

人力资源和社会保障岗位资格证书考试教材
高等教育自学考试人力资源和社会保障专业本科教材

劳动人事争议案例

LAODONG RENSHI ZHENGYI ANLI

人力资源和社会保障部调解仲裁管理司 组织编写
主编 宋娟

013071338

D922.591.5

44

人力资源和社会保障岗位资格证书考试教材
高等教育自学考试人力资源和社会保障专业本科教材

劳动人事争议案例

人力资源和社会保障部调解仲裁管理司 组织编写

主 编：宋娟

副 主 编：李小虎 王振麒 董 平

编写人员：叶根礼 廖 春 施 凯 季 金



北航

C1680512

中国劳动社会保障出版社

D922.591.5

44

833170310

图书在版编目(CIP)数据

劳动人事争议案例/人力资源和社会保障部调解仲裁管理司组织编写. —北京:
中国劳动社会保障出版社, 2013

ISBN 978-7-5167-0184-3

I. ①劳… II. ①人… III. ①劳动争议-案例-中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 104946 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 9.5 印张 141 千字

2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月第 1 次印刷

定价: 28.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

第一章 劳动报酬争议案例/1

- (一) 工资支付争议案例 1
- (二) 加班工资争议案例 8
- (三) 未签劳动合同双倍工资等争议案例 21

第二章 社会保险争议案例/34

- (一) 社会保险费欠缴、补缴等争议案例 34
- (二) 工伤保险争议案例 46

第三章 终止、解除劳动合同及补偿、赔偿争议案例/67

- (一) 确认劳动关系争议案例 67
- (二) 经济补偿金、赔偿金、违约金争议案例 83
- (三) 终止、解除劳动争议案例 102

第四章 劳务派遣争议案例/121

第五章 人事争议案例/133

- (一) 履行聘用合同争议案例 133
- (二) 辞职争议案例 138
- (三) 辞退争议案例 143

第一章

劳动报酬争议案例

(一) 工资支付争议案例

销售提成是否属于劳动报酬的范畴

案情简介

申请人张某于2007年6月1日到被申请人某车辆有限公司工作，双方签订了一年期（2007年6月1日至2008年5月31日）劳动合同，并在合同中约定：申请人系销售员，每月工资底薪1000元，销售提成按公司规定另行计发；申请人为被申请人东北三省、内蒙古东部市场责任人，年销售任务为500万元，回收销售款为375万元。2007年年初，被申请人有关劳动报酬、保险福利的规章制度经过职代会讨论通过。该公司规章制度规定：“销售员可按销售任务完成情况计提销售提成，销售提成比例基数为各自区域销售任务额的1%，回收销售款额度除以任务额度的比值为销售任务完成率，完成率与提成比例基数的乘积为最终提成比例。”

2007年7月2日，被申请人（卖方）与某销售有限责任公司（买方）签订了一份买卖合同，合同金额279万元，被申请人销售部经理作为卖方代表在合同上

签字。2007年8月4日，被申请人（卖方）与某造船有限公司签订买卖合同，合同金额为630万元，被申请人总经理作为卖方代表在合同上签字。上述两份买卖合同均属于申请人所负责的销售区域，该销售区域内仅申请人一名销售人员。至争议发生时，两份买卖合同实际回收销售款559.75万元。

2008年5月31日，双方劳动合同到期后，申请人未到公司上班，2008年6月3日，被申请人人事部通知申请人劳动合同到期不再续订，并通知其于2008年6月5日之前来公司办理退工手续。2008年6月5日之前，申请人按规定办理完毕退工手续。2008年6月21日，申请人去被申请人处要求结算销售提成，被申请人表示结算销售提成时要剔除上述两份合同所涉金额，申请人不同意，双方不欢而散。

2008年7月13日，申请人再次要求被申请人结算销售提成，被申请人仍然坚持应剔除上述两份合同所涉金额。申请人与被申请人多次协商未果，2008年8月，申请人向仲裁委员会提出仲裁申请。

