

DF47015  
50

普法丛书  
12  
农村普法丛书

法律法规 智慧丛书

# 以案说法—— 劳动法

《以案说法》编写组编



中国出版社

# 以案说法——劳动法

《以案说法》编写组编

中国社会科学出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

以案说法·劳动法/《以案说法》编写组编. —北京:  
中国社会科学出版社, 2005.7  
ISBN 7-5087-0687-0

I. 以... II. 以... III. ①案例—分析—中国②劳  
动法—案例—分析—中国 IV. D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 081590 号

---

**丛 书 名:** 农村普法丛书  
**书 名:** 以案说法——劳动法  
**编 者:** 《以案说法》编写组  
**责任编辑:** 佟卫东

---

**出版发行:** 中国社会科学出版社 邮政编码: 100032  
**通联方法:** 北京市西城区二龙路甲 33 号新龙大厦  
电 话: 66051698 传 真: 66051713 邮购部: 66060275  
**经 销:** 各地新华书店

---

**印刷装订:** 北京印刷一厂  
**开 本:** 850 × 1168mm 1/32  
**印 张:** 7.25  
**字 数:** 169 千字  
**版 次:** 2005 年 7 月第 1 版  
**印 次:** 2005 年 7 月第 1 次印刷

---

**书 号:** ISBN 7-5087-0687-0/D·261  
**定 价:** 15.00 元

---

(凡中国社会科学版图书有缺漏页、残破等质量问题, 本社负责调换)

# 普法丛书编委会名单

编委会主任：王爱平 佟宝贵  
编委会成员：王杰秀 宋珊萍 缪传忠  
                  高景然 杨树彬 李新慧  
                  赖瑞福 谷蒨莉 王先胜  
                  王元刚 高小科 王在水  
                  秦 滢

## 出版前言

依法治国，建设社会主义法治国家是我国的一项基本治国方略。要实现这一基本方略，除了需要加强立法和执法的力度以外，还有一项十分重要的工作就是做好普法工作，只有通过普法逐步提高大家的法律意识和法律观念，使大家逐步养成依法办事的习惯，依法治国才能真正落到实处。我国农村人口占到80%，因此我们普法的重点应在农村。由于各方面条件的限制，特别是由于适合乡村干部和农民群众阅读的普法图书的匮乏，农村的普法工作面临着许多困难。有鉴于此，我们组织有关部委和高校及科研单位的专家学者共同编写了这套《农村普法丛书》。本套丛书从农村的实际出发，从乡村干部和农民群众的特点出发，多数图书采取以案说法的形式，语言力求通俗易懂，形式力求生动活泼，实例力求贴近乡村干部和农民群众的生活实际。自2003年推出首批丛书之后，相继出版了《百姓如何打官司》、《以案说法：合同法》、《以案说法：土地管理法》、《以案说法：消费者权益保护法》、《以案说法：环境保护法》、《行政诉讼法律指南》、《农村妇女维权手册》等多种图书，今年又将推出这套丛书的第三批《以案说法：农业法》和《以案说法：劳动法》等。以后每年将按计划推出该系列丛书，希望通过若干年的不懈努力，形成一个农村普法大系，使广大乡村干部和农民群众知法、学法、懂法，学会用法律武器来保护自己的合法权益。

这套丛书的出版，得到了亚洲基金会（TAF）的资助，在此谨致谢意。

# 目 录

## 第一章 劳动合同

1. 用人单位能否以试用期内发现职工身体存在严重缺陷为由解除劳动合同? / 1
2. 明显不公平的劳动合同应当怎么处理? / 3
3. 雇用他人代为履行劳动义务,用人单位能解除劳动合同吗? / 6
4. 劳动合同中与集体合同有不一致的条款是否有法律效力? / 9
5. “包工头”与用人单位签订的“用工合同”是“集体合同”吗? / 12
6. 企业被整体接收后,与原用人单位订立的劳动合同是否继续有效? / 16
7. 职工违纪而用人单位解除劳动合同的程序违法,应当如何处理? / 19
8. 企业拒绝因劳动者就学而解除劳动合同的怎么办? / 22
9. 劳动者完成进修并回原单位后不到约定的服务期限而调离的,应当如何处理? / 25
10. 与原单位签订劳动合同的研究生,毕业后又与其他单位签订劳动合同的,应当如何处理? / 28
11. 主动帮人卸货被压伤,医疗费谁负担? / 31

