

2021上半年十大典型劳动争议案例解析

课程目标

- 通过本课程使人事了解典型劳动争议案件的一些普遍性和特殊性问题，使人事了解劳动争议案件涉及的常见法律法规，也熟悉劳动争议案件仲裁诉讼的法律策略和技巧，使HR们在处人事事务时尽可能防止出现争议。

课程大纲

- 一、合同条款不明 支付双倍工资争议案
- 二、裁员程序不合法赔偿争议案
- 三、员工有过错公司索赔争议案
- 四、员工长期病假 解除合同争议案
- 五、情势发生变更 合同履行争议案
- 六、“检讨深刻” 终被开除争议案
- 七、辞退工会主席引发争议案
- 八、因红绿色盲 解约争议案
- 九、下班途中车祸赔偿争议案
- 十、调岗不公人身伤害案

案例1 合同条款不明 支付双倍工资争议案

王某自2007年10月起在某广播电视台负责电台编辑工作。双方签订了劳动合同，但未规定具体工作内容。2009年6月，王某领取了2009年1月至5月的工资5000元后就没再上班，并于2009年7月27日申请仲裁，认为双方的协议不具备《劳动合同法》必备的条款，不是有效的书面劳动合同，要求广播电视台支付未签订书面劳动合同的双倍工资。仲裁委员会支持了王某的仲裁请求，广播电视台不服诉至法院，法院亦认为双方的协议缺乏工作内容这一核心条款，无法根据协议确定双方的权利和义务，劳动合同并未成立，故判决广播电视台向王某支付11个月的双倍工资。



