

任务四 劳动争议解决

1. 【基本案情】

江某与 UU 公司签订劳动合同,公司将一份打印好的劳动合同交给江某签字。合同规定,江某试用期 1 年,试用期过后,签正式合同 3 年。试用期间不交社会保险。员工无故旷工,旷一天扣 3 天工资。签订竞业限制条款 3 年。小陈提前跳槽要支付违约金 5 千元。

【问题】

审查以上劳动合同内容有哪些违反之处?

2. 【基本案情】

邓某,生于 19650 年,自 1999 年入职河北某水泥厂从事厂区卫生清洁工作,其在职期间该单位并未为其办理过社会保险,亦一直没有签订劳动合同。在 2007 年 12 月 25 日(《劳动合同法》实施前五天),该单位突然书面通知刘某办理离职手续,理由为年纪较大,不宜承担重体力工作。同时,要求在当天签离职协议领取所得工资、代通知金、经济补偿金(12 个月工资)。面对工厂的强硬手段,刘某只能被迫离开。

【问题】

2.1 工厂辞退刘某是否违法?

2.2 本案中对于刘某的经济补偿是否合理?

2.3 刘某可否要求补交社会保险?

2.4 因为在水泥厂厂区从事清洁工作,刘某是否可要求做职业病鉴定?

3. 【基本案情】

蒋某于 2004 年进入 A 市 C 区某混凝土公司(以下称“甲公司”)担任驾驶员,双方未签劳动合同。2008 年 1 月 1 日,双方之间签署了劳动合同,合同约定合同期限自 2008 年 1 月 1 日起至 2010 年 12 月 31 日止。2009 年 9 月 16 日,双方解除了劳动合同,2009 年 10 月 21 日,甲公司出具退工证明。事后蒋某发现甲公司没有为自己缴纳 2004 年 3 月至 2005 年 7 月的城镇社会保险费,蒋某于 2009 年 11 月 17 日向市劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求甲公司为自己补缴城镇社会保险。但仲裁委以该案件已经超过仲裁时效不予立案,并作出裁决。田某不服向上海市人民法院起诉,法院裁决不予立案,维持原裁决。

【问题】

3.1 劳动者应当在多长时间内提起劳动仲裁才能及时维护好自身权益?

3.2 发生劳动纠纷,劳动者应用法律武器维护自身权益要遵守怎样的法律程序?

4. 【基本案情】

苏某是一名名副其实的“程序猿”,大学毕业以后一直就职于一家软件开发公司。2013 年 8 月,劳动合同到期,苏不想再与该软件开发公司续签合同,并向公司保证遵守劳动合同中约定的为期一年半的竞业限制协议,保守公司商业秘密和与知识产权相关的保密事项。离职 3 个月后,苏某一直遵守约定,但其收入大幅降低,陈某向公司提出经济

补偿要求,公司却声称合同未约定,无此义务。

【问题】

陈某一直遵守竞业限制协议,可否向公司提出经济补偿要求?

5. **【基本案情】**

被告人胡克金于 2010 年 12 月分包了位于四川省双流县黄水镇的三盛翡俚山一期景观工程的部分施工工程,之后聘用多名民工入场施工。施工期间,胡克金累计收到发包人支付的工程款 51 万余元,已超过结算时确认的实际工程款。2011 年 6 月 5 日工程完工后,胡克金以工程亏损为由拖欠李朝文等 20 余名民工工资 12 万余元。6 月 9 日,双流县人力资源和社会保障局责令胡克金支付拖欠的民工工资,胡却于当晚订购机票并在次日早上乘飞机逃匿。6 月 30 日,四川锦天下园林工程有限公司作为工程总承包商代胡克金垫付民工工资 12 万余元。7 月 4 日,公安机关对胡克金拒不支付劳动报酬案立案侦查。7 月 12 日,胡克金在浙江省慈溪市被抓获。(胡克金拒不支付劳动报酬案 最高人民法院 2015 年指导案例 28)

【问题】

不具备用工主体资格的单位或者个人(包工头),违法用工且拒不支付劳动者报酬,数额较大,劳动者如何进行权利救济?

