

00167 劳动法--常见案例分析题

案例：

2010年2月10日，某公司售货员宋某正在公司门市部售货时，一伙人突然闯入，殴打宋某，然后迅速离去。宋某因此受重伤，住院治疗花去1万元，由自己支付。宋某出院后，要求公司报销医疗费并发放其住院期间的工资。公司对宋某的要求予以拒绝，称宋某应当找那一伙打他的人索赔，公司概不负责。

问：

- (1) 该公司在本案中的做法是否合法
- (2) 宋某在本案中所受伤害是否应认定为工伤?为什么
- (3) 宋某受重伤，能否享受工伤保险待遇?应当享受哪些待遇?

参考答案：

答：

- (1) 该公司在本案中的做法不合法。
- (2) 宋某在本案中所受伤害应当认定为工伤。因为，我国社会保险法规规定的因工负伤，包括因执行日常工作任务（本职工作任务）而遭受的伤害。至于这种伤害是由意外事件引起还是由第三人的行为引起，不影响工伤的认定。
- (3) 在认定宋某所受伤害为工伤的情况下，宋某应享受工伤保险待遇，具体有：
 - ①依法享有一定期限的工伤医疗期。
 - ②工伤医疗期内的原工资由公司照发（发放工伤津贴）。
 - ③因工负伤的医疗费、住院费、就医路费及部分膳食费等由工伤保险基金支付。职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依法追偿。

案例：

某商场2011年6月聘用29岁的王某担任保安，聘用经验丰富的退休人员李某担任会计，王某和李某都和商场签订了为期2年的合同，试用期3个月。合同约定王某的工资为每月1200元，李某的工资为每月800元。该商场所在地的最低工资标准为每月1000元。2011年8月尚在试用期内的王某在下班回家途中，驾驶一辆没有牌照的摩托车与一辆闯红灯的公交车相撞受伤，无法上班，需要在家疗伤休养一段时间。

问：

- (1) 王某能否认定为工伤?为什么
- (2) 如果王某属于工伤，那么该如何提出申请?
- (3) 商场给予李某的工资是否违反了当地的最低工资标准?为什么?

参考答案：

答：

(1) 能认定为工伤。因为根据《工伤保险条例》第 14 条、第 16 条的规定，王某在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害，应当认定为工伤。

(2) 王某发生事故伤害后，所在单位应当自事故伤害发生之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，须报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未依法提出工伤认定申请的，王某或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

(3) 商场给予李某的工资没有违反当地的最低工资标准。最低工资是劳动者在法定时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法支付的最低劳动报酬，根据《劳动合同法》第 44 条的规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止，所以退休返聘人员已不适用于最低工资标准，因此最低工资标准对已退休的李某不适用。

案例：

2012 年 7 月 15 日佟某从正和建设工程发展有限公司离职，其主张 2011 年 10 月至 2012 年 2 月工作期间每月加班 4 天，要求公司支付加班费。佟某不能提供相关证据。正和建设工程发展有限公司提供了 2012 年 1、2 月份的工资表，显示佟某每月加班 4 天。

根据提示，回答下列问题：

(1) 关于加班事实的举证责任，应由哪方当事人承担？为什么？（3 分）

(2) 在公司已提供 2012 年 1、2 月份工资表的情况下，其余月份的加班事实应当由哪方当事人继续证明？为什么？（3 分）

(3) 2013 年 7 月 10 日佟某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，是否超过仲裁时效？说明理由。（3 分）

参考答案：

答：

(1) 由劳动者举证。劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。（3 分）

(2) 公司举证。公司提供其他月份工资表，表明公司掌握加班事实的证据。（3 分）

(3) 未超过仲裁时效。在离职一年内提出仲裁申请，符合仲裁时效的要求。（3 分）

案例：

2014 年 6 月 5 日，实创公司以郭某收受客户红包，严重违反公司规章制度为由解除劳动合同并将解除劳动合同通知书快递给郭某。郭某于 2014 年 6 月 8 日签收了该通知书。经查，郭某收受客户红包属实。2014 年 6 月 10 日，郭某在医院检查妊娠：反应阳性。郭某认为自己正处于怀孕期间，实创公司与其解除劳动合同违法，故申请劳动仲裁。

根据提示，回答下列问题：

- (1) 若仲裁庭以实创公司的规章制度为依据，该规章制度应当满足哪些条件？(3 分)
- (2) 郭某在怀孕期间，用人单位是否有权解除劳动合同，请说明理由。(3 分)
- (3) 若仲裁庭不予受理本案，郭某如何进一步寻求法律救济？(3 分)

参考答案：

答：

- (1) 用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律等规定制度或重大事项时，应符合：规章制度的内容合法；规章制度经过民主程序讨论；规章制度的内容告知劳动者。(3 分)
- (2) 有权解除劳动合同。孕期不能解除劳动合同仅限于预告解除的情形。(3 分)
- (3) 对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。(3 分)

案例：

钟某与 2014 年 3 月入职甲公司，该公司注册在 A 区，实际办公地点在 B 区，双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定钟某从事咨询师工作，入职后，甲公司对钟某进行了为期一周的岗前培训，双方签署了一份《服务期协议》，其中，注明甲公司对钟某进行了专业培训，花费培训费 2 万元，钟某须为公司服务满 5 年后方可离职。工作满两年后，钟某以个人原因辞职，甲公司以钟某未满服务期为由要求钟某支付违约金。钟某不服，遂向 B 区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，B 区劳动争议仲裁委员会认为其无管辖权，应由该公司注册地 A 区劳动争议仲裁委员会管辖。

