

# 案例1:

下面是星云公司（甲方）和员工张云（乙方）签订的劳动合同的内容：

- 1、乙方的职务为内部网络维护工程师，主要负责公司内部网数据规划和建设；负责内部网的安全和维护。
- 2、乙方的正常工作时间为每日8小时。
- 3、甲方根据工作需要要求乙方加班时，乙方除不可抗拒的原因外，应予配合。
- 4、乙方需遵守《员工手册》中规定的各项劳动纪律。
- 5、甲方应按月支付乙方报酬，乙方的工资待遇为**2000元/月**。
- 6、本合同一式两份，甲、乙双方各执一份，经双方签章后于**2003年8月1**日起生效。
- 7、本合同为长期合同，甲、乙双方若不特别声明，本合同持续有效。
- 8、甲、乙双方在履行本合同的过程中发生争议，同意以劳动局为第一审理机关。

问题：请指出以上 条款中缺少哪些法定条款。



## 案例1

请指出以上条款中缺少哪些法定条款。

答：

- (1) 长期劳动合同应明确合同期限
- (2) 应列出劳动保护和劳动条件
- (3) 应列出社会保险项目
- (4) 应列出劳动合同终止的条件
- (5) 应列出违反劳动合同的责任

## 案例2:

邓某等**15**人系某住宅总公司建筑工程队工人，月工资标准为**750**元。**1996**年**9**月，该公司决定建筑工程队实行日工资制，公司以月工资**750**元除以每月日历天数**30**天，得出日工资**25**元。小时工资用日工资**25**元除以**8**小时得出**3.13**元。**10**月份发工资时，邓某等人实得工资**529**元，比过去少**221**元。邓某等人找到公司，提出日工资标准太低，要求改正。公司以日工资是由原月工资标准换算而来为由，不予改正。为此，邓某等人向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

## 案例2

该公司的决定有没有错误，错在哪里？

答：

这是一起因工资问题发生的争议，焦点是怎样计算日工资和小时工资。本案中，该公司的计算方法是错误的。

制度工作天数计算公式为：

$$(\text{全年日历天数} - \text{法定节假日天数} - \text{公休日}) \div 12 \text{个月} = \text{每月制度工作天数}$$

日工资为劳动者本人月工资标准除以每月制度工作天数，小时工资为日工资除以8小时。

按照上述公式，每周实行40小时工作制时，每月制度工作天数为21.16天。以该公司工程队为例，每周实行40小时（每周五天）工时制度，公司与职工劳动合同规定月工资为750元，职工的日工资计算应为： $750 \text{元} \div 21.16 \text{天} = 35.44 \text{元}$ ，小数工资为： $35.44 \text{元} \div 8 \text{小时} = 4.43 \text{元}$ 。邓某10月份应得749.91元。

从本案的情况看，该公司在计算劳动者工资时，把规定的应按劳动者月工资除以每月制度工作天数折算，没有扣除法定节假日和公休日，因此，出现了错误的结果。

## 案例3:

1996年9月，北京某食品公司因赶制中秋月饼，连续三天每日延长职工工作时间**2**小时，谢某日工资标准为**20**元，小时工资标准为**2.5**元，企业每天支付给谢某加班工资**2.5**元，三天共计**7.5**元。谢某认为企业付给自己的加班工资不对，要求按不低于**150%**的工资报酬发给加班工资，而企业劳资科则认为，三天共发给谢某**7.5**元加点工资是符合《劳动法》规定的，其计算办法为**2.5元 × 2小时 × 150**

**% = 7.5**元，扣除已发给谢某**2**小时的标准工资**5**元外，每天应发给谢某**2.5**元的加班工资。对此，双方意见不一。

问题：该公司劳资科这样的计算对不对？为什么？



### 案例3

该公司劳资科这样的计算对不对？为什么？

答：

本案中食品公司劳动资科对谢某加班工资的计发办法是错误的。

该食品公司加班工资计发的错误主要表现在扣发了加班工资中本来就没有包括的正常标准工资。例如，谢某小时工资标准为2.5元，日延长工作时间2小时，共延长工作时间3天，其加班加点工资的计算方式应为 $2.5 \times 2 \text{小时} \times 3 \text{天} \times 150\% = 22.5 \text{元}$ 。在这里，食品公司从22.5元中扣除了谢某每天正常标准工作时间2小时工资5元，三天共计15元，实际上，谢某每天延长工作时间的2小时中，企业事先并没有发给其每小时2.5元的工资，每小时2.5元的工资是按每天日工作8小时工资5元，三天共计15元，实际上，谢某每天延长工作时间的2小时中，企业事先并没有发给其每小时2.5元的工资，每小时2.5元的工资是按每天日工作8小时计算的。这就是说，每小时2.5元的工资标准是计算加点工资的依据，加点工资报酬中不能扣发正常标准工作时间中相应的小时工资数额。

