

陷阱防范与纠纷处理丛书

劳动合同中的 陷阱防范与纠纷处理

北京市高级人民法院法制宣传处

• 编 著 •



中国民主法制出版社

陷阱防范与纠纷处理丛书

劳动合同中的陷阱 防范与纠纷处理

北京市高级人民法院
法制宣传处 编著

中国民主法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同中的陷阱防范与纠纷处理/北京市高级人民法院法制宣传处编著. - 北京: 中国民主法制出版社,
2002.12

(陷阱防范与纠纷处理丛书)

ISBN 7-80078-715-X

I. 劳… II. 北… III. 劳动合同 - 案例 - 分析 -
中国 IV. D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 091634 号

书名/劳动合同中的陷阱防范与纠纷处理

LAODONG HETONG ZHONGDE XIANJING

FANGFAN YU JIUFEN CHULI

作者/北京市高级人民法院法制宣传处 编著

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区玉林里 7 号 (100054)

电话/63292534 (发行部) 63056977 (编辑部)

传真/63056975 63056983

经销/新华书店

开本/36 开 787 毫米×1092 毫米

印张/8.25 字数: 229 千字

版本/2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

印刷/北京金明盛印刷服务有限公司

书号/ISBN7-80078-715-X/D·608

定价/15.00 元

出版声明/版权所有, 侵权必究。

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

序

当前，我国正处于社会主义市场经济初期阶段，在消费领域中，避免不了产生种种矛盾，侵犯消费者合法权益的现象大量存在，屡禁不止，它不仅涉及到一般的商品质量、价值、卫生、安全等日常生活用品领域，而且逐步向旅游、保险、房地产、劳动市场等领域蔓延。所有这些严重地损害了广大消费者的人身权益和财产权益，扰乱了社会主义市场经济秩序。虽然消费者市场意识和法律意识逐渐增强，但一些消费者依法维权的观念还显得十分淡漠，缺乏必要的法律知识，往往不能正确选择、使用商品和服务，使自己在交易中蒙受经济损失和精神损害。与生产、经营者的获益相比，消费者依然是一个很脆弱的群体，他们依法享有的知情权、选择权、监督权、批评建议权，以至在人身、财产安全受到侵害时依法提出的赔偿权利往往得不到有力的保护。

要改变这种状况，就必须揭露消费领域陷阱欺诈行为的表现及其危害，教育和警示经营者在交易中依法、守法，自觉遵循自愿、平等、公平、诚实信用的原则；必须增强消费者的法律意识，动员广大消费者同消费陷阱欺诈作斗争，运用法律武器维护自身的合法权益。惟如此，社会经济秩序才能得到有效地规范和整顿，消费者的合法权益才能得到根本的保护，依法治国基本方略才能在经济生活领域中得到认真地贯彻。

鉴于此，我们组织编撰了《陷阱防范与纠纷处理丛书》。这套丛书由《保险销售中的陷阱防范与纠纷处

理》、《旅游消费中的陷阱防范与纠纷处理》、《房屋买卖租赁装修中的陷阱防范与纠纷处理》、《劳动合同中的陷阱防范与纠纷处理》等书组成。本套丛书的编写坚持了理论性与实用性紧密结合的原则，突出了实务性和可操作性特点，在内容上力求全面、系统和准确。既包括了有关消费者权益保护必不可少的基础理论知识，又以重点分析典型案例的形式，对消费领域中各种陷阱进行全面分析和研究，并提出了相应的对策。文字通俗易懂，案例生动具体，贴近百姓生活，是广大消费者值得依赖的案头法律顾问，也是广大司法、行政执法工作者的执法参考用书。

本套丛书在编写过程中，得到了北京市各级人民法院的大力支持，参考和借鉴了许多已有的研究成果和相关书籍、资料，在此一并表示感谢。由于时间紧迫和编者水平所限，书中疏漏、不妥之处在所难免，欢迎读者批评指正。

编 者

2002年12月

前 言

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确相互权利义务的协议。它为劳动者劳动权的实现，维护劳动者的合法权益，用人单位择优录用所需要的劳动者提供了法律保障。但由于少数劳动者依法维权观念淡漠，加之有的用人单位为牟取利润常常在劳动合同的履行、变更、解除、终止中设置陷阱，欺诈和损害劳动者的合法权益，因此，此类纠纷一直不断。