✓ 申请人请求：

要求被申请人支付两笔销售业务提成。

✓ 处理结果：

仲裁委员会裁决支持了申请人的仲裁请求。

✓ 争议焦点：

1. 销售提成是否属于劳动报酬？

2. 销售业务完成情况如何认定？

✓ 评析：

1. 关于销售提成的定性问题

劳动报酬是劳动者付出劳动后，用人单位以货币形式支付给劳动者的对价。

劳动报酬是劳动者赖以生存的根本。用人单位享有工资分配的自主权，可以依法制定有关工资分配支付的各项规章制度。用人单位为调动经营销售人员的工

作积极性，提高经营销售额，往往对营销人员采取一些分配激励措施，除支付固定月薪外，还支付销售人员与销售业绩挂钩的奖金或销售提成。

本案中的申请人也不例外。申请人系销售员，负责一定范围内的市场销售任务，被申请人除每月支付其底薪 1 000 元外，双方在劳动合同中的约定及公司规章制度均规定了销售员按公司规定另行计发销售提成，销售提成也是对销售员工作的补偿，故销售提成属于劳动报酬的范围，有关销售提成的争议，也属于仲裁委员会的受理范围。

2. 关于销售业务完成情况的认定

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”根据该条规定，双方当事人对争议事实有提供相应证据的法定义务。本案中，双方当事人对用人单位的销售提成制度持有异议，2007 年 7 月 2 日和 8 月 4 日的两笔合同金额为 909 万元的销售业务是否属于申请人完成的业务成为双方争议的核心，根据谁主张谁举证的举证原则，当事人均应对各自的主张提供证据。被申请人主张申请人不能获得销售提成，依法应承担相应的举证责任。

启示与思考

劳动报酬是劳动关系的核心问题，是法律规定劳动合同中必须明确的内容，是社会关注的热点，也是最易引发劳资冲突的焦点。劳动报酬争议中的难点问题主要是有关奖金分配、销售提成等争议的处理。

本案是一起关于销售提成的争议，透过这起案件的处理，我们可以了解到在处理这类案件时应注意两个要点。

1. 要依法合理分配举证责任，劳动者主张销售奖金、销售提成的，有责任提供证据。与此相关的有关销售额、回款额的相关数据、合同、规章制度由用人单位掌握管理的，用人单位应当提供相关证据，用人单位不提供的，应承担不利

后果。

2. 有关奖金分配、销售提成的合同约定条款或规章制度中的条款在表述不明时, 应依照有利于劳动者的原则进行解释。由于用人单位在拟定劳动合同、制定规章制度时处于主导地位, 故一旦发生劳动合同条款、规章制度的具体内容不明或产生不同理解时, 应依照有利于劳动者的原则进行理解, 才能符合公平合理的原则。

劳动报酬约定不明确时, 如何确定工资标准

案情简介

申请人汤某于2011年5月7日从网上看到被申请人某科技公司招聘生产经理及副总经理, 月薪5000元, 于是申请人就去应聘副总经理。2011年5月16日被申请人让申请人进入公司对其能力进行考察, 经考察被申请人认为申请人不具备应聘条件, 就没有正式聘用, 于2011年6月8日让申请人离开公司。在此期间, 申请人办理了被申请人的饭卡, 被申请人没有支付申请人劳动报酬, 双方没有签订劳动合同。

申请人请求:

要求被申请人支付申请人2011年5月16日至6月8日共计23个工作日的工资2653.85元及饭费补贴44元, 共计2697.85元。

☑ 处理结果：

仲裁委员会经审理作出仲裁裁决如下：

1. 被申请人在本裁决生效后十日内支付申请人工资 2653.85 元。
2. 驳回申请人的其他仲裁请求。

☑ 争议焦点：


劳动报酬没有约定时，应如何确定工资标准？

☑ 评析：


申请人与被申请人之间虽然没有签订劳动合同，但申请人是基于被申请人的招聘而去应聘特定岗位的，同时被申请人也同意申请人进行试用考察，此时双方已经形成了劳动关系。根据《劳动合同法》的规定，被申请人应当支付申请人试用期间的劳动报酬。由于双方没有约定试用期的工资，申请人的工资标准应按被申请人招聘时的岗位工资标准支付。因此，对申请人要求被申请人支付工资的请求，应予以支持；对申请人要求支付饭费补贴的请求，由于申请人没有提供相应的证据，不予支持。