问：

- (1) 《服务期协议》是否合法？为什么？
- (2) B 区劳动争议仲裁委员会是否有管辖权？为什么？

参考答案：

答：

- (1) 该《服务期协议》不合法，服务期条款是指双方当事人约定，由用人单位提供其专项培训的待遇才可以设定的，案例中岗前培训不满足专项培训的条件。岗前培训或者脱产培训等是劳动者的一项权利，有权利接受公司提供的入职培训。
- (2) B 区劳动争议仲裁委员会有管辖权，劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会都有管辖权，当同时向两个仲裁委员会提交仲裁申请时，由合同履行地受理。

案例：

严某 2017 年 7 月 11 日始入职某服饰公司，任商品主管。劳动合同约定期限为 3 年，试用期为 6 个月，双方同时签订了《试用期录用条件说明书》。约定严某如果在试用期存在如下情形之一的，视为不符合公司的录用条件，公司有权解除与严某的劳动同：……（10）试用期内非法定事由累计请事假超过 2 天或迟到超过 3 次，或者有旷工现象的。2017 年 11 月 6 日，公司向严某发出《终止试用期证明》，告知其根据考勤记录，在 2017 年 9 月 10 日前有四次迟到，不符合公司的试用期录用条件，通知严某 2017 年 11 月 6 日正式终止试用。公司通知终止劳动关系时，严某已经怀孕，严某申请仲裁，要求公司继续履行劳动合同。根据提示，回答下列问题

- （1）在严某怀孕并已提前告知公司的情况下，公司以试用期不符合转正条件为由将其辞退，是否合法，为什么？
- （2）本案试用期的约定是否合法，公司应当提供哪些证据证明其行为合法？

参考答案：

答：（1）合法。（2 分）

①女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依据本法 40、41 条规定解除劳动合同，本案不属于预告辞退的情形，且公司并不是因为当事人怀孕为由解除劳动合同的（2 分）；

②劳动法规定，劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的，可以解除劳动合同，本案中双方签订了《试用期录用条件说明书》，内容不违反法律规定，因此解除劳动合同的行为不违法（2 分）。

（2）①本案试用期约定是合法的。规定劳动合同 3 年以上固定期限和无固定期限劳动合同，试用期不得超过 6 个月；

②用人单位对录用条件作出合法约定的证据、试用期录用条件说明书、单位对员工试用期内的表现的客观记录、考勤记录等。（3 分）

案例：

2017 年 2 月 21 日，春天公司向卢某送达《关于卢某旷工和占用公司财产处罚通告》，载明卢某“连续旷工 13 日，公司多次通知仍拒不去新的工作岗位报道并拒还公司轿车，其行为违反了公司《员工手册》相关规定，属于严重的违纪行为，从即日起给予辞退处理”等内容。卢某认为春天公司解除劳动关系违法，应向其支付拖欠的工资、社保金及经济补偿金，故拒绝向春天公司返还轿车。经审理查明：卢某原系春天公司副总经理，春天公司 2016 年 9 月 6 日购买该车后，轿车登记在春天公司名下，随即交付卢某使用。

问：

- （1）本案中，春天公司需要向法院提供哪些证据以证明与卢某解除劳动关系合法？
- （2）卢某是否应归还公司的轿车？为什么？

参考答案：

答：（1）春天公司提交的证据：《劳动合同》；《员工手册》中关于旷工的规定、考勤记录；《员工手册》经民主程序制定的依据；袁某知悉《员工手册》的证据。（4 分）

（2）应当把车还给春天公司。因为轿车是提供给袁某的一种福利，不属于袁某的个人财产，当合同解除

后，应当归还汽车。（5分）

案例：

沈某于2014年6月1日入职先达公司，双方订立了3年期的劳动合同。2015年11月1日，先达公司与沈某签订《培训协议》，约定将沈某送到国外进行专项技术培训2个月，并约定沈某培训结束后再为公司服务5年，如沈某违反服务期约定须向公司支付违约金。2017年5月底，先达公司告知沈某，因公司业务调整，其与沈某所订立的劳动合同在2017年5月31日到期后不再延续，沈某无需再继续履行《培训协议》中约定的服务期。沈某认为，其劳动合同期限应当延续至服务期届满，先达公司终止劳动合同的行为属于违法终止，故提出仲裁申请，要求先达公司支付违法终止劳动合同赔偿金。

问：

- （1）先达公司与沈某约定的服务期是否合法，为什么？
- （2）先达公司终止与沈某的劳动合同是否合法，为什么？

参考答案：

答：

- （1）合法。（2分）
用人单位为劳动者进行专项技术培训。支付培训费用。可以约定服务期。（2分）
- （2）合法。（2分）
服务期是对劳动者的限制，用人单位可以放弃剩余的服务期。（3分）

