义务
349	案例 19-2 享受医疗保险待遇是劳动者的权利
351	案例 19-3 试用期的医疗保险待遇
353	案例 19-4 医疗期未满用人单位能否解除 劳动合同
	思考与讨论
357	第二十章 生育保险
	本章教学要点归纳
	案例分析
358	案例 20-1 生育保险费应由企业承担
360	案例 20-2 女职工怀孕流产应享受生育保险待遇
	思考与讨论
364	第二十一章 住房福利
	本章教学要点归纳

案例分析

- 374 案例 21 - 1 住房福利权不可侵犯
375 案例 21 - 2 购买公房工龄折扣如何计算
376 案例 21 - 3 租赁公房在离婚后应归谁居住
379 案例 21 - 4 单位无权收回被开除职工已购的公房
381 案例 21 - 5 哪些人可以享受住房补贴
383 案例 21 - 6 住房补贴的发放标准

思考与讨论

387 第二十二章 其他福利

本章教学要点归纳

思考与讨论

391 参考文献

第一编

劳动法基础理论

第一章 劳动法的概念与调整对象

本章教学要点归纳

劳动法是调整劳动关系以及与其他劳动关系有着密切联系的其他社会关系的法律规范的总称。制定劳动法的目的，在于通过法律调整劳动关系以及与其他劳动关系密切联系的关系，以保护劳动者的合法权益，确立、维护和发展用人单位与劳动者之间稳定、和谐的劳动关系，促进经济发展和社会进步。

劳动法调整的社会关系是特定的。劳动法的调整对象包括两个方面的社会关系：其一，劳动关系，这是劳动法调整的最重要、最基本的关系，也是劳动法的主要调整对象；其二，与其他劳动关系有着密切联系的其他社会关系。

一、劳动关系

劳动是人们为创造社会财富所进行的有意识的、有目的的活动。劳动创造了人类，劳动是人类生存和发展的基础和条件。劳动关系是以劳动给付为目的的劳动者与用人单位间在劳动过程中发生的社会关系。它是劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与劳动力使用者发生的社会关系。劳动法所调整的劳动关系具有如下特征：（1）劳动关系的当事人一方是劳动者，另一方是劳动力的使用者即用人单位。（2）劳动关系是在实现劳动过程中发生的社会关系，劳动是这种关系的内容和实质。（3）劳动关系兼有人身关系和财产关系的属性。（4）劳动关系具有平等关系和隶属关系两种属性。

劳动关系主要包括以下内容：（1）劳动报酬方面的关系。我国在分配制度方面因建立了以国有经济为主体的多种经济成分并存的经济体制，因此在分配方面以按劳分配为基本的分配方式，同时也允许某些其他分配形式的存在，比如合法的按资分配、劳动与资产相结合的分配形式等。但最基本的形式是根据劳动质量和数量领取相应的报酬，消灭或限制剥削。（2）工作时间与休息时间方面的关系。这是正确处理生产与再生产，确保劳动者权利的重要规范，是劳动关系中一项重要的组成部分。（3）劳动安全卫生方面的关系。在生产劳动中，涉及各种安全卫生的问题，保护劳动者的生命安全和身体健康，是劳动法制的根本任务。（4）职业培训方面的关系。社会主义劳动需要不断提高劳动者的素质，因此职工的培训和再教育是社会主义现代化建设的必然要求，是在劳动中发挥劳动者的作用必须采取的措施和用人单位应当承担的义务，也是劳动关系中的重要方面。（5）劳动纪律方面的关系。劳动和工作都必须遵守一定的规范，以保证劳动的正常进行，提高劳动的成效，确保完成劳动任务，实现劳动的质和量。因此建立必要的劳动纪律是劳动方面重要的关系，是正常劳动的保证。（6）社会保险和福利关系。社会主义劳动关系，对劳动者应提供充分的物质保障，使其在困难时能有可靠的物质保障，消除劳动者的后顾之忧，以调动劳动者的积极性。（7）劳动争议的解决所涉及的关系。劳动争议涉及用人方与劳动者之间的权益关系，如何解决，关系社会安定团结，是劳动关系的重要表现之一。正确解决劳动争议至关重要，我国政府为此制定了一系列解决争议的规范和程序。（8）劳动关系的产生、变更和消灭方面的关系。根据国家机关、企业事业单位以及各种性质的经济组织甚至个人的工作计划和发展的需要，与劳动者签订各种各样的协议或合同，形成相应的关系。这些关系产生、变更、消灭的原因和根据，是法律的基础，也是建立劳动权利和义务关系，组织劳动组织的重要手段。

二、与劳动关系密切联系的其他社会关系

劳动法除了调整劳动关系以外，还调整与劳动关系密切联系的其他社会关系。这些关系本身不是劳动关系，但是与劳动关系有着密切联系，有的是发生劳动关系的必要前提，有的是劳动关系的直接后果，有的是随着劳动关系而附带产生的关系。因为这些关系具有与劳动关系密切联系的特点，所以在我国的法律体系中把它们列入劳动法调整的范畴。

这些关系包括以下几个方面：（1）劳动就业方面的关系。就业是产生劳动关系的前提之一。劳动者只有通过就业，才会与用人单位发生关系。同时就业是劳动者的一项重要权利，是实现劳动权的必要条件。所以做好劳动者的就业工作，无疑对社会的稳定、保护生产力、处理协调各种关系都非常重要，也必然构成劳动法的调整内容。（2）工会组织方面的关系。工会是工人阶级的群众性组织，是为保护工人的合法权益，监督各单位贯彻执行劳动法规，协助各单位保证劳动纪律、完成生产任务而进行工作的。工会本身不是劳动组织，但工会的任务及活动与劳动内容有密切的关系。（3）参加企业和有关单位民主管理方面的关系。根据宪法和有关法律的规定，参加民主管理企业事业单位，是人民群众，特别是工人阶级的一项权利，它们一般是通过职工代表大会的形式实现的。这对改善管理，促进团结，发挥工人的主人翁精神，都有着重要的作用。他们行使这些权利和开展各项活动与劳动关系有不可分割的联系。（4）技术工人的培养和大中专学校毕业生的分配和就业方面的关系。在我国，对工人培训和学生的分配就业，与劳动者的素质提高，劳动者队伍合理补充以及社会安定有紧密的联系，如何正确处理培训与就业关系都涉及到劳动方面的关系。

明确劳动关系的涵义和特征，对于区分劳动关系、劳务关系、承揽关系有重要的理论意义和实践意义。因此，本章的学习重点是劳动关系的涵义和特征，难点是区分劳动关系、劳务关系和承揽