启示与思考

按照《劳动合同法》的规定，劳动关系自实际用工之日建立，不以是否签订劳动合同为标准，这是本案确定双方当事人存在劳动关系的重要法律依据。工资标准不明，应以实际工作岗位的同类人员工资标准作为支付标准。



劳动合同无效，单位仍需付工资



案情简介

赵某在大学期间，因考试作弊及学分不足未取得毕业证，为了找到较好的工作，赵某通过不法造假人员伪造了毕业证和学历证。不久，赵某凭伪造的毕业证和学历证被一家计算机公司聘用，双方于2008年9月签订了5年期的劳动合同，试用期为6个月，岗位为计算机客服代表，月工资3000元，同时约定违约金2万元。赵某上班4个月后，单位发现赵某的证书是伪造的，于是解除了与赵某的劳动合同，并扣发了一个月的工资。赵某不服，到劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

申请人请求：

要求某计算机公司支付解除合同违约金2万元，补发工资。

处理结果：

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后，认为双方签订的劳动合同系无效合同，对赵某要求某计算机公司支付解除合同违约金2万元的请求不予支持，但该公司应按规定的工资标准支付赵某一个月的工资3000元。

争议焦点：

因劳动者的欺诈行为导致劳动合同无效时，用人单位是否可以不支付工资？

评析：

《劳动法》第十八条规定，采取欺诈手段订立的劳动合同是无效的劳动合同，

无效的劳动合同，从订立的时候起就没有法律约束力。《劳动合同法》第二十六条第（一）项规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。因此，赵某采用假学历证书欺骗某计算机公司所签订的劳动合同是无效的劳动合同，不存在单位违法解除劳动合同的问题，违约金的约定也自然无效。但赵某工作期间付出了劳动，按照《劳动合同法》第二十八条规定：劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。因此，用人单位应当按照赵某在工作期间所从事工作的相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬标准支付其工资。

启示与思考

类似本案的问题，只要全面理解和准确把握法律规定的精神，就能公正处理好案件。

案例评析

赵某入职某公司从事软件开发工作，入职时，赵某向公司提交了学历证书，并与公司签订了劳动合同。合同约定了试用期、工资、奖金等条款。赵某在试用期内表现优秀，公司决定录用赵某。然而，赵某在入职后发现，自己提交的学历证书是伪造的。赵某向公司提出了异议，并要求公司解除劳动合同。公司则以赵某在试用期内表现优秀为由，拒绝解除劳动合同。赵某遂向法院提起诉讼，要求公司支付劳动报酬。法院经审理认为，赵某入职时提交的学历证书是伪造的，属于欺诈手段订立劳动合同，该劳动合同无效。赵某在工作期间付出了劳动，公司应当向赵某支付劳动报酬。法院最终判决公司支付赵某劳动报酬。

(二) 加班工资争议案例

公益性就业组织加班工资争议如何解决

案情简介

王某，女，44岁，北京市城镇失业人员，符合享受城镇居民最低生活保障待遇。2010年3月，王某户籍所在地街道办事处向所属区人力资源和社会保障部门提交书面申请成立社区公益性就业组织，该申请经过初审、复核、确认后，由市人力资源和社会保障部门核发《社区公益性就业组织证书》，并自2010年6月开始以某某公司名义开展经营。王某作为“4050”就业特困人员符合招用条件，双方办理了招用手续并签订了为期2年的劳动合同。此后，该公司安排王某在街道下辖某社区监控室负责安防监控。双方在履行劳动合同期间，王某每天均存在超时加班的情况，但在每月结算工资时，该公司仅按照与王某所签劳动合同约定的工资标准1200元/月向其支付工资，并未向其另行支付加班工资。2010年12月，王某提出劳动争议仲裁申请，要求该公司向其支付加班工资。该公司辩称：王某上班期间确实存在加班的情况，但是用于向王某支付工资的款项来自

政府专项补贴，专项补贴专门用于向所招用的就业特困人员支付工资、社会保险及住房公积金、福利、劳动保护和管理费，专项补贴当中用于工资支付部分是固定数额，由政府核定，且每月均如数、足额向王某进行了支付，其中并不包括加班工资，因此不同意王某提出的仲裁请求。