本书通过大量典型案例对劳动合同陷阱进行了全面分析和总结，并提出了相应的防范措施。其目的旨在维护劳动者这一弱势群体的合法权益，增强其法律意识，促使广大用人单位自觉遵循诚实信用原则，进而维护社会稳定，促进社会主义市场经济健康有序发展。

本书语言生动形象，贴近百姓生活，集科学性、可读性、实用性和操作性于一体，是广大劳动者值得信赖的案头法律顾问，也是司法、行政执法工作者不可缺少的实务参考书。

本书在写作过程中，得到了北京市各级人民法院的大力支持和帮助，参考了许多现有的研究成果和相关书籍、资料，在此一并表示感谢。因时间紧迫，书中错误、不当之处在所难免，诚望各位读者批评、指正。

编著者

2002年12月

编委会名单

主 任	贺 荣			
副主任	牛 克			
委 员	张辉华	薛春江	刘立华	邢卫国
	陈玉香	姚学谦	刘玉民	梅玉兰
	刘乃毓	孙吉旭	曾 进	何 江
主 编	牛 克			
副主编	薛春江	刘玉民	曾进	
撰稿人	刘玉民	曾 进	徐 静	何 江
	刘 嘉	尹宏伟	韩 利	赵 岩

目 录

使用假文凭签订的劳动合同无效	1
• 签订劳动合同应注意审查单位主体资格	3
用人单位不得违法加长试用期	5
续签合同变工种 可以约定试用期	7
试用期是劳动合同期限的一部分	9
试用期内劳动者可以随时解除劳动合同	11
随意跳槽属违约 造成损失应赔偿	13
有害工种 不能超期	15
劳动合同终止仍要保密	17
销售业绩不佳 也不能辞退劳动者	19
医疗期未满 用人单位不能终止合同	21
未按约付酬 可单方解约	23
合同内容违法 发生工伤应赔	25
违纪但不严重 单位不得以此解除合同	27
单位也必须亲自履行劳动合同	29
权利义务要一致 加班应该付报酬	31
受胁迫签订的劳动合同无效	33
探亲权利不应随意剥夺	35
续签劳动合同要自愿	37
发生故障抢修时 职工不应拒绝加班	39
严守保密义务 利于自我保护	41
工人违约出走 承担赔偿责任	43
企业转产变更劳动合同 劳动者有权 拒绝变更吗	45

留心单位以“长期不在岗”为由拒签合同	47
学生勤工俭学 尽量签订合同	49
农民工也可签订无固定期限劳动合同	51
事实劳动关系应被视为劳动合同的续订	53
迟迟不发工资 可以解除劳动合同	56
劳动者单方解除劳动合同应提前通知	59
不能以劳动者怀孕为由中止劳动合同	61
应依法进行经济性裁员	64
用人单位强迫劳动 劳动者可以随时 解除合同	66
劳动者状况发生变化 用人单位能否 解除劳动合同	69
非工会会员也适用集体合同	71
劳动合同中规定的劳动报酬不应低于 集体合同的标准	73
企业不得随意延长劳动者劳动时间	75
开除职工应严守程序	77
“工伤自负”，违法无效	79
第三人的过错 违约方承担法律责任	81
解除合同后如何经济补偿劳动者	83
临时工应正确理解“同工同酬”	86
遵守劳动纪律才能保护合法权益	88
劳务关系不同于劳动关系	90
毕业生找工作谨记要签合同	92
退休不甘寂寞 返聘掀起波澜	94
劳动法保护了哺乳期间的妈妈	96
用人单位应该给劳动者治疗期	98
公司强迫员工加班 员工可以说不	101
因工伤残可以享受残疾生活补助费	103

谨防用人单位利用求职者焦急心理

乱收费	106
保险费当工资发了 高收入的梦碎了	108
未缴纳生育保险费 法院判决单位败诉	111
在外企公司工作也受我国劳动法保护吗	113
集体合同效力大于已有劳动合同效力	115
法定代表人书写欠条 依旧属于劳动 争议	117
违规操作造成事故 责任应由双方承担	119
医疗期未滿 劳动合同应续签	121
业绩不好也不能随意削减约定工资	123
采用“末位淘汰制”辞退员工合法吗	125
工作成绩下降 工资级别可否下调	127
企业不得变相克扣工资	129
企业不愿支付足额工资 劳动者应多留意	131
工作中被他人打伤 能否被认定为工伤	134
试用期内辞职是否应当承担违约责任和 赔偿责任	136
奖金和加班费应该包括在补偿金里面吗	138
管吃管住工资就可以低于最低标准吗	141
小心! 单位变相收取风险抵押金	143
“临时工”就可以不签劳动合同吗	146
合同约定与组织决定到底谁说了算	149
没有签订劳动合同能否享受经济补偿	151
借调职工上班时间受伤 应由谁负责	154
在原单位变更岗位后 单位还能再规定 试用期吗	157
劳动争议应先仲裁后诉讼	160
用人单位虽违反劳动合同 精神赔偿却	