案例：

丁某于2016年3月1日进入旭升公司担任销售部经理，劳动合同期限至2019年3月1日，约定试用期为3个月。试用期满后，丁某的销售业绩一直未能达标。2016年8月1日，应公司要求，丁某与旭升公司签署了《销售业绩改进计划》，给予丁某4个月的观察期，丁某承诺2016年8月至11月期间其本人每月的销售业绩不低于10万元，如未能完成该销售业绩，丁某需自行提出辞职。后丁某未能完成该销售业绩。2016年12月5日，旭升公司以丁某履行其自行离职的约定为由，要求丁某离职。丁某依照公司要求办理了离职手续，但不认为是自行离职。后丁某提出仲裁申请，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

问：

- （1）试用期满后，旭升公司能否以丁某试用期内销售业绩一直未能达标为由解除劳动合同，为什么？
- （2）《销售业绩改进计划》关于“如未能完成该销售业绩，丁某需自行提出辞职”的约定是否有效，为什么？
- （3）丁某要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金的请求是否成立，为什么？

参考答案：

答：

(1) 不能。(1 分)

旭升公司能否以丁某试用期内销售业绩一直未能达标为由解除劳动合同应在试用期内提出。(2 分)

(2) 该约定无效。(1 分)

劳动合同解除条件不能约定，只能法定。(2 分)

(3) 成立。(1 分)

丁某未能完成销售业绩，公司应当对其培训或调岗。本案中属于单位违法解除劳动合同，因此要支付经济补偿金。(2 分)

案例：

邵某 2013 年进入某民办高校任职英语教员，签订了 3 年固定期限劳动合同。2015 年 3 月学校以邵某严重违反规章制度连续旷工 3 个月为由，解除与邵某的劳动关系。随即停发了工资。邵某要求学校办理个人档案转移手续，学校以邵某未支付服务期违约的违约金为由拒绝办理。2015 年 7 月，邵某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求学校为其办理档案转移手续并且赔偿损失。

试分析：

(1) 若邵某与学校的劳动合同中包含服务期条款，邵某服务期未满，学校要求支付违约金应当满足哪些条件？

(2) 若邵某旷工属实，学校扣留其档案作为支付服务期违约金的保证是否合法？为什么？

参考答案：

答：

(1) 该学校为某提供专项培训费用，对其进行专业技术培训。

违约金的数额不得超过学校为某提供的培训费用。(4 分)

(2) 不合法。(2 分)

为离职劳动者办理案转移是用人单位法定的后合同义务，无论劳动者存在何种错误而解除合同，用人单位都无权以任何理由扣留离职劳动者的档案。

用人单位应当按照《劳动合同法》的规定为劳动者办理案转移手续。(3 分)

案例：

某商场 2011 年 6 月聘用 29 岁的王某担任保安，聘用经验丰富的退休人员李某担任会计，王某和李某都和商场签订了为期 2 年的合同，试用期 3 个月。合同规定王某的工资为每月 1200 元，李某的工资为每月 800 元。该商场所在地的最低工资标准为每月 1000 元。2011 年 8 月尚在试用期内的王某在下班回家途中，驾驶一辆没有牌照的摩托车与一辆闯红灯的公交车相撞受伤，无法上班，需要在家疗伤休养一段时间。

问：

- (1) 王某能否认定为工伤?为什么
- (2) 如果王某属于工伤，那么该如何提出申请?

参考答案：

答：

(1) 能认定为工伤。因为根据《工伤保险条例》第 14 条、第 16 条的规定，王某在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害，应当认定为工伤。

(2) 王某发生事故伤害后，所在单位应当自事故伤害发生之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，须报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未依法提出工伤认定申请的，王某或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

案例：

王某于 2014 年 5 月与某电子公司签订了一份为期三年的劳动合同。据有关部门检测，王某所在的作业场所空气中的含铅及其化合物等有毒物质浓度超过了国家卫生标准，其工种属于有毒有害工种。2015 年 1 月王某怀孕，为保证胎儿健康发育，医院书面建议王某不要在有毒有害的环境下工作。王某便持医院的诊断证明及建议书，多次要求公司领导重新安排其劳动岗位，但被拒绝。僵持一周后，王某便自行离开岗位，公司遂以王某擅自离开工作岗位为由，决定解除与王某的劳动合同。

问：

- (1) 王某怀孕后，公司是否应该调整其工作岗位?为什么? (4 分)
- (2) 公司解除王某的劳动合同是否合法?为什么? (5 分)

参考答案：

答：

- (1) 王某怀孕后，公司应当调整其岗位。(1 分)

王某所在的工作场所有毒物质超过国家标准，根据《女职工禁忌劳动范围》的规定，孕期职工不应从事有毒有害环境下工作，公司应当调整其岗位。(3 分)

- (2) 公司解除劳动合同的行为不合法。(2 分)

王某不属于擅自离岗，王某多次要求公司更换工作环境，但公司在一周内都不予理睬，属于违章指挥，劳动者有权拒绝单位的违章指挥。因此王某离开岗位并无不当，公司应当依法为王某安排能适应的工作，并酌情减轻劳动量。(3 分)

案例：

2012年7月15日佟某从正和建设工程发展有限公司离职，其主张2011年10月至2012年2月工作期间每月加班4天，要求公司支付加班费。佟某不能提供相关证据。正和建设工程发展有限公司提供了2012年1、2月份的工资表，显示佟某每月加班4天。