☑ 申请人请求：

王某要求该公司向其支付履行劳动合同期间加班工资。

☑ 处理结果：

裁决该组织向王某支付劳动合同履行期间的加班工资。

☑ 争议焦点：

公益性就业组织就业人员是否适用关于加班工资支付的规定？

☑ 评析：

该公司与王某依法建立劳动关系并签有书面劳动合同，双方应当依法履行各自的劳动权利及义务。该公司在实施劳动用工管理过程中在征得王某同意的情况下，安排王某加班、超时工作。双方当事人对于王某在职期间存在加班事实共同予以确认，仲裁委员会适用《劳动法》第四十四条关于加班工资支付规定裁决支持王某的仲裁请求适用事实清楚，法律规定明确。似乎本案可以到此结束了，但是涉及社区公益性就业组织作为特殊用人单位在按政策规定招录就业困难人员并为之订立劳动合同时、履行劳动合同期间以及解除、终止劳动合同时所涉及的相应权利义务是否当然全部适用劳动法律法规进行调整，在实践中出现了大量争议，有待立法、司法予以解决。

1. 社区公益性就业组织是指由街道办事处（镇政府）组织建立，并取得《北京市社区公益性就业组织证书》，通过开发社区公益性就业岗位，安置本市城镇就业特困人员，享受社区公益性就业组织专项补贴的就业服务组织。王某作为就业特困人员，符合社区公益性就业组织招用、安置条件。双方自2010年6月起依法建立劳动关系、签订书面劳动合同并开始依约履行。双方履行劳动合同期

间，王某存在延时加班的情形，该公司仅按劳动合同约定的工资标准进行了支付，却未向王某支付加班费。一种观点认为，双方依法建立劳动关系，即应依法承担相应的权利及义务。根据《劳动法》第四十四条第（一）款规定，安排劳动者延长工作时间的，用人单位应当向劳动者支付不低于工资的150%的工资报酬。据此，仲裁委员会应裁决该公司向王某补发相应加班工资。另一种观点认为，由于该公司属于社区公益性就业组织，其向王某按月支付的工资来自于政府“专项补贴”。该“专项补贴”由失业保险基金、区县财政分别负担，并经政府逐级划拨至该就业组织的账户，用于向所招用就业困难人员的工资支付、保险及住房公积金、福利、劳动保护、管理费。其中用于工资支付部分为固定数额，并在双方所签订的劳动合同中明确约定。虽然双方当事人共同确认存在加班事实，但是对于加班工资支付的资金来源却没有列支渠道。据此认为，公益性就业组织仅需承担按月足额支付约定工资的义务，而无须也没有条件向劳动者支付加班工资。

就本案而言，虽然仲裁委员会裁决支持了王某的仲裁请求，但是针对“社区公益性就业组织”这一特殊用工主体、“就业特困人员”这一特殊务工主体而言，法律法规未对“专项补贴”中用于支付劳动报酬的内容及项目再行细化、明确，也未对此类用工主体是否适用特殊工时制度等有关问题作出规定，继而双方在产生加班工资争议后引起裁决、判决困扰。作为一个个案而言，裁决公司向王某补发加班费符合法律规定，但是一旦形成集体争议或集体诉讼，涉及数额较大的加班费争议时，应当由谁来进行给付？该公司的资金经费来源于政府专项补贴，无形之中势必会因加班费问题的存在而要求政府增加专项补贴的划拨标准，这与建立公益性就业组织的初衷似乎有所背离。

2. 《劳动合同法实施条例》第十二条规定：地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。《北京市社区公益性就业组织安置就业特困人员专项补贴管理办法》第二十四条规定：社区公益性就业组织与社区公益性岗位就业人员签订的劳动合同，不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济

补偿的规定。上述规定突破了《劳动法》《劳动合同法》对于一般劳动关系权利义务的規定，直接导致工作于公益性就业组织、公益性就业崗位的劳动者在面临无固定期限劳动合同的签订、劳动合同终止及解除时应否给付经济补偿金等问题如何适用法律和法规产生矛盾，继而引发劳动爭议。