江三角律师事务所
RIVER DELTA LAW FIRM

Laodigga.com
专业·值得信赖 劳动法

案例1 合同条款不明 支付双倍工资争议案

➤ 一、案例讨论

➤ [1] 仲裁和法院支持王某双倍工资的依据是什么？

➤ [2] 劳动合同的核心条款有哪些？

➤ [3] 哪些情况会导致劳动合同无效？

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

➤ 二、案例启示

➤ 1、是否恶意

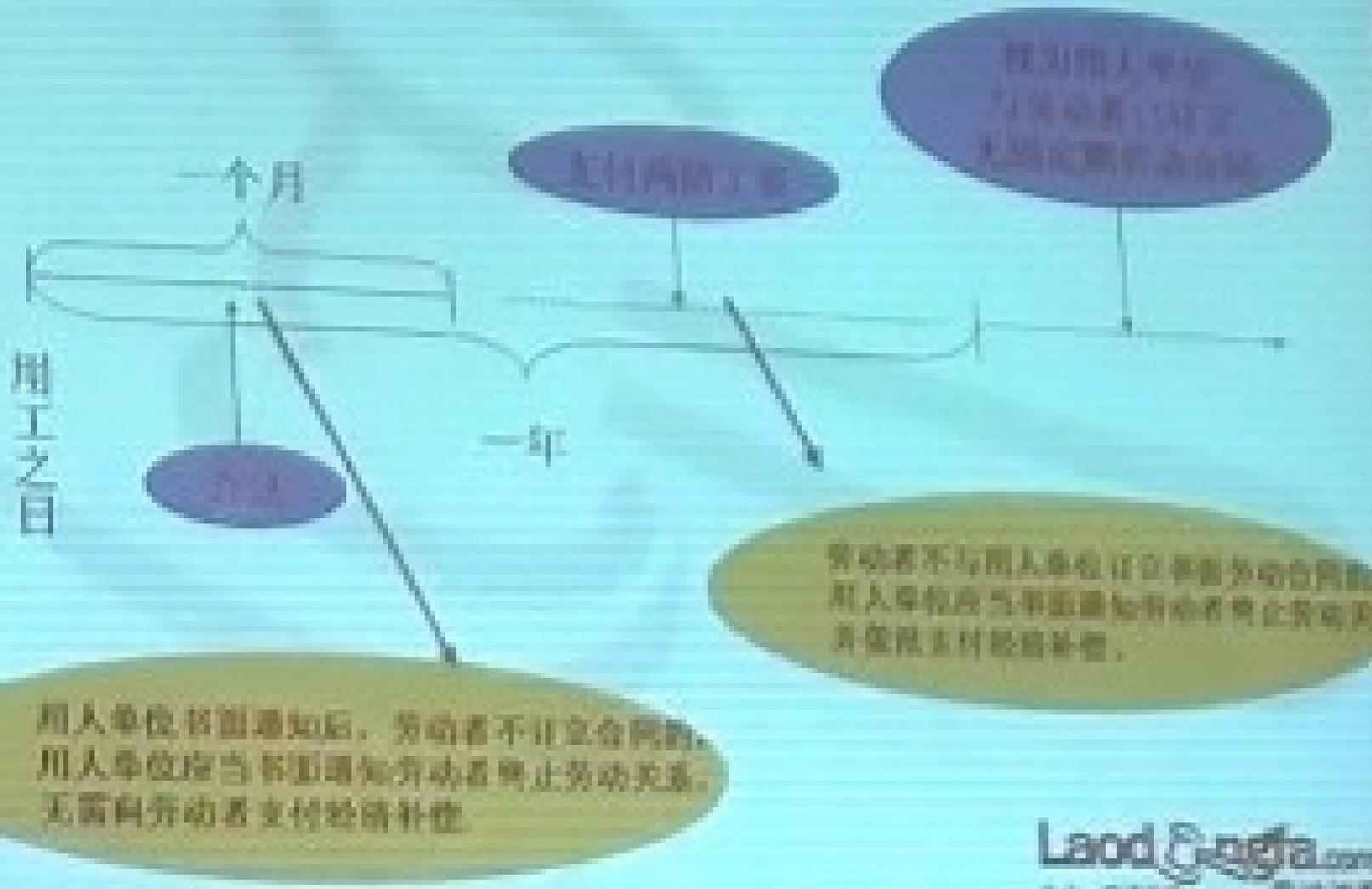
➤ 企业要签合同而员工不愿意签，逾期一个月企业是否要支付双倍工资？

➤ 2、是否诚信

➤ 企业总经理、负责劳动合同订立的**HR**或者法务，可否主张双倍工资？

➤ 3、有无时效

➤ 双倍工资中多出来的“一倍”工资的性质：劳动报酬**OR**法律责任？



案例2 裁员程序不合法赔偿争议案

2007年3月，因生产用沙水被断绝，东信某公司停产歇业，职工待岗。基于当时情况，公司经研究决定与包括杜某、袁某在内的29名职工终止劳动关系，给予一次性经济补偿。在实施过程中，公司于2007年11月7日在《东台日报》上以公告的形式向职工发出终止劳动关系的通知。12月8日，公司分别向杜某、袁某等职工发出《终止劳动关系证明》。杜某、袁某等认为公司与某终止劳动关系不合法，遂向东台市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会裁决对申请人的申诉请求不予支持。杜某、袁某等不服，向法院提起诉讼。法院认为，公司的裁员行为不符合法律规定的程序和条件，故判决撤销公司对杜某、袁某等作出的《终止劳动关系证明》。