根据提示，回答问题：

(1) 关于加班事实的举证责任，应由哪方当事人承担？为什么？（3分）

(2) 在公司已提供2012年1、2月份工资表的情况下，其余月份的加班事实应当由哪方当事人继续证明？为什么？（3分）

(3) 2013年7月10日佟某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，是否超过仲裁时效？说明理由。（3分）

参考答案：

答：

(1) 由劳动者举证。劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。（3分）

(2) 公司举证。公司提供其他月份工资表，表明公司掌握加班事实的证据。（3分）

(3) 仲裁时效：劳动争议申请仲裁的时效期间为1年；在离职一年内提出仲裁申请，符合仲裁时效的要求。（3分）

案例：

2014年6月5日，实创公司以郭某收受客户红包，严重违反公司规章制度为由解除劳动合同并将解除劳动合同通知书快递给郭某。郭某于2014年6月8日签收了该通知书。经查，郭某收受客户红包属实。2014年6月10日，郭某在医院检查妊娠：反应阳性。郭某认为自己正处于怀孕期间，实创公司与其解除劳动合同违法，故申请劳动仲裁。

根据提示，回答下列问题：

(1) 若仲裁庭以实创公司的规章制度为依据，该规章制度应当满足哪些条件？（3分）

(2) 郭某在怀孕期间，用人单位是否有权解除劳动合同，请说明理由。（3分）

(3) 若仲裁庭不予受理本案，郭某如何进一步寻求法律救济？（3分）

参考答案：

答：

(1) 该规章制度的内容合法；规章制度经过民主程序讨论；劳动者知道并清晰规章制度的内容。（3分）

(2) 有权解除劳动合同。孕期内不能解除劳动合同，但是违反公司规章制度、严重徇私舞弊给单位造成严重损失的除外。（3分）

(3) 对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。（3分）

案例：

齐某为徐某的母亲。2013年9月，康华公司委派徐某到国美公司君悦店从事手机销售工作。徐某与康华公司未签订劳动合同。2014年4月16日，徐某上班途中遭遇车祸死亡。2014年5月21日，齐某向当地劳动争议仲裁委员会提出申请，要求确认徐某与康华公司存在劳动关系。仲裁过程中，齐某提交了康华公司向国美公司出具的“促销担保书”复印件作为证据，证明徐某是康华公司员工。康华公司对该复印件的真实性未提出异议。仲裁委员会支持了齐某的主张，康华公司不服该仲裁裁决，起诉到某基层法院。

请回答：

(1) 齐某是否具备本案当事人资格，为什么？(5分)

(2) “促销担保书”复印件能否作为本案诉讼的定案依据，为什么？(4分)

参考答案：

答：(1) 齐某具备本案当事人资格。依照相关司法解释，劳动者死亡的，劳动者地近亲属有权请求确认劳动关系。(2分)

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。(3分)

(2) 促销担保书复印件能够作为本案诉讼的定案依据。(2分)

因为在劳动仲裁阶段，康华公司未对该复印件的真实性提出异议，要保证该担保书是真实有效的诉讼中不得违反诚信原则，应当承认该证据的真实性。(2分)

案例：

某煤矿矿招收了50名井下作业工人，其中有20名工人未与原用人单位解除劳动合同。该煤矿人事部门拿出事先印好的劳动合同，要求工人签字。合同内容有：第一、婚丧假期间不支付工资；第二、每月延长工作时间不超过40小时；第三、职工一方要求提前解除劳动合同，需提前60天通知用人单位；第四、职工可以自愿参加失业保险和养老保险；第五、在合同期内职工患砂肺病，煤矿可以解除劳动合同；第六、职工连续工作满一年以上，可以享受年休假。

请回答：

(1) 该煤矿招收工人的行为中有哪些违法之处？请说明理由。(4分)

(2) 该劳动合同内容是否违法？为什么？(5分)

参考答案：

答：

(1) 招用尚未与原单位解除劳动关系的劳动者、劳动合同签订程序违法、未介绍用人单位（煤矿）的规章制度、未与劳动者协商合同内容。(4分)

(2) 违法。(1分)

婚丧假期间应支付工资；每月延长工作时间不超过 36 个小时；职工一方要求解除劳动合同需提前 30 天通知用人单位；参加失业保险和养老保险是企业强制性义务；在合同期内工人患砂肺病，用人单位不得解除劳动合同；（4 分）

案例：

谷某 2010 年 6 月 19 日起任职于方达公司第二事业部门副总经理。2012 年 3 月方达公司与艾斯克公司合并组成新的公司英琦公司。谷某仍在原工作场所、工作岗位工作。2014 年 6 月 30 日劳动合同期满，双方不再续签劳动合同。

根据提示，回答下列问题：

- （1）支付谷某经济补偿金时，其工作年限应计算为几年，为什么？（3 分）
- （2）若谷某签订有竞业禁止协议，但未有竞业禁止期间的经济补偿约定，谷某履行了竞业禁止义务后，可要求用人单位支付经济补偿的标准是什么？（4 分）
- （3）若谷某与公司在合同终止经济补偿问题上发生争议，人民调解委员会主持下就给付义务达成了调解协议，该协议的法律效力如何认定？（2 分）