于法无据	162
发生劳动争议 劳动者应告法人	164
劳动者违反保密条款应承担赔偿责任	167
工资被冒领 过错单位担责任	169
离职容易转档难 当心单位设障碍	171
单位确实需要 可否延长工作时间	173
劳动者是否有权拒绝加班	175
上级规定能否变更合同内容吗	177
合同终止后就一定不能再领补偿金吗	179
劳动者离婚后可按未婚职工享受探亲假吗	181
不加班抢修冲毁的铁路 单位有权扣发 奖金吗	183
劳动合同中未约定 劳动者是否有权享受 带薪年假	185
放弃带薪年假不等同于加班	187
依照国家政策解除劳动关系可以不支付 赔偿金	189
超过诉讼时效的仲裁申请不予支持	191
职工医疗期间 单位不得终止合同	193
非故意违章导致负伤能否认定为工伤	195
事实劳动关系亦受法律保护	198
违法免除企业义务的约定无效	200
擅自跳槽应当承担违约责任	202
违反劳动法律的厂规无效	204
工作内容不能随便调整	206
企业开除违纪职工应在法定时效内进行	208
法定解除劳动合同不能约定为终止合同	210
当心单位私自填写违约金条款	212
用人单位代签劳动合同无效	214

退休后被聘用 应签订劳务合同	216
“停薪留职”不是解除劳动关系	218
工资虽然高 未签合同难保障	220
虽有行业惯例 加班工资也应照发	222
劳动合同中没有约定试用期 推定 试用期为六个月	224
受胁迫签订的劳动合同无效	227
单位一分为二 合同也应重签	229
代为体检属欺诈 所签合同无效	231
孕期不得解除合同 单位规章违法无效	233
农民工符合条件 也可以签订无固定期限的 劳动合同	235
试用期包含在劳动合同期限内	237
劳动者工资应以法定货币形式按月发放	239
劳动者的工资应按月及时发放	241
劳动者应遵守约定 保守单位的商业秘密	243
单位应按合同约定提供劳动条件	245
劳动合同中的“生死条款”没有法律效力	247
附：中华人民共和国劳动法	249
中华人民共和国工会法	264
劳动部关于贯彻实施《中华人民共和国 劳动法》的意见	275

使用假文凭签订的 劳动合同无效

典型案例

1997年5月，夏进在参加市教育局主办的人才招聘会时，通过一系列面试、笔试，与某进出口贸易公司签订了为期五年的劳动合同。当时该公司招聘员工的首要条件是必须要具有本科以上学历。夏进虽然没有本科学历，但他在黑市上买了一份本科学历证书，并通过了该公司的审查。1997年7月，夏进报到开始正式工作。同年9月，该单位在调档为其办理三项保险时，从其档案中发现，他根本没有大学本科期间的学历登记。公司经调查，知道夏进根本没有大学本科学历。1997年10月底，试用期满后，公司正式通知夏进，解除与其签订的劳动合同。夏进对公司的决定不服，认为自己各方面工作没有违反公司的规定，且在试用期内也没有发生解除劳动合同的事由。于是，他向市劳动仲裁委员会申诉，要求继续履行劳动合同。市劳动仲裁委员会经查，认定夏进是用买来的本科证书参加招聘会，公司也是在认为夏进是本科生的基础上与其签订合同的。据此，劳动仲裁委员会裁决，夏进与公司的劳动合同无效，驳回夏进的申诉。

分 析

劳动合同是用人单位与劳动者真实意思表示一致的产物，如果双方中任何一方的意思表示是基于对事实的错误、歪曲理解和认识而作出的，那么这个合同就是无

效的，并且这种无效合同自订立时起就没有法律约束力，视为自始不存在。对此劳动法第十八条有明确的规定：“下列劳动合同无效：（一）违反法律、行政法规的劳动合同；（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。”本案中，夏进用买来的本科学位证书参加招聘会，就是典型的欺诈行为，用人单位的一系列面试、笔试和录用正是基于这一前提进行的，用人单位在不明真相的情况下与他订立了非出于公司的真实意思的劳动合同，这违背了合同最基本的本质特征，也违反了我国劳动法的有关规定，所以仲裁委员会作出了上述裁决。

