

打官司的**关键**丛书

DA GUANSI DE
GUANJIAN CONGSHU

劳动官司

主 编 / 杨剑 许尚豪

权威专家评点 举证责任精析
取胜关键提示 重点法规指引

中国法制出版社

打官司的关键丛书

劳动官司

3

主 编：杨 剑 许尚豪
撰稿人：杨 剑 许尚豪
陈 静 王金庭
王世贤 王金枝

中国法制出版社

责任编辑:张岩

图书在版编目(CIP)数据

劳动官司/杨剑,许尚豪主编. —北京:中国法制出版社,
2006.3

(打官司的关键丛书)

ISBN 7-80226-114-7

I. 劳... II. ①杨... ②许... III. 劳动法 -
基本知识 - 中国 IV. D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 014852 号

劳动官司

LAODONG GUANSI

主编/杨 剑 许尚豪

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850×1168 毫米 32

版次/2006 年 4 月第 1 版

印张/10.5 字数/196 千

2006 年 4 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80226-114-7

定价:16.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真:66031119

网址:<http://www.zgfzs.com>

编辑部电话:66010406

市场营销部电话:66033393

邮购部电话:66033288

出版说明

近些年来，我国的法治建设取得了长足进步，不仅法律制度不断健全，而且人们的法律意识也日益提高。现在，一旦发生了纠纷，当事人通常会想到向法院提起诉讼，请求法院利用公权力来进行救济，利用法律武器来维护自己的权益，这些年来人民法院受理民事案件的逐年走高也说明了这一点。

虽然纠纷诉诸法院解决是法治的进步，但也应当注意法律毕竟是一门专业学问，尤其是内容纷繁复杂的民事法律，对于普通百姓来讲还是难以完全驾驭。因此通过一些现实的案例对有关的民事诉讼案件进行分析，突出重点，解析理论，对于普通百姓还是有积极意义的。秉承为百姓服务的宗旨，我们组织众多高校教师、法院法官、律师以及法学博士等编写了本套丛书，选取了与百姓生活最为密切的各个方面的实务案例，进行系统阐述。

作为显学的法学推动了法律书籍的大量出现，其中既有专业色彩比较浓厚的著作，也有普法性质的读物，我们兼而取之，本套丛书既有非常专业的理论知识，也有浅显易懂的案例分析。本书的具体内容特点突出：首先，本套丛书以**举证责任**作为分

析的基点。举证责任是民事案件的关键所在，关乎当事人的胜诉与否，我们对每一个案件的举证责任进行详细分析，并辅之必备证据，这有利于读者的理解。其次，本套丛书以**实务案例**分析作为内容主旨。我们撷取了一些公开的实务案例，通过对这些案例关键问题、举证责任等方面的分析，可以让读者从中了解案件的流程，为自身提供借鉴。再次，本套丛书的内容非常全面。对每一个实务案例进行分析时，我们对案情介绍、审判关键、举证责任分担、必备证据、案例启示、法条跟进等进行全面分析，将司法实践与法学理论相契合，这可以为读者提供一个非常完整的全貌。最后，本套丛书面向的读者群非常广泛。本套丛书既适用于普通百姓，对身陷纠纷的人可以从中寻找适合自身的解答，一般人可以通过本书未雨绸缪，而且也可以作为从事司法审判、诉讼代理的法律专业人员的参考。

社会生活中发生的纠纷繁杂多样、法律理论知识博大精深，因此本套丛书的论述难免存在偏差，希望读者对此提出宝贵的批评和意见。

作者联系邮箱：jyang1030@sohu.com

2006年4月

目 录

1	劳动者未与用人单位签订书面劳动合同，用人单位否认劳动关系存在，应当如何认定？	/1
	案情介绍	/1
	审判关键	/4
	举证责任分担	/4
	必备证据	/8
	本案启示	/10
	法条跟进	/16
2	劳动争议发生后，当事人申请仲裁超过法律规定的仲裁申诉时效，应当如何处理？	/17
	案情介绍	/17
	审判关键	/23
	举证责任分担	/23
	必备证据	/24
	本案启示	/25
	法条跟进	/31
3	劳动者在施工过程中因工伤事故致残，官司如何打？	/32
	案情介绍	/32