项目知识点

一、劳动争议的概念

劳动争议也称劳动纠纷,是指劳动法律关系双方当事人即劳动者和用人单位,在履行劳动合同过程中,因实现劳动权利和履行劳动义务关系所产生的争议。其中,有的属于既定权利的争议,即因适用法律、法规和劳动合同的既定内容而发生的争议;有的属于确定或变更劳动条件而发生的争议。劳动争议的当事人是指劳动关系当事人双方即职工和用人单位(包括自然人、法人和具有经营权的用人单位),即劳动法律关系中权利的享有者和义务的承担者。

二、劳动争议的范围

劳动关系内容的广泛性决定着劳动争议范围的广泛性。根据我国《企业劳动争议处理条例》第二条规定,劳动争议的范围是:

(1)因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议;

(2)因执行国家有关工资、保险、福利、劳动保护的规定发生的争议;

(3)因履行劳动合同发生的争议;

(4)法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

判断是否属于劳动争议,有两个衡量标准,一是看是否是劳动法意义上的主体,二是看是否属于关于劳动权利和义务的争议。

三、劳动争议处理的方式

我国劳动争议的处理主要有和解、调解、仲裁和诉讼四种方式。

(一)劳动争议和解

劳动争议和解是指劳动争议双方当事人自行协商,就争议的解决达成一致意见的处理方式。和解不受程序的约束,当事人仍有申请调解、仲裁和起诉的权利。和解在争议处理的任何阶段都可进行。

(二)劳动争议调解

劳动争议调解是指通过第三者从中调和,说服当事人互谅互让,从而解决纠纷的处理方式。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定,发生劳动争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:

- (1)企业劳动争议调解委员会;
- (2)依法设立的基层人民调解组织;
- (3)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生,企业代表由企业负责人指定,企业代表的人数不得超过调解委员会成员的三分之一。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

当事人申请劳动争议调解可以书面申请,也可以口头申请。口头申请的,调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

调解劳动争议,应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述,耐心疏导,帮助其达成协议。经调解达成协议的,应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效,对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的,当事人可

以依法申请仲裁。达成调解协议后,一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的,另一方当事人可以依法申请仲裁。

(三)劳动争议仲裁

劳动争议仲裁是指劳动争议仲裁机构对当事人申请解决的劳动争议依法居中裁断的一种争议处理方式。根据《企业劳动争议处理条例》的规定,县、市、市辖区应当设立劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表和用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

在我国的劳动争议处理机制中,仲裁程序作为诉讼前的法定必经程序,是处理劳动争议的种主要方式。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的 60 日内作出,对仲裁裁决无异议的,当事人必须履行,劳动争议当事人对仲裁裁决不服的,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,一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的,另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

(四)劳动争议诉讼

劳动争议诉讼是劳动争议的当事人对仲裁委员会的仲裁裁决不服,在法定期限内即当事人在收到仲裁决定书之日起 15 日内应向法院提起诉讼,通过人民法院的审理和裁判来解决纠纷的一种处理方式。诉讼程序是处理劳动争议的最终程序,人民法院对劳动争议案件经过审理做出的调解书,裁定书和判决书发生法律效力后,当事人应当在规定的期限内履行。一方当事人不履行的,另一方当事人可以申请人民法院强制执行。将诉讼程序置于调解和仲裁之后,便于尽量通过调解和仲裁方式及时妥善解决劳动纠纷,缓和双方当事人的关系。最终通过诉讼的途径对劳动争议做出明确、公正的判决,并由国家强制力保证实施,有利于纠纷的最终解决,并切实维护当事人的合法权益。

项目训练案例

1.某国有企业设立了劳动争议调解委员会,由 5 名调解员组成,其中 2 名是企业方代表,并且由该企业人事处副处长担任调解委员会主任。2008 年 5 月 10 日,职工李某因工作表现不佳被企业扣发了部分工资,李某不服,与企业发生争议,企业提出必须先在企业设立的劳动争议调解委员会先行调解。李某不同意调解,劳动争议调解委员会在企业提交申请后宣布维持企业的处理决定。而李某在争议发生后一个月内直接向人民法院提起诉讼。

问题：

(1)该企业调解委员会的组成是否合法?为什么?

2)该企业调解委员会的做法是否合法?为什么?

(3)人民法院是否应该受理李某的诉讼?为什么?

2.苏某 2014 年 3 月初次参加工作被某酒店招收为厨师,签订了为期 2 年的劳动合同,试用期 2 个月,进入酒店上班后,该酒店为其办理了失业保险,2014 年 6 月,苏某被确诊患有甲肝,7 月 1 日酒店通知周某解除劳动合同并出具了解除劳动合同关系证明书,7 月 6 日周某将解除劳动关系证明书,在某市社会保险中心办理了失业登记,但是却没能领取失业保险金。

问题:

(1)单位出具解除合同证明为什么义务?法律意义是什么?

(2)酒店与周某解除劳动合同是否合法?为什么?