参考答案：

答：

- （1）工作年限应计算四年半。关于特殊情况下劳动合同的履行原则中：因为公司发生合并或者分立情况，原合同继续有效，因此时间应当从 2010 年 6 月 19 日算起。（3 分）
- （2）那么依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》的规定，劳动者可以要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30%按月支付经济补偿。
- （3）该调解协议具备法律效力。因支付劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当立即发出支付令。

案例：

员工甲 2013 年 8 月 1 日进厂，月工资 3000 元，但公司一直未与其签订劳动合同。2014 年 5 月 1 日，公司对劳动合同普查时，发现与员工甲漏签了劳动合同。公司表示要与员工甲补签劳动合同，员工甲同意补签，但是要求公司先向其另行支付其 2013 年 8 月 1 日至 2014 年 5 月 1 日的一倍工资，否则拒绝与公司签订书面劳动合同。

根据所给材料请回答：

- （1）2014 年 5 月 1 日前，未订立书面劳动合同的工资应如何支付？（3 分）
- （2）若员工甲拒绝订立书面劳动合同，公司依法应当如何处理？（3 分）
- （3）若公司与员工甲直至 2014 年 9 月 1 日仍未订立书面劳动合同，员工甲要求与公司签订无固定期限劳动合同，公司能否拒绝？为什么？（3 分）

参考答案：

答：

(1) 按照《劳动合同法》第 82 条规定，用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付 2 倍的工资。这里规定支付两倍工资的起算时间为用工之日起满 1 个月的次日，截止时间为补订劳动合同的前一日。本案应该向员工甲，多支付 2013 年 9 月 1 日至 2014 年 4 月 30 日的一倍工资。(3 分)

(2) 本案员工甲拒绝订立书面劳动合同，公司可以书面通知员工甲终止劳动关系。用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依我国《劳动合同法》第 82 条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照我国《劳动合同法》第 47 条的规定支付经济补偿。(3 分)

(3) 公司不能拒绝。用人单位自用工之日起满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满 1 个月的次日至满 1 年的前一日应当依照我国《劳动合同法》第 82 条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满 1 年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。本案中时间达到 1 年，因此公司不能拒绝。

案例：

陈某于 2011 年 9 月 1 日与星源劳务派遣公司（以下简称星源公司）签订劳动合同并被派遣至龙跃公司工作，劳动合同期限为 2011 年 9 月 1 日至 2013 年 8 月 31 日。但龙跃公司与星源公司签订的劳务派遣协议于 2013 年 4 月 30 日到期，未续签劳务派遣协议。由于龙跃公司与星源公司之间已经不存在劳务派遣关系，龙跃公司将陈某退回星源公司。陈某认为其与星源公司的劳动合同约定派遣至龙跃公司的期限尚未届满，其应当继续在龙跃公司上班，不同意其他任何解决方案。

请根据上述提示回答下列问题，并说明理由。

(1) 龙跃公司将陈某退回星源公司符合《劳动合同法》的规定吗？(3 分)

(2) 星源公司能否以客观情况发生重大变化为由解除陈某的劳动合同。(3 分)

(3) 龙跃公司对星源公司解除与陈某劳动合同的行为，是否需要承担连带责任？陈某是否可以向龙跃公司主张赔偿？(3 分)

参考答案：

答：

(1) 不符合。《劳动合同法》规定：被派遣劳动者有严重违纪或不能胜任工作的情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依法可以与劳动者解除劳动合同。陈某并没有达到规定的情形，因此龙跃公司不能将其退回劳务派遣公司。(3 分)

(2) 星源公司不能以客观情况发生重大变化为由解除陈某的劳动合同，在劳务派遣关系中，用人单位合法解除的情形不包括这一项；其与龙跃公司的劳务派遣协议的期限是明显可以预见的，因此不能认定为“客观情况发生重大变化”。(3 分)

(3) 龙跃公司需要承担连带责任。根据《劳动合同法》，劳务派遣单位的违法行为造成

被派遣劳动者权益受到损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任，因此陈某可以向龙跃公司主张赔偿。（3分）

案例：

周某是某电器公司的工程师。2014年12月23日，某电器公司表示一周后双方之间为期2年的劳动合同期满，不再与周某续约，通知其无需再上班，电器公司足额发放了周某12月份的工资。当日下午，周某到某医院体检，诊断结果是：“骨盆未见明显异常，右髌骨轻度骨质增生”，医嘱：“注意休息，避免过度活动。”周某随即向公司提出，其身患骨质增生，需要休息治疗，要求电器公司给予其2个月的医疗期，此间不得解除劳动合同。双方由此发生劳动争议。

根据提示回答下列问题：

- （1）周某认为自己应当享受医疗期待遇，某电器公司不得解除劳动合同，该主张是否合理？为什么？（3分）
- （2）周某主张某电器公司无故辞退，该说法是否成立？为什么？（3分）
- （3）某电器公司是否应当支付周某经济补偿金？为什么？（3分）

参考答案：

答：

- （1）患病是以需要停止工作治病休息为前提。周某患轻度骨质增生，医生的诊断也无休息治疗的建议，故无需“医疗期”。单位依法终止劳动合同合理。（3分）
- （2）不成立。距离劳动合同期限届满仅剩7天，公司已经支付其12月份的工资，要求其不再上班，属于合同终止行为，不属于无故辞退。（3分）
- （3）应当支付2个月工资的经济补偿金。两年劳动合同期满终止。依法应当支付经济补偿，满一年支付一个月的经济补偿。（3分）