审判关键	/36
举证责任分担	/36
必备证据	/37
本案启示	/38
法条跟进	/42

4 用人单位违反劳动合同的约定，拖欠劳动报酬，官司如何打？ /43

案情介绍	/43
审判关键	/46
举证责任分担	/46
必备证据	/47
本案启示	/48
法条跟进	/52

5 在事实劳动关系情形下劳动者可否要求经济补偿金？ /53

案情介绍	/53
审判关键	/56
举证责任分担	/56
必备证据	/57
本案启示	/59
法条跟进	/62

6 用人单位未按规定支付加班工资，劳动者如何催讨？ /63

案情介绍	/63
审判关键	/65

举证责任分担	/65
必备证据	/66
本案启示	/67
法条跟进	/70

7

因合同补充条款产生争议，劳动者未能与用人单位签订无固定期限的劳动合同，当事人如何进行诉讼？	/71
---	-----

案情介绍	/71
审判关键	/75
举证责任分担	/76
必备证据	/76
本案启示	/77
法条跟进	/82

8

用人单位以劳动者严重违反劳动纪律为理由解除劳动关系，官司如何打？	/83
----------------------------------	-----

案情介绍	/83
审判关键	/89
举证责任分担	/90
必备证据	/91
本案启示	/92
法条跟进	/98

9

仲裁委员会认定超过仲裁时效的，人民法院应如何行使审判权？	/99
------------------------------	-----

案情介绍	/99
审判关键	/101

举证责任分担	/102
必备证据	/102
本案启示	/103
法条跟进	/104

10

用人单位在劳动者怀孕期间解除劳动关系，
劳动者如何依法维护权益？ /105

案情介绍	/105
审判关键	/110
举证责任分担	/111
必备证据	/111
本案启示	/112
法条跟进	/119

11

用人单位以生产经营困难为由实施经济性
裁员，劳动者如何进行诉讼？ /120

案情介绍	/120
审判关键	/128
举证责任分担	/128
必备证据	/129
本案启示	/132
法条跟进	/136

12

劳动者因不同意企业调整工作岗位而被解
除劳动合同，如何通过诉讼获得补偿？ /137

案情介绍	/137
审判关键	/140
举证责任分担	/141

必备证据 /142

本案启示 /143

法条跟进 /149

13

可否用公告形式解除劳动合同? /150

案情介绍 /150

审判关键 /151

举证责任分担 /151

必备证据 /152

本案启示 /153

法条跟进 /156

14

因用人单位拖欠工资，劳动者解除劳动合同，如何取得经济补偿，维护自己的合法权益? /157

案情介绍 /157

审判关键 /162

举证责任分担 /163

必备证据 /165

本案启示 /166

法条跟进 /173

15

劳动者在用人单位连续工作十年以上，但劳动合同期满之后一直未续订，可否要求用人单位签订无固定期限劳动合同? /174

案情介绍 /174

审判关键 /178

举证责任分担 /179

必备证据	/179
本案启示	/180
法条跟进	/187

16 劳动者在劳动合同期内负伤，合同期满时
尚未治愈，应当如何认定劳动合同的期限？
/188

案情介绍	/188
审判关键	/192
举证责任分担	/193
必备证据	/194
本案启示	/196
法条跟进	/200

17 劳动者辞职离厂，单位没收了进厂押金、
扣除了部分工资作为保证金，劳动者应当
如何通过诉讼维权？
/201

案情介绍	/201
审判关键	/204
举证责任分担	/205
必备证据	/206
本案启示	/207
法条跟进	/215

18 用人单位以无故旷工为由对劳动者作出除
名处理，应当如何举证才能证明自己的处
理符合法定程序？
/217

案情介绍	/217
审判关键	/220

举证责任分担 /221

必备证据 /222

本案启示 /223

法条跟进 /229

19

劳动者与用人单位就退休待遇产生纠纷，
官司如何打？ /230

案情介绍 /230

审判关键 /235

举证责任分担 /236

必备证据 /238

本案启示 /240

法条跟进 /247

20

劳动者离职之后，用人单位起诉劳动者违
反劳动合同的约定，泄露了单位的商业秘
密，官司如何打？ /248

案情介绍 /248

审判关键 /255

举证责任分担 /256

必备证据 /257

本案启示 /258

法条跟进 /264

附录一：常用法律流程图

1. 伤残评定流程图 /265

2. 工伤认定流程图 /266

3. 对工伤认定不服的救济图 /267

4. 劳动能力鉴定流程图	/268
--------------	------

附录二：常用计算公式

一、解除劳动合同损害赔偿计算公式	/269
二、工伤医疗待遇的计算公式	/270
三、工伤伤残待遇的计算公式	/271
四、因工死亡的赔偿金的计算公式	/275

附录三：法律法规

中华人民共和国劳动法 (1994年7月5日)	/277
最低工资规定 (2004年1月20日)	/294
工伤保险条例 (2003年4月27日)	/299
失业保险条例 (1999年1月22日)	/317

1. 劳动者未与用人单位签订书面劳动合同，用人单位否认劳动关系存在，应当如何认定？

案情介绍

本案原告为 XXX 等六人（以下分别称为 X1、X2、X3、X4、X5、X6），被告为深圳市某装饰设计工程有限公司。

2004 年 10 月 8 日，本案六原告等三十人一同向深圳市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求本案被告支付他们在惠州市惠阳区熊猫碧富新城装修工地工作期间的工资及补偿金。深圳市劳动争议仲裁委员会经审查，于 2004 年 10 月 18 日，以“申诉人未能提供有效证据证明与被上诉人存在劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》第二条的规定，双方关系不属劳动法调整的范围”为由裁定对他们的申请不予受理，并向他们送达了深劳仲不字（2004）176 号《不予受理案件通知书》。原告 XXX 等六人遂向深圳市罗湖区人民法院提起诉讼。原告 XXX 等六人诉被告深圳市某装饰设计工程有限公司因劳动争议纠纷系列案，法院受理后，依法由审判员陆某独任审判，进行了公开开庭审理。