案例2 裁员程序不合法赔偿争议案

➤ 一、案例讨论

- 〔1〕公司停产歇业、客观条件发生重大变化、资不抵债等情况，公司能否单方解除劳动合同？
- 〔2〕公司裁员有何法定条件
- 〔3〕公司裁员有何法定程序

➤ 二、案例启示

➤ 1、解除程序

- **A 通知程序：提前30日通知劳动者本人或者额外支付一个月工资〔“非过错性解除”〕**
- **B 工会程序：“过错性解除” OR “非过错性解除”**

II、裁员程序

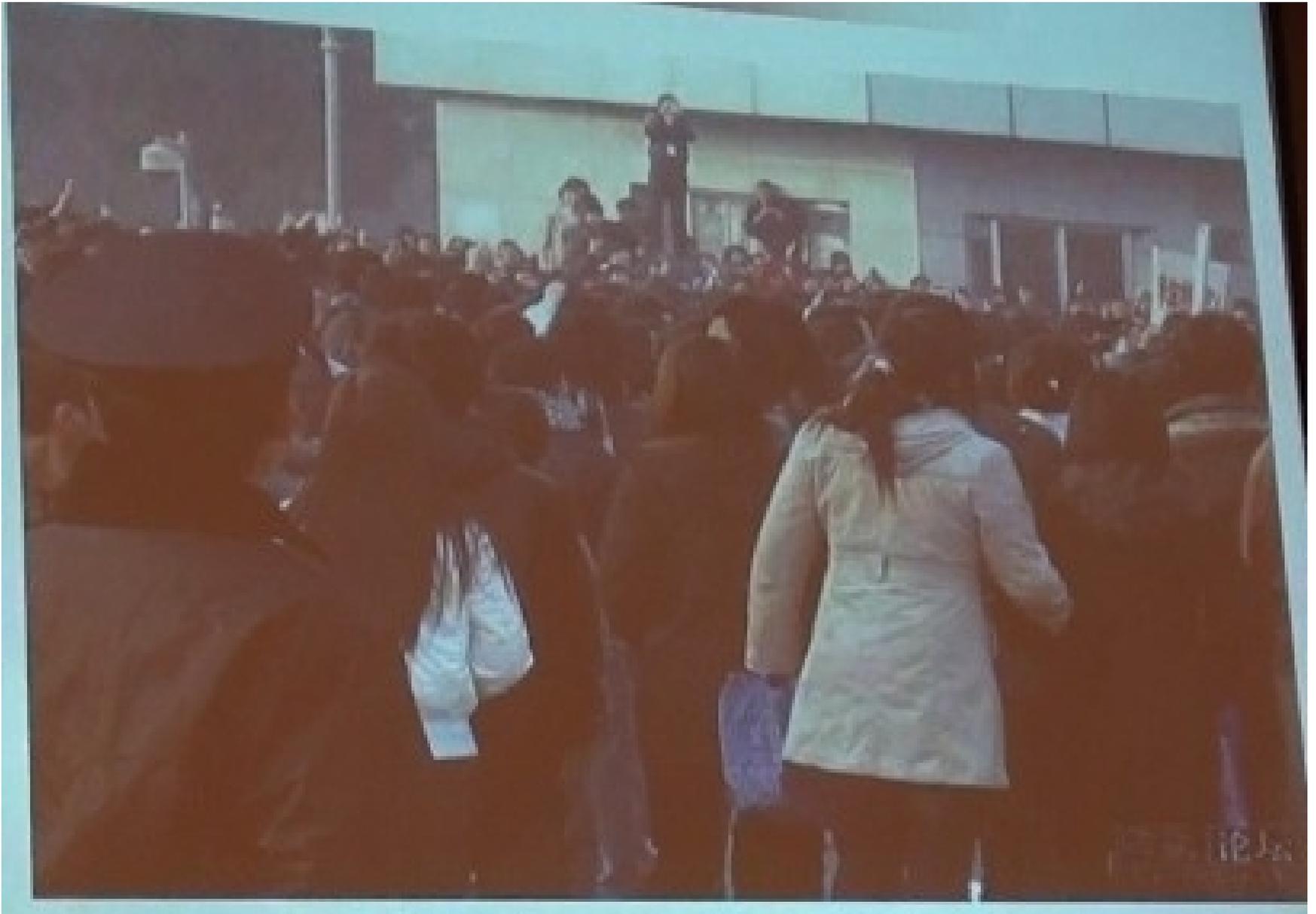
用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

问题： 裁减员工不足裁员标准人数的，如何处理？

需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的

从联建科技案看企业管理





案例3 员工有过错 赔偿争议案

➤ 一、案例讨论

- 〔1〕因员工过错给公司造成损失，公司是否能在工资中扣除
- 〔2〕如果朱某在这次交通事故中受伤，能否申请工伤？
- 〔3〕如何应对驾驶员的事故风险？

案例3 员工有过错 赔偿争议案

2009年1月22日，南京某旅游公司与朱某签订《驾驶员聘用合同》。2009年7月13日，朱某驾驶公司客车行使至南京市恒山路路口时，与无证驾驶无牌照摩托车的胡某相撞，造成胡某和其搭载的乘客王某死亡、两车不同程度受损的交通事故。交管部门认定朱某和胡某负同等责任。事发后，胡某和王某的继承人向法院提起诉讼，旅游公司被判令承担52万余元的赔偿责任。后公司认为朱某的事故给其造成重大损失，经与朱某协商无果后，向仲裁委提起仲裁申请，要求朱某赔偿损失10万元。仲裁委以申诉事项不属仲裁受理范围为由未予受理。公司又诉至法院，法院综合考虑朱某和旅游公司的过错，并兼顾朱某的实际收入水平(年收入18000元)，酌定朱某对旅游公司直接损失承担的数额为其年收入的30%即5400元。

江三角律师事务所 Lead S...