案例：

柳某于2007年3月入职A公司工作，直至2010年12月31日双方劳动合同到期终止。2011年3月11日，柳某就其与A公司劳动争议纠纷一案向某区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求A公司支付其2009年度年终奖金。2012年2月23日，柳某又以要求A公司向其支付2010年度加班费为由再次向某区劳动争议仲裁委员会提出申请。

根据提示，回答下列问题：

- （1）若柳某不服该仲裁结果，欲寻求司法救济，应当满足哪些条件？（3分）
- （2）若柳某主张其于2011年3月11日第一次向仲裁委提出仲裁申请后，仲裁时效中断，其所主张的2010年度的加班费未超过仲裁时效，是否应当支持该主张，为什么？（3分）
- （3）若柳某提出应由A公司提供考勤记录，以证明存在加班事实，仲裁庭应如何处理？（3分）

参考答案：

答：

(1) 对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。所以柳某必须在收到裁决书 15 日内向人民法院提起诉讼。(3 分)

(2) 应该支持。我国《劳动争议调解仲裁法》第 27 条规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为 1 年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

仲裁时效因当事人主张权利，或者有关部门请求权利救济，或者对方愿意履行义务而中断，从中断时起，仲裁时效重新计算，因此起算时间应当为 2011 年 3 月 31 日。(3 分)

(2012 年 2 月 23 日)

(3) 加班事实的证明应当由柳某提供，当劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。(3 分)

案例：

李某任职于甲公司，岗位为人事专员，双方订立了书面劳动合同，合同期限自 2011 年 1 月 5 日起至 2013 年 1 月 4 日止。李某于 2011 年 8 月怀孕，其间曾因先兆流产向甲公司请过两次病假，甲公司根据医院诊断证明准假。后来李某未再履行请假手续，多次缺勤。2011 年 12 月 5 日，甲公司向李某发出解除劳动合同通知书，理由系旷工 30 日。甲公司的《员工手册》中规定了明确的请假程序，并有“连续旷工 8 天，单位可解除劳动合同”的内容。李某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决甲公司继续履行劳动合同并缴纳各项社会保险费用。

问：

(1) 甲公司根据《员工手册》的规定处理李某，应符合什么条件？

(2) 如果《员工手册》符合法律规定，李某的请求能否得到仲裁委员会的支持？为什么？

(3) 若仲裁委员会裁决甲公司应为李某缴纳社会保险，甲公司不服该裁决，甲公司可通过何种途径维护自身权益？

参考答案：

答：

(1) 甲公司根据《员工手册》规定处理李某，要确保员工手册不能违反法律法规的规定，其次员工手册要及时公示，需要提供证据确保每个员工收到员工手册。(3 分)

(2) 李某的请求不能得到仲裁委员会的支持。我国《劳动合同法》第 39 条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位有权解除劳动合同。(3 分)

(3) 用人单位可以自收到仲裁裁决书之日起 30 日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。(3 分)

案例：

张某 2008 年 2 月应聘至某报社，双方达成口头协议，约定张某在某报社从事兼职校对员工作，每天下午到报社工作 4 小时，每周工作五天，报社对张某进行考勤管理。张某在报社的劳动待遇与校对员挂钩，与该报社全日制职工的待遇不同。2012 年 10 月 15 日，报社以张某在从事校对工作时出现重大差错、严重违反单位规章制度为由，作出了“取消张某临时校对资格”的处理决定，并于当日口头对张某予以辞退。张某向劳动仲裁委员会申请仲裁，请求确认张某与某报社之间的劳动关系，要求与报社签订并继续履行劳动合同。报社认为，其与张某之间不存在劳动关系，张某基于劳动关系的请求没有法律依据。

请回答：

- (1) 张某与某报社之间是否存在劳动关系？为什么？如果是劳动关系，是全日制还是非全日制劳动用工关系？为什么？（2 分）
- (2) 张某的仲裁请求能否得到支持？为什么？（4 分）
- (3) 本案中，张某能否以个人名义参加基本养老保险？为什么？（3 分）

参考答案：

答：(1)

- ①存在劳动关系。(1 分) 因为张某与报社虽然没有订立劳动合同，但是已经存在了用工行为，即已经构成了劳动关系，所以张某享有劳动法律规定的权利；(1 分)
- ②属于非全日制劳动用工关系，每天工作不超过 4 小时，每周不超过 24 小时。(1 分)
- (2) 不能得到支持，因为非全日制用工可以口头形式订立合同，而且任何一方随时都可以解除劳动合同。(3 分)
- (3) 可以。因为根据法律规定，未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本养老保险。(3 分)

案例：

2010 年 6 月，邹某到一家公司做保洁。公司人力资源部的负责人告诉邹某，该工作属于非全日制用工，每天工作七小时，主要工作是保持工作环境整洁及主管安排的其他工作，公司不为其缴纳社会保险，工资按月发放。同时，该人力资源部要求邹某签订了一份劳务合同，并向邹某解释说，非全日制用工人员与公司是劳务关系，所以签劳务合同。2010 年 8 月，邹某在骑自行车上班途中，被一辆逆向行驶的轿车撞倒造成骨折，花去医药费 8000 多元。