原告诉称，原告 2004 年 2 月受聘于被告处工作，双方未签订劳动合同，口头约定工程完工后支付工资。但工程完工后被告不付工资，声称原告要向余某要工资。原告认为余

某只是公司管理人员，负责监督一下工作质量而已，原告的工作是按照被告的安排进行的。原告按照双方的约定已完成被告安排的工作，形成事实劳动关系。被告没有按照约定支付工资，违反了法律的规定，依法应承担相应的法律责任，被告除应当支付全额工资外，还应当支付 25% 的经济补偿金。请求法院依法判令被告：支付 X1 工资人民币 9240 元及 25% 经济补偿金人民币 2310 元；支付 X2 工资人民币 6600 元及 25% 经济补偿金人民币 1650 元；支付 X3 工资人民币 7075 元及 25% 经济补偿金人民币 768.75 元；支付 X4 工资人民币 10880 元及 25% 经济补偿金人民币 2720 元；支付 X5 工资人民币 7125 元及 25% 经济补偿金人民币 1781.25 元；支付 X6 工资人民币 7500 元及 25% 经济补偿金人民币 1875 元；被告承担六案的全部诉讼费。

被告深圳市某装饰设计工程有限公司答辩称，一、原告与被告不存在劳动关系，被告此前根本不认识原告。二、被告一直信誉良好，不论已完成的工程项目或在建的工程项目均无纠纷产生，不存在不支付员工工资的问题。三、原告的诉讼请求已经超过法定申诉时效，原告称 2004 年 2 月起一直没有领到工资，且不说原告与答辩人没有劳动关系这个事实，退一步说，即使答辩人与原告存在劳动关系，不支付原告 2004 年 8 月 8 日前的工资的行为，因原告 2004 年 10 月 8 日才向劳动仲裁委员会申诉，根据劳动法第八十二条的规定，原告的诉讼请求已超过申诉时效。

法院经审理查明，原告主张其通过被告单位的工作人员张江飞，到被告的惠州市惠阳区熊猫碧富新城装修工地从事后勤工作，口头约定工资标准为每日 60 元至 70 元不等。但

原告对张江飞的身份及其与被告之间的劳动关系未提供任何证据加以证明，其余五原告对于他们主张的与被告之间的劳动关系也未提供任何证据加以证明。六原告及其代理人在法定的举证期限内也未申请法院对有关事实进行调查取证。

本案审理期间，六原告申请梁某等十一人作为证人出庭就有关原告与被告之间劳动关系的问题进行作证。法院根据原告的申请依法传唤具有证人资格并持有合法身份证明的梁某等六人出庭作证。经查梁某等六人均是与六原告同一劳动仲裁案件的申诉人，他们本人也都无法证明其在被告的工地工作的事实。被告代理人对原告的证人的身份及所证明的事实表示异议。

以上事实，有原、被告的庭审陈述及证人证言、深圳市劳动仲裁委员会深劳仲不字（2004）第176号卷宗材料、庭审笔录等为证。

深圳市罗湖区人民法院认为，原告要求被告支付拖欠的工资及经济补偿金的主张，必须建立在原、被告双方依法存在劳动关系的基础上。六原告在本案审理过程中，未能就其与被告之间存在劳动关系提供有效证据加以证明，也未在法定的期限内向本院提出调查取证的申请。证人证词作为单一证据本身存在着缺陷，且证人本人也无法证明其与被告之间存在着劳动关系，因此对证人的证词本院不予采信。原告未能提供有效证据证明与被上诉人存在劳动关系，对六原告要求被告支付工资及经济补偿金的请求，本院不予支持。根据《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条、第一百二十八条、《中华人民共和国劳动法》第二条的规定，判决如下：

一、驳回原告要求被告支付工资及25%经济补偿金的诉

讼请求。

二、驳回原告的其他诉讼请求。

案件诉讼费每案 50 元，由原告各自负担。^①

审判关键

在本案中，六名原告主张其与被告深圳市某装饰设计工程有限公司存在着事实劳动关系，要求被告支付拖欠的工资及经济补偿金。但在诉讼中，原告未能举证证明其与被告之间的事实劳动关系存在，诉讼请求未被法院支持，被告获得胜诉判决。其中以下事实是法院做出上述判决的关键：

1. 原告未与被告签订书面劳动合同，也未能证明其与被告之间存在事实劳动关系。
2. 原告所提供的证人系与其在同一仲裁案件中的当事人，与本案有着相同的权利义务关系，因此其证言未被法院采信。
3. 本案六名原告在起诉前曾向深圳市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁机构裁定不予受理。
4. 六原告及其代理人在法定的举证期限内未申请法院对有关事实进行调查取证。

举证责任分担

举证责任，也被称为证明责任，在民事诉讼法中具有极为重要的意义。举证责任具有双重含义，即行为意义的举证

^① 本案例来源于深圳市罗湖区人民法院民事判决书，选用时予以整理。