12. 停薪留职的职工逾期不到单位报到的,用人单位是否有权解除劳动关系? / 33
13. 职工在单位下发的解除劳动合同通知书上签字了,能视为劳动合同解除了吗? / 35
14. 职工工作满10年,期间因病休假1年,是否有权要求续订无固定期限的劳动合同? / 38
15. 合同期满后,劳动关系双方未及时续订合同的,原工资标准能改变吗? / 42
16. 企业让职工下岗后聘用临时工,违约吗? / 44
17. 按照合同约定,用人单位调动劳动者工作岗位,但同时降低工资可以吗? / 47
18. 根据公司的劳务合同到其他单位履行职务的过程中受到伤害的,应当由谁承担责任? / 50
19. 辞职职工使用原单位商业秘密,承担法律责任吗? / 53
20. 劳动者长期不履行劳动义务的,应当如何处理? / 57
21. 职工签订无固定岗位的劳动合同后,自行变换工作岗位的应当如何处理? / 61
22. 劳动者在解除劳动合同后,到与原单位存在业务交叉关系的单位工作,是否违反竞业禁止协议? / 63
23. 客观情况发生重大变化,变更原劳动合同当事人双方协商不一致怎么办? / 69

## 第二章 工资、保险、福利

1. 试用期职工的劳动报酬能低于最低工资标准吗? / 74
2. 非法人资格的联营组织终止后,拖欠的工资、奖金怎么办? / 77

3. 支付劳动报酬能附条件吗? / 80
4. 最低标准的工资中含伙食、交通补助等福利待遇吗? / 82
5. 驾车送领导游玩意外死亡,能认定为工亡吗? / 86
6. 职工服从调动到其他部门工作,劳动关系应如何确定? / 90
7. 破产企业优先偿付劳动报酬,权利方是否还要举证? / 94
8. 蓄意违章造成的伤残能认定为工伤吗? / 97
9. 工间休息时劳动者受意外伤害是工伤吗? / 99
10. 职工欠债,企业能扣发养老金抵债吗? / 101
11. 职工酗酒打架而受伤,能享受非工伤保险待遇吗? / 102
12. 退休职工犯罪被判缓刑,刑满后应继续享受养老保险待遇吗? / 105
13. 如何区分劳动关系和加工承揽关系? / 107
14. 企业内部医疗制度有法律效力吗? / 110
15. 因工受伤,能否要求两部门双重工伤补偿? / 114
16. 雇用他人完成承揽任务,工伤事故由谁负责? / 119
17. 雇员因工伤亡,雇主和直接侵权人谁负责任? / 124
18. 执行任务时发生负全责的交通事故而死亡,能否认定为工亡? / 126
19. 退休职工返聘期间的养老金能停发吗? / 132
20. 政策规定的养老保险待遇对内退职工适用吗? / 134
21. 职工离婚后,所在单位是否有权要求返还给对方单位的住房集资款? / 137

### 第三章 劳动争议

1. 人民法院能否审查仲裁裁决的劳动争议? / 141
2. 仲裁机构不受理的劳动争议法院受理吗? / 143



3. 对生效的劳动仲裁裁决,当事人申请执行,法院可以不执行吗? / 146
4. 用人单位与内部承包人的合同纠纷属于劳动争议吗? / 149
5. 除名企业员工应当具备哪些法定条件? / 151
6. 劳动者不服上级处理,不经仲裁直接起诉可以吗? / 154
7. 企业根据政策调整职工岗位及工资,是违反劳动合同吗? / 158
8. 因劳动合同鉴证行为而提起的诉讼,属于哪种诉讼? / 160

#### 第四章 相关劳动法律法规

中华人民共和国劳动法 / 165

中华人民共和国企业劳动争议处理条例 / 182

劳动保障监察条例 / 190

女职工劳动保护规定 / 199

使用有毒物品作业场所劳动保护条例 / 202

## 第一章 劳动合同

### 1. 用人单位能否以试用期内发现职工身体存在严重缺陷为由解除劳动合同?

张某毕业于某会计中专学校。1999年,张某因伤切除了右肾。2001年4月,某国有企业招工。张某报名参加该企业会计工作岗位的招聘。企业组织报名者到当地医院体检,在体检过程中,张某未说明自己的右肾被摘除,医生也没有检查出来。经企业人事部门考核后,张某被聘用并被安排在该企业会计室实习。双方签订了为期3年的劳动合同。合同约定:张某的工作内容为会计业务,试用期6个月。实习期间,张某健康状况良好,能够胜任工作。2001年6月,该国有企业获悉:张某的右肾被摘除,经医院检查核实后,该企业以张某身体存在严重缺陷,不符合上级主管机关制定的《企业招工暂行规定》中关于招工身体方面的条件(新职工必须在身体方面没有严重疾病和缺陷)为由,决定解除与张某的劳动合同。张某认为该国有企业擅自单方解除与自己的劳动合同违反了《劳动法》,侵犯了自己的合法权益,向当地劳动争议仲裁委员会提请仲裁。