请回答：

- (1) 邹某与公司之间是劳动关系还是劳务关系？为什么？（2 分）
- (2) 公司将邹某作为非全日制用工是否合法？为什么？（4 分）
- (3) 邹某能否认定为工伤？为什么？（3 分）

参考答案：

答：

(1) 邹某与公司之间的劳动关系。全日制用工与非全日制用工属于劳动关系。(2分)

(2) 公司将邹某作为非全日制用工不合法。(2分)

非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。而邹某每天工作7小时，不属于非全日制，应当属于全日制。(2分)

(3) 能认定为工伤。(1分)

在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的属于工伤认定范围。(2分)

案例：

2009年5月，王某到某建筑公司务工，双方签订了为期1年的劳动合同，合同约定：月工资800元，每天工作9小时，合同履行期间发生死伤病残，公司概不负责。2009年8月，王某在施工中因自己操作不当被砸伤，后经劳动能力鉴定委员会鉴定为八级伤残。2010年5月，合同到期，公司终止与王某的合同关系。

请回答：

(1) 王某与建筑公司签订的合同中哪些内容违反了劳动法的规定？(3分)

(2) 王某因自己操作不当被砸伤能否认定为工伤？为什么？(3分)

(3) 合同到期后，公司能否终止与王某的合同关系？为什么？(3分)

参考答案：

答：

(1) 违反了《劳动法》的第36条规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周工作不超过44小时的工时制度。”“死伤病残，公司概不负责”，这一条内容违法，属于无效合同。(3分)

(2) 可以认定为工伤，因为工伤保险实行无过错责任原则，无论工伤事故的责任归于用人单位还是职工个人或第三人，用人单位均应承担保险责任。(3分)

(3) 不能，因为根据《工伤保险条例》规定，劳动者在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失劳动能力的，或者大部分丧失劳动能力且劳动者没有提出终止劳动合同的，用人单位不得与劳动者终止劳动合同。(3分)

案例：

赵某于2008年1月到甲公司担任会计工作。双方订立了劳动合同，约定合同的期限为2008年1月18日至2011年1月17日。合同到期后，双方未再续签劳动合同。赵某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求甲公司为其出具终止合同证明和办理社会保险及档案转移的手续并支付终止劳动合同的经济补偿金。甲公司认为赵某未与公司办理辞职手续并拒绝办理工作交接，同时赵某涉嫌经济犯罪侵害了公司利益，该案公安机关已立案侦查，因而不同意赵某的仲裁请求，请求依法驳回赵某的仲裁请求。

问：

(1) 赵某拒绝办理工作交接，甲公司能否以此为抗辩理由拒绝出具终止劳动合同证明并拒绝办理社会保险及档案转移的手续，为什么？(5分)

(2) 赵某涉嫌违法犯罪，已被公安机关已立案侦查，能否成为甲公司拒绝支付经济补偿的理由，为什么？(4分)

参考答案：

答：

(1) 不能。根据《劳动合同法》，在劳动关系终止后，用人单位应在终止劳动合同时，出具终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系的转移手续。双方之间存在的其他争议不能作为用人单位不履行该义务的理由。(5分)

(2) 不能。根据劳动合同法，劳动合同期满，除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，终止固定期限劳动合同应支付经济补偿，本案中甲公司不与赵某续订劳动合同，应支付经济补偿。(4分)

案例：

张某经营一家服装加工门店，2013年12月5日张某与李某口头协议：李某在张某门店按张某提出的钮扣缝制标准、交付时间缝制钮扣，张某按李某完成纽扣的数量支付报酬。李某按协议约定，按期交付了钮扣，但张某一直未按协议支付报酬。此后，李某多次向张某索要报酬，张某都以暂时没有现钱为由拒绝支付。于是李某将张某诉至法庭。

试分析：

(1) 张某和李某之间是何种法律关系，这种关系是否应受劳动法的调整？

(2) 法院应否受理？为什么？

参考答案：

答：

(1) 张某和李某之间是劳务关系，不应受到劳动法的调整。(2分)

在本案中，李某按约定完成、制作服装配件任务，不受张某管理，这种承揽关系是务关系而不是劳动关系，不受劳动法调整。(3分)

(2) 劳动法上的劳动争议，必须要先经过仲裁程序才能进入诉讼程序。

本案纠纷不属于劳动法的调整范围，也就不需要经过仲裁程序，因此，法院可以直接受理。(4分)

案例：

李某以其向仲裁委提交的指纹打卡考勤记录为据，要求所在绮丽设计公司支付其自入职时起到离职时止周六加班的加班费共计3000元。绮丽设计公司认可该考勤记录，但以存在“加班审批”制度为由反驳李某的请求。

根据提示，分析下列问题：

- (1) 若李某无法提供加班审批表，该案应当如何仲裁？为什么？
- (2) 若绮丽设计公司不服仲裁裁决，怎样实现权利救济？
- (3) 若李某不服仲裁裁决，怎样实现权利救济？