➤ 二、案例启示

- 1、给公司造成重大损失的界定
- 2、经济赔偿损失的法律依据
- 3、违法辞职约定赔偿金的效力

注意：损失只能靠证据证明，不可约定。

案例4 员工长期病假 解除劳动合同争议案

黄某于1993年8月进入无锡某饭店担任厨师。2008年8月29日，双方签订最后一期劳动合同，期限自2008年9月1日至2011年8月31日。2008年9月，黄某因患病开始向饭店请假，此后再未到饭店上班。医疗期内，黄某一直向饭店提供医疗证明和病历。2009年3月27日，饭店发给黄某一份解除劳动合同的通知。2009年4月底，饭店将经济补偿金与医疗补助费的计算清单复印给了黄某。2009年7月，黄某向无锡市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。因不服仲裁裁决，黄某诉至法院。法院认为饭店构成违法解除，判决饭店向黄某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

案例4 员工长期病假 解除合同赔偿争议案

➤ 一、案例讨论

- 〔1〕 合同到期而医疗期未到公司是否有权终止合同？
- 〔2〕 合同到期终止经济赔偿和医疗补偿金如何计算？
- 〔3〕 医疗期届满终止那些程序？

➤ 二、案例启示

➤ 1、病患员工管理

➤ [1] 请病假 病假证明+请假手续

- 1) 单位可否对病假证明做出要求？
- 2) 请假手续有瑕疵，可认定为矿工吗？
- 3) 单位可限定病假上限吗？

- [2] 病假工资 法定标准+从高约定或规定
- 某公司规定：“每位员工每年享受五天的全薪病假，超出的病假统一按原工资的**40%**发放病假工资。”这样的规定可以吗？
- [3] 医疗期：
- 如何确定？

- 2、违法解除的法律后果
- 后果一：继续履行劳动合同。
- 产生情形：劳动者要求继续履行劳动合同的。
- 后果二：向劳动者支付赔偿金〔即双倍经济补偿金〕。
- 产生情形：劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的。

案例5 情势发生变更，合同解除争议案

1994年5月10日，高某到某设备公司工作。2004年，双方签订了无固定期限劳动合同。2009年11月22日，设备公司又独资设立了一新公司。12月20日，设备公司召集包括高某在内的垫片车间的全体员工召开会议，告知设立了新公司及设备公司的垫片生产将整体转移至新公司的事宜，并告知了有关垫片车间员工的劳动关系转移或解除的两种方案。会议当天，设备公司发给员工每人一份关于劳动关系的转移方案及回执，要求员工对两种方案作出选择，于12月24日前交至公司，并告知过期没有提交选择的将视为不同意与新公司建立劳动关系。

因高某逾期未递交回执，12月26日，设备公司向高某送达了解除劳动合同的通知书，并通知其办理相关手续。经多次催促，高某逾期未去办理手续。设备公司遂为高某办理了退工手续。高某向仲裁委申请仲裁，要求撤销设备公司作出的解除劳动合同的决定。仲裁委员会裁决设备公司支付高某违法解除劳动合同的双倍赔偿金84736.4元。设备公司不服，诉至法院。法院判决驳回高某要求撤销设备公司作出的解除劳动合同决定的诉讼请求。

案例5 情势发生变更，劳动合同解除争议案

➤ 一、案例讨论

- 〔1〕 本案中公司业务整体转移是否属于“客观情况发生重大变化”？
- 〔2〕 “客观情况发生重大变化”，公司是否有调岗权？
- 〔3〕 法院为什么驳回高某要求撤销设备公司做出的解除劳动合同决定的诉讼请求？

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/885030021031012001>