案例3. 就业特困人员进入社区公益性就业组织工作期间发生工伤、工亡情形时应当由谁来承担赔偿责任？目前存在两种不同意见。一种意见认为，用人单位招用就业特困人员完全是出于公益目的，是在政府的号召下，才开发出这样的就业岗位。涉及就业特困人员在工作岗位上发生工伤、工亡的赔偿应当由政府承担。另一种观点认为，无论是在社区公益性就业组织工作的人员，还是在公益性就业岗位工作的劳动者，只要劳动者与用人单位签订了劳动合同，就应当认定二者存在劳动关系。所以，劳动者在工作时间、工作岗位上发生伤亡可以认定为工伤，用人单位就要相应地承担工伤保险责任。目前尚未形成统一意见。

此外，假使按照目前社会上普遍认可的第二种观点对上述爭议予以认定和解决，涉及因工致残被鉴定为七级至十级伤残的职工，在劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。社区公益性就业组织作为用人单位对于符合上述条件的工伤职工应当支付一次性伤残就业补助金，但是该项费用的支出截至目前没有列支渠道，也没有相应规定该费用可从“就业补贴”当中列支。

除此之外，涉及劳动者在与社区公益性就业组织履行劳动合同过程当中还将面临带薪年假及其他休假期的问题、最低工资标准适用的问题、医疗期及相关待遇问题、女职工“三期”待遇问题等。这些问题将直接与公益性就业组织所采用的“就业补贴”制度、标准、构成、支付内容、资金来源等密切相关。按照一般劳动关系适用相关法律规定来解决和处理双方发生的爭议，表面上来看似乎相对较为简单，但是针对这种在国家特殊政策调整主导下的特殊主体之间发生的劳动爭议如何进行全面、有效的规制，有待在实践中不断推动立法、司法合力进行解决。

启示与思考

公益性组织与其他类型的用人单位没有区别，一样要依法承担法律赋予用人单位应当承担的权利与义务。

何某与软件公司加班工资争议案

案情简介

申请人何某于2009年9月14日入职被申请人某软件开发有限公司，入职后被外派到被申请人的客户公司从事软件设计开发工作。双方签订了劳动合同，合同期限为2009年9月15日至2011年9月14日。双方签订了一份《录用通知书》，该通知书明确约定申请人的月工资标准为：试用期月工资7500元，试用期两个月，转正后月工资8300元。2010年2月28日，双方因加班工资支付问题发生争议，申请人遂离职并申请劳动争议仲裁。

申请人主张，其每周工作7天，平时每天至少加班2小时，休息日及法定节假日一般每天要加班8小时。出差期间，其平时每天至少加班6小时，休息日及法定节假日一般每天至少加班14小时。但是，申请人未向仲裁委员会提交相关证据证明。

被申请人辩称，其公司对申请人的考勤是根据客户公司的记录来确定的，客

户公司每天上班8小时，具体为早上8:00—12:00，下午14:00—18:00，平时没有加班，休息日偶尔有加班，休息日加班的时间与平时上班时间基本相一致(8小时)。每月的加班时间由客户公司以邮件方式发给被申请人及申请人予以确认。被申请人还主张，申请人的月工资已包含加班工资，且已足额支付申请人休息日加班工资。为证明其主张，被申请人向仲裁委员会提交了《转账记录》《工资汇总表》及《考勤汇总表》。上述三份证据材料是打印件，没有申请人的签名，申请人对该三份证据的真实性不予认可，仅确认已如数收到《转账记录》中所记载的工资。但是，申请人辩称其劳动合同中约定的月工资是正常工作时间的工资，不包括加班工资，且在职期间从没有收到过公司的工资条。

申请人请求：

要求被申请人支付2009年9月14日至2010年2月28日期间的加班工资124402.28元。

处理结果：

仲裁委员会裁决：被申请人支付申请人2009年9月14日至2010年2月28日期间的加班工资。

争议焦点：

在当事人双方均无直接证据证明员工加班时间时，仲裁委员会可否根据行业特点进行推定？

评析：

1. 《劳动争议调解仲裁法》第六条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第十七条均规定：劳动争议原则上实行“谁主张谁举证”原则，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应该提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。本案申请人作为外派到客户单位做软件开发工作的员工，被申请人对其不直接做考勤记录，其本人确实难以提供能证明自己加班的证据；而被申请人确认申请人在职时每月的加班时间由客户公司以邮件方式发给被申请人及申请人予