参考答案：

答：

- (1) 应支持李某的请求。因公司认可的考勤记录可以证明加班事实的存在。若有加班审批制度，该加班审批表也不应由李某提供。
- (2) 可以向法院提出撤销仲裁裁决申请，但不可以起诉。因为本案争议标的内容和额度表明属于一裁终局，属于用人单位不可以起诉的案件范围。
- (3) 李某可以向法院提起诉讼。终局裁决是对用人单位而言的，因此李某不服从裁决的可以在收到裁决书后 15 日内向人民法院提起诉讼。

案例：

韩某与某公司签订了三年期劳动合同。其中约定：劳动过程中出现伤残，责任自负。20XX 年 8 月，韩某在操作机器时因疏忽大意导致左手受伤，住院治疗 20 多天。出院时，该厂只支付治疗期间工资，医疗费用全部由职工自理。为此，韩某向当地劳动争议仲裁委员会提出申请，要求该厂支付其全部医疗费用。

试分析：

- (1) 劳动合同中规定“伤残责任自负”条款是否有效？为什么？（3 分）
- (2) 韩某能否认定为工伤？为什么？（3 分）
- (3) 劳动争议仲裁委员会应如何作出裁决？（3 分）

参考答案：

答：

- (1) 劳动合同中规定的“伤残责任自负”的条件无效。
因为该条款违反劳动法律法规的强制性规定。（3 分）
- (2) 韩某可以认定为工伤。因为实在工作时间、工作场所导致的受伤。（3 分）
- (3) 劳动争议仲裁委员会应当支持韩某的主张，责令公司承担全部医疗费用。（3 分）

案例：

高某 2015 年 5 月 1 日入职 A 公司任加工工艺师，合同期限三年，月工资 8000 元。

双方订立《竞业限制协议》约定：“高某与 A 公司解除或终止劳动合同后 1 年内不得到与 A 公司有竞争关系的单位（包括但不限于 B 公司）就职，A 公司按高某离职时上年度工资的 10% 一次性支付竞业限制补偿金，高某若不履行上述义务，应当承担违约赔偿责任，违约金为 20 万元。”2016 年 7 月 13 日，高某以个人原因辞职。A 公司按约定向高某支付了竞业限制补偿金 9600 元，高某领取了该补偿金。2016 年 8 月高某到 B 公司从事加工工艺师工作，给 A 公司造成了 20 多万元的损失。A 公司遂申请劳动仲裁。根据提示，分析下列问题：

(1) 本案中竞业限制协议的效力如何认定?

(2) A 公司要求高某支付 20 万违约金的请求是否应当支持, 为什么?

参考答案:

答:

(1) 有效。(2 分) 符合竞业限制协议约定的条件, 内容合法。约定经济补偿过低, 不影响竞业限制协议的效力, 用人单位可以按照劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月平均工资的 30% 按月支付或者补足经济补偿。(2 分)

(2) 应当支持。(2 分) 劳动者违反竞业限制协议应当按照约定向用人单位支付违约金。法律没有对违约金的标准作出规定, 违约金应当与实际损失进行比较。(3 分)

案例:

沈某于 2014 年 6 月 1 日入职先达公司, 双方订立了 3 年期的劳动合同。2015 年 11

月 1 日, 先达公司与沈某签订《培训协议》, 约定将沈某送到国外进行专项技术培训 2 个月, 并约定沈某培训结束后再为公司服务 5 年, 如沈某违反服务期约定须向公司支付违约金。2017 年 5 月底, 先达公司告知沈某, 因公司业务调整, 其与沈某所订立的劳动合同在 2017 年 5 月 31 日到期后不再延续, 沈某无需再继续履行《培训协议》中约定的服务期。沈某认为, 其劳动合同期限应当延续至服务期届满, 先达公司终止劳动合同的行为属于违法终止, 故提出仲裁申请, 要求先达公司支付违法终止劳动合同赔偿金。问:

(1) 先达公司与沈某约定的服务期是否合法, 为什么?

(2) 先达公司终止与沈某的劳动合同是否合法, 为什么?

参考答案:

答:

(1) 合法。(2 分) 用人单位为劳动者进行专项技术培训。支付培训费用。可以约定服务期。(2 分)

(2) 合法。(2 分) 服务期是对劳动者的限制, 用人单位可以放弃剩余的服务期。(3 分)

案例:

2017 年 4 月 24 日广州申甬公司根据业务结构调整, 做出《关于杨光等同志职务调整的通知》免去张某的经理职务, 调其到申甬公司北京业务总部工作, 级别待遇不变。张某不同意该岗位调整决定, 既未到新岗位报到也未返回原岗位正常上班。2017 年 5 月 26 日, 申甬公司以张某自 2017 年 5 月 4 日开始未按公司规定打卡考勤、旷工达到十几天, 严重违反规章制度为由, 解除了双方的劳动合同。张某认为调岗应当双方协商一致, 公司行为是故意以调动岗位为手段逼迫其解除劳动关系, 属于违法解除。张某申请仲裁, 要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。根据上述提示, 回答下列问题:

(1) 张某的仲裁请求是否应当支持, 为什么?

答: 不应当支持, 因为平级调动, 且级别待遇不变不需要经过劳动者同意, 劳动者有遵守单位规章制度的义务。

(2) 申甬公司认为张某违反规章制度, 应当提供哪些证据?

答: ①公司的规章制度内容要合法, 且符合解除劳动合同的条件; ②张某旷工的事实记录;