用人单位能否以试用期内发现职工身体存在严重缺陷为由,解除劳动合同吗?有两种不同的意见:

一种意见认为,张某与该国有企业签订的劳动合同是当事人双方的真实意思表示,合法有效。张某曾经因伤摘除右肾,但其身体状况尚未达到有严重缺陷的程度,而且张某所从事的是会计工作,属于脑力劳动,张某目前的健康状况和劳动能力能够胜任该工

作。实习期间的情况也证明了这一点。因此,应当认定张某符合该国有企业招工方面的身体要求。该国企以张某右肾被摘除,身体方面存在严重缺陷为由,单方面解除与张某的劳动合同,违反了《劳动法》。应当撤销该国企解除劳动合同的决定,支持继续履行劳动合同的诉讼请求。

另一种意见认为,张某因伤摘除了右肾,在参加招工体检时,未如实说明自己的身体健康状况,向用人单位隐瞒了实情,致使该国企在不明真相的情况下将其录用。在试用期间,该国企获悉张某身体存在严重缺陷,按照《劳动法》的规定,“在试用期间被证明不符合录用条件的”,用人单位可以解除劳动合同。该国有企业做出的解除与张某劳动合同的决定符合法律规定,应当予以维持;张某的诉讼请求不应当支持。

按照《劳动法》第25条第1项规定:“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……”本案的关键是:张某是否符合该国有企业的录用条件。

在本案中,张某报名参加某国有企业的招工,在试用期间,该国有企业发现张某右肾被摘除,认为其身体存在严重缺陷,不符合录用条件,根据《劳动法》的规定,作出了解除与张某的劳动合同的决定。张某对国企解除劳动合同的决定不服,双方因此而发生争议。而国企认为张某不符合录用条件的依据是上级主管单位制定的《企业招工暂行规定》。根据该规定,企业招聘的新职工必须在身体方面没有严重疾病和缺陷。该国有企业认为,张某的右肾被摘除属于在身体方面存在严重缺陷,不符合录用条件。因此,正确的认定缺少右肾是否属于身体存在严重缺陷,是确定张某是否符合录用条件的前提。

《人体重伤鉴定标准》规定:伤害他人身体造成一肾摘除,属于重伤。但此规定仅仅为伤害行为严重性的标准,而不是认定身体健康的标准,不能据此认为缺少一肾即为身体存在严重缺陷,缺少一肾不会影响一个人正常的生活、学习、工作和参加社会活动的的能力。该国有企业上级主管机关制定的《企业招工暂行规定》要求企业新招聘的职工必须在身体方面没有严重疾病和缺陷,显然也是从这些方面来考虑的。严重的身体缺陷会影响个人的上述能力,如果对上述能力没有影响,就不属于严重的身体缺陷。因此,张某不在该国有企业上级主管机关制定的《企业招工暂行规定》所称的“严重身体缺陷”的范围之内。所以,解除与张某的合同是错误的。张某虽然缺少一肾,但健康状况良好,所从事的工作为会计业务属于脑力劳动,是张某的身体健康状况所能胜任的。因此,张某有履行劳动合同的能力,符合用人单位的录用条件。双方签订的劳动合同合法有效,应当继续履行。对张某要求继续履行劳动合同的诉讼请求应当予以支持。

### 2. 明显不公平的劳动合同应当怎么处理?

陈某与某公司签订了为期1年的劳动合同。合同约定实行计件工作制,每件产品0.5元,日定额80件,不能完成定额,将从已经加工的件数中扣除相当件数的加工费。由于陈某没有加工该产品的经验,不了解加工每件产品需要花费的时间,公司招聘人员也没有做相应的解释,便草草地签订了合同。在工作过程中,陈某发现加工每件产品至少要花费10分钟,每天工作8小时根本无法完成定额。陈某向公司提出降低劳动定额并适当增加每件产品的加工费,遭到公司拒绝。陈某遂向公司提出终止劳动合同。公司告知陈某,违反劳动合同必须支付违约金。双方经多次协商未果,2004年1月,陈某向当地劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求