## 案例4:

周某系某大型机床厂职工，1995年3月作为富余人员被安排到该厂劳动服务公司批发部工作。厂里给批发部拨款10000元作为扶持经费。1995年5月，该批发部由陈某承包经营，陈某与劳动服务公司签订了承包经营协议。协议约定，批发部在合法经营的前提下自付人员工资。但陈某从1995年8月至11月未向周某支付工资。在此以后，该劳动服务公司发现陈某在经营中有违法行为，即从1996年1月令其停业整顿。周某自1995年8月整顿期间一直领不到工资，多次向劳动服务公司反映均得不到解决，便向劳动仲裁机关提出申诉。仲裁机关受案后，对周某的工资裁决为由机床厂支付。但是在处理此案时，对周某的工资由谁支付有两种不同意见：一种意见认为拖欠周某的工资应由承包人陈某负责支付，因为陈某在承包经营时与劳动服务公司签有协议，协议约定由陈某支付员工工资。另一种意见认为拖欠周某的工资应由劳动服务公司支付，因为批发部作为劳动服务公司的一个业务部门没有自主用人权力，且承包人陈某违法经营，是由劳动服务公司责令其停产整顿的。

问题：本案所拖欠的工资应该由谁来支付？为什么？

## 案例4

本案所拖欠的工资应该由谁来支付？为什么？

答：

仲裁委员会裁决这起拖欠周某工资的劳动争议由机床厂支付是正确的。而其他两种意见虽都有一定道理，但从劳动法律关系看，都有偏颇。

(1)根据《劳动法》第十六条的规定，周某与该机床厂是使用和被使用的劳动关系，周某作为富余人员被安排到劳动服务公司批发部，只是厂里安排人员的一种方式，并未与该机床厂解除劳动关系。厂方将周某安排到劳动服务公司时，只给批发部10000元扶持款，并没有对周某的使用关系做出任何明确的安排意见。因此，拖欠周某的工资应由该机床厂承担责任。至于机床厂和劳动服务公司之间的问题应由双方协商解决。

(2)批发部承包人陈某对批发部承包经营，只是经营方式的改变，并没有改变批发部作为劳动服务公司业务部门的性质，而且承包协议约定，批发部在合法经营的前提下自付人员工资。这就是说，一旦出现非法经营，受到查处便不能支付人员工资。本案中周某的工资被拖欠正是由于该批发部非法经营，而且后来还由劳动服务公司责令其停产整顿。因此，让其承担拖欠周某的工资是不合理的。当然，由机床厂承担支付拖欠周某的工资，并不意味着承包人陈某万事大吉，陈某与劳动服务公司之间的承包经营关系，以及承包经营中出现的各种问题，包括员工工资的支付，应按承包经营的有关规定解决。



## 案例5:

职工桂某1977年9月参加工作，先后在某市运输公司、邮电局等单位任职，1995年5月17日不幸摔伤住院，经医院确诊为轻度骨折，需半年多时间才能痊愈。1995年8月20日，公司通知桂某3个月的医疗期已满，如不能回公司上班工作将解除劳动关系。桂某提出自己已工作了十多年，3个月医疗期太短，而该公司以桂某只在公司工作了不到一年，如不能在8月30日前回公司上班便解除劳动关系。为此，桂某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求仲裁委员会依法确定自己应当享受的医疗期待遇。仲裁委员会受案后，对双方根据世纪情况做出调解，企业接受仲裁调解，给予桂某6个月的医疗期。

问题：劳动争议仲裁委员会为什么会做出这样的调解？是否合理？

## 案例5

劳动争议仲裁委员会为什么会做出这样的调解？是否合理？

答：

本案争议的实质问题是职工的医疗期如何计算，从案情陈述看，该食品公司的计算方法是错误的，是不符合法律规定的。

本案中，该食品公司错就错在计算职工桂某医疗期时，只看桂某在本单位的工作年限，没有看桂某的实际工作年限。《企业职工患病或非因工负伤医疗期限规定》第三条明确规定“实际工作年限十年以上的，在本单位工作五年以下的，医疗期为六个月”，很显然，职工桂某1977年9月参加工作，到1995年5月实际工作年限已将近18年多，其非因工负伤后的医疗期应以桂某实际工作年限和在现在工作单位的工作年限和在现在工作单位的工作年限合计作为条件来计算，即享受六个月的医疗期。

## 案例6:

谭谈1998年6月与大华科技公司签订了为期3年的劳动合同。合同期间，大华公司为了研制新项目派谭谈外出培训半年，当时双方书面约定，谭谈培训期间合同中止履行，待谭谈培训结束后继续履行，合同期限按谭谈培训时间顺延。2001年12月31日，按顺延时间劳动合同期满。公司提出要与谭谈续签合同，谭谈不同意。公司提出若不续签合同，谭谈就必须退还公司为其支付的培训费20000元，否则不予办理终止合同手续。为此，谭谈向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求该公司为其办理终止劳动合同的手续。仲裁委员会受理后，经调查谭某与该公司所签劳动合同按协会已经到期，谭谈不愿续订劳动合同，要求终止劳动关系理由正当，应予支持。经调解，企业放弃了索要培训费的要求，为谭谈办理了终止劳动合同的手续。