防范对策

随着社会经济的飞速发展，用人单位对劳动者的要求越来越高，劳动者的就业压力也越来越大。为了能找到一份满意的工作，有些劳动者往往会采取一些欺骗手段去参加用人单位的招聘，比如制造虚假的学历证明、健康状况证明等。他们即使通过这种欺骗手段达到了与用人单位签订劳动合同的目的，但谎言一旦被揭穿，法律不会给予他们任何保护，最终他们要自食恶果。

签订劳动合同应注意 审查单位主体资格

典型案例

1997年2月，蔡青经朋友介绍，到某市轴承厂轧钢车间工作，并与轧钢车间签订了为期三年的劳动合同。1998年12月，蔡青又经熟人介绍，到某市建材城工作，并与建材城管理委员会签订了劳动合同。轴承厂于是以蔡青在未与轴承厂解除劳动合同的前提下，私自与建材城签订劳动合同为由向市劳动仲裁委员会提起申诉，要求解除蔡青与建材城的劳动合同，并由蔡青与建材城连带承担轴承厂因蔡青误工所造成的损失。仲裁委员会以该劳动合同无效为由，驳回申诉。轴承厂于是又向法院提起诉讼，法院最终维持了仲裁委员会的裁决。

分 析

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同的签订必须要符合法律规定的要件，首要的条件是签订劳动合同的主体资格必须要合法。企业的生产车间没有资格签订劳动合同。有资格与劳动者订立劳动关系的主体，应具备法律规定的条件，应是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位。这些单位具有用人权利能力和用人行为能力。在目前我国用人单位的范围中，尚未包括集体所有制农业生产经营组织、农户和除个体工商户以外的公民个人。企业下属单位或分支机

构不论在财力上，还是在权利范围上，相对于整个单位都是有限的。因此，它不能独立与劳动者签订劳动合同。本案中，轴承厂作为独立的法人单位，具有完全的民事行为能力，它的用人资格是毋庸置疑的。但它的轧钢车间属于轴承厂的下属单位，没有独立的民事行为能力，不具备用人单位资格，它招收工人，必须经上级同意。轧钢车间未经上级批准同意就与蔡青签订的劳动合同是无效的。虽然蔡青与轴承厂存在事实劳动关系，但这并不能改变劳动合同的性质。因此，仲裁委员会的决定是正确的。

防范对策

随着法律意识的提高，绝大多数劳动者都知道在找工作时应与用人单位签订劳动合同，但他们往往会忽略用人单位是否具有签约主体资格的问题。上述案例中的蔡青因为劳动合同的无效而避免了赔偿用人单位的损失，但无效的劳动合同是把双刃剑，其他的劳动者可能会因一时的疏忽而损害了自己的合法权益。因此，广大劳动者在签订劳动合同时不要急于求成，要认真审查核实用人单位的主体资格、资质证明，避免上当受骗。

用人单位不得违法加长试用期

典型案例

某酒店规定，凡来本店工作的职员都须干满一年试用期。试用期间，只有工资没有奖金，一年后转正，工资上浮10%，奖金拿平均值，第三年工资继续上浮10%，奖金按部门利润提成。王刚应聘到该酒店商务中心工作。在与酒店签订劳动合同时，他没有仔细看清其中的条款便匆匆签字。事后，王刚才得知自己的试用期长达一年，心中很不舒服，几次要求与酒店修改劳动合同。酒店经理告诉他，只要他好好干，不会被酒店开除的。王刚于是不再追究。10个月后，酒店突然告诉王刚被解雇了。王刚不服，多次与酒店交涉未果。酒店以他的工作已有人代替为由，强行与王刚解除合同。王刚向劳动仲裁机关提出申诉，要求酒店撤销解雇决定，恢复他的工作岗位。仲裁机关认为酒店在合同中规定试用期一年不合法，与王刚解除合同的理由不能成立，对王刚的请求给予支持。

分 析

劳动法第二十一条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定试用期，试用期最长不得超过六个月。约定试用期有助于用人单位和劳动者之间的相互了解，但劳动合同的试用期不宜过长，一般为三个月，最长不能超过六个月，从而给双方当事人以充分的时间去考察对方。试用期过长，不利于保护劳动者的劳动择业权。约定试用期为一年是明显违反劳动法的，将导致劳动合