终止该合同的效力。

显失公平的劳动合同应当如何处理。对此,有两种不同的意见:

一种意见认为,劳动合同由《劳动法》予以规范,而《劳动法》的执行监督和法律解释在很大程度上由劳动行政部门进行,国家对劳动合同从订立到履行和纠纷处理等,都要进行行政干预。所以,劳动合同在性质上不同于一般的民事合同,是一种特殊的合同。对于此类合同,不适用民事法律规范。在我国《劳动法》中对显失公平的劳动合同的效力未作明文规定。在本案中,陈某不了解工作内容和性质,草草签订劳动合同,自身也有过错。不能完成工作定额,与陈某缺乏工作经验,技能不熟练有直接的关系。所以,本案不能简单地裁定劳动合同无效,而应当对争议双方当事人进行调解,在调解无效的情况下,如果陈某坚持解除劳动合同,其应当承担一定的违约责任。

另一种意见认为,虽然劳动合同的订立、履行受国家干预较多,但劳动合同的双方,用人单位和劳动者仍然属于平等的民事主体。所以,劳动合同在性质上仍然是民事合同。作为民事合同,劳动合同要受《劳动法》的调整,也要受《民法通则》、《合同法》和其他民事法律规范的调整。根据《民法通则》和《合同法》的规定,对于显失公平的合同,当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构予以变更或者撤销。在本案中,某公司在订立劳动合同时,利用陈某不了解工作内容和相关的技术要求,在劳动合同中规定过高的劳动定额,显失公平。在陈某提请仲裁要求其撤销合同的情况下,应当按照《民法通则》和《合同法》的有关规定,裁定该合同无效。

我国《合同法》第2条规定:本法所称合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协

议。劳动合同的双方当事人为用人单位和劳动者,他们在法律上处于平等的民事主体地位,因此,劳动合同关系属于《合同法》所称的“合同”关系,要受合同法和其他法律规范调整,《劳动法》虽然没有对显失公平的劳动合同的效力作出明文规定,但从劳动法的有关条款中仍然可以看出,“公平”和“平等自愿”、“协商一致”,是《劳动法》重要的立法原则。

《民法通则》第 59 条规定:显失公平的民事行为,一方当事人有权请求人民法院或者仲裁机关予以变更或者撤销。《合同法》第 54 条也规定:在订立合同时显失公平的,当事人有权请求人民法院或者仲裁变更或者撤销。所谓显失公平,就是指一方当事人利用优势,或利用对方没有经验,致使双方权利义务明显违反公平、等价有偿原则。在本案中,陈某与某公司签订的劳动合同是显失公平的。一是,在劳动合同的签订过程中,每天的劳动定额是由用人单位提出的,劳动者只有接受或者不接受的选择。而在劳动力供大于求的情况下,劳动者通常只有接受用人单位的苛刻条件,由用人单位来确定劳动者的义务,在某种程度上就是用人单位利用了自己的优势。二是,陈某没有工作经验,对工作的性质内容和有关的技术要求不了解。这一点决定了陈某无法对一个人每天可能加工的产品件数作出正确的估计。某公司利用陈某缺乏经验与其签订了劳动定额过高、显失公平的合同。当然,看双方法律行为是否显失公平,最主要的判断标准应是该行为的法律后果是否违反了公平、等价有偿的原则。我国《劳动法》规定:劳动者的工资报酬应当遵循按劳分配原则。那种劳动者付出的劳动过多而获取劳动报酬过少的合同约定,应当确认其无效。在本案中,由于公司规定的劳动定额过高,超过了合理的限度,致使劳动者在正常情况下无法完成劳动定额,其已经完成的产品的劳动报酬还会被扣除,直接

造成的后果就是劳动者的权利和义务不对等,违背了等价有偿的原则。显失公平的劳动合同是可撤销的合同,当事人一方享有撤销权。撤销权的行使,一般而言为撤销权人单方的行为,无须相对人表示同意。但按照我国《民法通则》和《合同法》的规定,撤销权人要求撤销合同的,应当向人民法院或者仲裁机构提出请求,也就是说,撤销权的行使应当采取请求变更或者撤销之诉或仲裁申请的方式。如果撤销权人不向人民法院起诉或向仲裁机构申请仲裁,而直接向相对人作出撤销合同的意思表示,则不发生撤销权行使的效力。当然,如果相对人表示同意则可发生解除合同的效力,属于劳动者和用人单位协商解除劳动合同。在本案中,陈某曾向公司提出终止劳动合同,但公司拒绝,说明双方当事人未就协商解除劳动合同达成一致。在这种情况下,陈某选择向仲裁机构请求仲裁解决劳动争议的方式,程序合法,仲裁请求具有事实和法律根据,应当得到支持,仲裁机构裁定撤销陈某与该公司之间签订的劳动合同。