问题：在此案例中，大华公司的要求是否正确？为什么？企业的权益应如何保护呢？

## 案例6

在此案例中，大华公司的要求是否正确？为什么？企业的权益应如何保护呢？

答：

这是一起因续订劳动合同而发生的劳动争议案件，该公司的要求是不符合法律规定的。《劳动法》第二十三条规定，劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止的条件出现，劳动合同即行终止。第十七条规定，订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿，协商一致的原则。本案中，该公司与谭某所订劳动合同期限届满后，合同中约定的权利义务也就不存在了，双方的劳动关系应以合同到期而终止。如果一方需要续订劳动合同，必须经平等自愿、协商一致来确定，一方不能强迫另一方续订劳动合同（合同有约定的除外）。

本案中，该公司以索要培训费为由，强求谭谈续订劳动合同，是不符合法律规定的。对职工进行业务技术培训是企业的义务，至于对某一劳动者单独支付一笔费用进行专门技术培训的，企业应同其签订有关培训合同，就双方培训期间及培训后的有关事项做出约定，一方违反培训合同，给对方造成损失的，应承担赔偿责任。而本案中，该公司派谭谈外出培训，虽然花费了20000万元培训费，但双方并没有就培训结束后有关事项作出任何约定，在这种情况下，合同期满谭谈提出不愿续订劳动合同，无任何违约行为，完全符合法律规定。该公司索要培训费是没有道理的，不与谭谈办理终止劳动合同手续更是不合法的。



# 案例7:

陈雄是广州市城镇居民户，1986年4月1日到光明饮料厂工作。陈雄入职后，光明饮料厂一直未与其签订劳动合同。1999年7月，光明饮料厂在为陈雄办理社会保险手续时，将陈雄参加工作的时间写成1998年7月，并把陈雄的职工性质归类为临时工。根据光明饮料厂提供的材料，广州市社会保险基金管理中心便将陈雄列入外地临工的类别，社会养老保险的缴费日期从1998年7月开始。2000年11月15日，被上诉人以“厂经营情况变更”为由，书面通知陈雄解除劳动关系。陈雄对光明饮料厂未为其缴纳1998年7月前的社会养老保险费的做法不服，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求光明饮料厂补缴其1998年7月前的社会养老保险费，并赔偿其失业后不能享受失业保险待遇造成的损失。

劳动争议仲裁委员会经审理后认为：申诉人（陈雄）在职期间，虽然被上诉人（光明饮料厂）一直未与其依法签订劳动合同，但双方存在的事实劳动关系。被诉人在1999年7月为申诉人办理社会养老保险登记时，擅自更改申诉人城市居民的身份，将申诉人列入外地临时工的类别。同时，由于被上诉人未为申诉人未申诉人参加社会失业保险，造成申诉人失业后不能享受失业保险待遇。经调解无效后，劳动争议仲裁委员会根据相关规定，裁决被诉人为申诉人补办1986年4月至1998年6月的社会养老保险手续，赔偿申诉人失业保险待遇损失4400元。

问题：1、在此案例中，劳动争议仲裁委员会的裁决是否正确？为什么？

2、如果你是该企业人力资源部门的经理，你认为企业与员工建立劳动关系过程中应该注意些什么问题？



## 案例7

1、在此案例中，劳动仲裁委员会的裁决是否正确？为什么？

答：此案例，劳动仲裁委员会的裁决是正确的。

根据《中华人民共和国劳动法》第十六条规定和《广州市劳动合同管理规定》第三条规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”光明饮料厂招用工，长期不与劳动者订立劳动合同，已严重违反了以上规定；劳动争议仲裁委员会经过审理，认定存在事实劳动关系是合理的。

《中华人民共和国劳动法》第七十二规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。养老保险、失业保险均是社会保险的项目之一，因此用人单位应依法按时足额缴纳养老、失业保险费，否则，就会造成劳动者退休或失业时，不能享受社会保险待遇。在此案中，光明饮料厂企业以更改劳动者的身份和参加工作年份达到减少缴纳劳动者的社会保险目的，显然，这种做法是违反《中华人民共和国劳动法》规定的，是对劳动者的合法权益的侵犯，应当予以纠正，劳动争议仲裁委员会依法裁定用人单位为劳动者补缴养老保险费，赔偿失业保险待遇损失，有效地保障了劳动者的合法权益。

2、如果你是该企业人力资源部门的经理，你认为企业与员工建立劳动关系过程中应该注意些什么问题？

答：企业与员工建立劳动关系中应注意：  
企业的劳动用工要符合劳动法律法规的规定，  
签订劳动合同；  
劳动者的合法权益应得到保护；  
企业的合法权益应在劳动合同中体现。