### 3. 雇用他人代为履行劳动义务,用人单位能解除劳动合同吗?

包某于1998年招工进入某工厂。入厂时,包某与工厂签订了为期5年的劳动合同。在某工厂工作期间,包某发现身边的许多朋友都在工作以外另谋职业,收入较多。包某所在的工厂管理较为松散,完成生产任务之后,其余的时间可以自由支配。经常有人找他人代自己完成生产任务,自己到外面从事其他职业,增加收入。2000年6月,包某从劳务市场上聘用了外地民工,替自己上班,完成工厂的生产任务,而自己干起了个体户。2001年4月,包某请他人代自己上班的情况被工厂发现。工厂通知包某在一周内到工厂上班。包某因在外面干个体户收入较多,不愿回工厂上班。

在规定的期限届满后,包某仍然在外面从事第二职业。某厂遂作出解除劳动合同,将包某辞退的决定。包某认为,自己已经完成了工厂交给的生产任务,没有违反劳动合同,工厂无权将自己辞退。2001年5月,包某向当地劳动争议仲裁委员会提请仲裁。

包某雇用他人代为履行劳动义务,用人单位是否有权解除劳动合同。对此,有两种不同的意见:

一种意见认为《劳动法》规定,劳动者应当完成劳动任务,但没有特别规定劳动者不能聘请他人代自己完成劳动任务。包某的做法并没有违反《劳动法》的规定,而且包某已经按时、保质保量地完成了生产任务。所以,工厂无权解除劳动合同。

另一种意见认为,劳动合同是一种具有身份性质的合同,劳动者以外的其他人不能代劳动者完成劳动任务,否则,用人单位可以解除劳动合同。

所谓劳动合同,“又称劳动契约或劳动协议,是指劳动者与用人单位之间为确立劳动关系,明确双方权利义务关系,依法经过协商而达成的书面协议”。劳动合同具有两个重要的特征:第一,相对性。劳动合同的相对性主要是指劳动合同关系只能发生在特定的合同当事人之间,只有劳动合同当事人才能够向另一方基于合同提出请求或者提起诉讼;与劳动合同当事人没有发生合同上权利义务关系的第三人,不能依据合同向合同当事人提出请求或者提起诉讼,也不应承担合同义务或者责任;非依法律或者合同的规定,第三人不能主张合同上的权利。在本案中,劳动合同的当事人是包某和工厂。劳动合同关系只能发生在包某和工厂之间。除包某和工厂以外的其他人,既不能享有劳动合同中规定的权利,也不能承担劳动合同中规定的义务。第二,人身性。劳动合同的人身性是指劳动合同所具有的人身性质,即劳动合同中的权利义务与



劳动合同当事人的人身是不可分离的。除劳动合同当事人以外的其他人不能代当事人行使权利和履行义务。在本案中,包某没有亲自履行其合同义务,违反了劳动合同的基本原则,属于违约行为。

我国《劳动法》第3条规定的:“劳动者应当完成劳动任务。”是指劳动者应当亲自完成劳动任务,而不是由他人代为完成劳动任务。在劳动者聘用他人代为完成劳动任务并拒绝改正的情况下,用人单位能否行使解除劳动合同的权利,将劳动者辞退,要根据《劳动法》对用人单位单方解除劳动合同的规定来确定。《劳动法》第25条规定: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)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。在本案中,包某不属于在试用期间被证明不符合录用条件以及严重失职、营私舞弊、被依法追究刑事责任等情况。那么,包某是否属于严重违反劳动纪律和用人单位规章制度的情况呢?《劳动法》对于哪些情况属于严重违反劳动纪律的情况没有做明确规定,对此,应当结合案件做具体的分析。包某聘请他人代自己完成劳动任务,违反了订立劳动合同的基本原则和《劳动法》的规定,也违反了劳动纪律和职业道德。工厂在发现包某违反劳动纪律的情况后,并没有立即解除劳动合同,而是通知包某改正,并给了包某一周的宽限期。而包某在接到单位的通知之后,并没有改正其错误,而是依旧坚持违反劳动法规和劳动纪律的错误做法,应当属于严重违反劳动纪律。在这种情况下,包某所在单位即某工厂有权解除劳动合同。