

武汉市人力资源和社会保障局 武汉市中级人民法院联合发布

# 全市劳动争议十大典型案例

## 伪造资格证书导致劳动合同无效

**案情简介:**2015年4月19日,郑某到某民办医院应聘主治医师,应聘时郑某向法院提交了助理医师资格证及助理医师执业证、主治医师资格证复印件。医院要求郑某提交相关证照原件,郑某答应以后提交。医院遂聘用郑某为主治医师。郑某按照医院安排上班和休息,医院按照郑某上班工作量及科室收入结算郑某的工资。2016年8月26日,医院要求郑某办理执业医师变更手续,郑某因此于次日离开医院。同年11月,郑某申请仲裁,请求裁决支付2016年8月工资及解除劳动关系经济补偿金。经查实,郑某是依法注册的执业助理医师,其主治医师资格证是伪造的。

法院审理认为,根据劳动合同法第二十六条,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思表示的情况下订立的劳动合同无效。主治医师资格证是医院录用郑某为主治医师的前提条件。郑某使用伪造的主治医师资格证到法院应聘主治医师岗位,对双方能否建立劳动关系具有重大影响。我国执业医师法对主治医师从业必须具备主治医师资格有明确的规定。郑某提供虚假的主治医师资格证使医院在违背真实意思表示的情况下与其建立劳动关系,并被聘为主治医师,应认定郑某与医院之间的劳动合同无效。

**评析:**劳动者入职应履行如实告知义务  
根据劳动合同法第八条,用人单位和劳动者均有如实告知对方与订立劳动合同直接相关的基本情况的法定义务。郑某提供虚假的主治医师资格证到法院应聘主治医师岗位,违反了诚实信用原则,具有明显欺骗医院的故意,双方之间的劳动合同因郑某的欺骗行为导致无效,医院无需向郑某支付经济补偿金。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,参照相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。有过错的一方给对方造成损害的,应当承担赔偿责任。郑某与医院之间劳动合同虽被确认无效,但郑某已实际付出劳动,医院应参照该院相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬支付郑某2016年8月份的工资。如郑某给医院造成损失,还应予赔偿。因此,劳动者入职时应履行如实告知义务,否则将承担相应的法律后果。

## 试用期间 用人单位不得随意解除劳动合同

**案情简介:**张某于2017年4月1日入职某汽车零部件公司,双方签订期限自2017年4月1日起至2019年3月31日的劳动合同,约定试用期为2个月。2017年5月29日,该公司以试用期间不符合录用条件为由,通知张某解除劳动合同。张某申请劳动仲裁,请求裁决支付违法解除劳动合同赔偿金。汽车零部件公司未提供证据证明曾经在招录张某时向其明示过具体的录用条件,也未就张某如何不符合录用条件举证。

仲裁委员会审理认为,汽车零部件公司以在试用期间不符合录用条件为由对张某作出解除劳动合同处理,应当提交张某在试用期间不符合录用条件的相应证据,但该公司既未举证证实客观存在录用条件并已告知张某,也未举证证实张某如何不符合录用条件,该公司以张某在试用期间不符合录用条件为由解除劳动合同,违反了劳动合同法规定,张某的仲裁请求应当得到支持。

**评析:**试用期间随意解除劳动合同不可取  
劳动合同法第三十九条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同,即赋予了用人单位对试用期间被证明不符合录用条件的劳动者解除劳动合同的权利,且无需提前通知、无需支付经济补偿,从而避免了与上述劳动者继续履行劳动合同给用人单位带来的不利后果。但在现实生活中,用人单位滥用试用期解除权的情况时有发生。本案就是用人单位主观认为劳动者不符合录用条件,随意解除劳动合同的典型案件。用人单位在试用期间解除劳动合同应注意:一、试用期限的约定应当合法。对试用期的约定除应遵循订立劳动合同的基本原则外,还应符合劳动合同法第十九条对试用期限等的规定。二、录用条件已经明示。录用条件应当具体、明确、客观、合理,并清楚、全面地告知劳动者。要注意区分招聘条件和录用条件,招聘条件是在招聘阶段针对不特定的应聘人员进行初次筛选的基本资格要求,录用条件是在试用阶段针对特定的新招用职工进行考察,以决定是否继续用工的综合条件和衡量标准,不能混为一谈。三、客观考核试用职工是否符合录用条件。用人单位开展试用期考核的方式主要是将试用期职工现实工作任务完成情况与前述明文告知的录用条件进行对比,以此衡量该职工是否符合录用条件,因此用人单位要完善试用期考核制度,保证考核过程和结果的客观公正,不得仅凭主观因素判定劳动者是否符合录用条件。四、解除劳动合同应遵循法定程序并在试用期内完成。

## 不签订书面劳动合同 用人单位应支付二倍工资

**案情简介:**2013年12月23日,王某进入某科技公司工作,该公司未与王某签订书面劳动合同。2015年1月14日,王某离开该公司。同年1月20日,王某申请仲裁,请求裁决科技公司支付工作期间未签订书面劳动合同的二倍工资。科技公司认为双方未签订劳动合同的原因是王某不愿意签订劳动合同,不应由该公司承担支付二倍工资的责任。

法院审理认为,根据劳动合同法第八十二条,劳动合同法实施条例第六条,用人单位自用工之日起超过一个月不满一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二倍工资。与劳动者订立书面劳动合同是用人单位的法定义务,在劳动者拒不配合的

情形下,用人单位应当书面通知终止双方的劳动关系。即使科技公司有证据证明是王某不愿意订立书面劳动合同,但该公司未及时终止双方的劳动关系,亦应依照劳动合同法的规定向王某支付自用工之日起十个月的二倍工资。

**评析:**劳动者不愿签订书面劳动合同,用人单位继续维持劳动关系,应支付二倍工资

劳动合同法要求用人单位与劳动者必须自用工之日起的一个月以内签订书面劳动合同。如果自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同,用人单位应当自用工之日起满一个月的次日起向劳动者每月支付二倍工资;如果自用工之日起满一年未订立书面劳动合同,用人单位应当自用工之日起满一个月的次日起至满一年的前一日向劳动者每月支付二倍工资,最长不超过十个月。因此,用人单位应及时与劳动者签订书面劳动合同,规范用工行为,否则将依法承担支付二倍工资的法律責任。

## 劳动者编造理由违规请假 被以旷工为由解除劳动合同

**案情简介:**韩某于2008年8月1日入职某铸锻公司。2018年4月17日晚,韩某因违反治安管理规定被处行政拘留十五日,执行期限为4月18日至5月3日。当晚韩某以“身体原因及照顾家中重病的老奶奶”为由请假,其所在班班班长在请假条上签字同意。4月25日,经征求工会意见,铸锻公司以韩某于4月18日至24日连续旷工3天以上、严重违法公司规章制度为由,作出解除劳动合同处理。韩某以其办理了请事假手续、不应认定为旷工为由申请劳动仲裁,请求裁决铸锻公司支付违法解除劳动合同赔偿金。铸锻公司《员工考勤管理规定》规定,职工请事假应当按程序履行事假审批手续,并提前一天办妥;职工本人应当在事假审批单上详细说明请假事由,报公司主要领导审核批准后备假;请假事由不充分的,可以不批假;职工累计旷工超过5天或连续旷工3天及以上的,予以解除劳动合同。该规定已经公司职工代表大会讨论审议并组织韩某在内的职工学习。

仲裁委员会审理认为,韩某所称请假,在内容上编造虚假请假事由,在手续上不符合事假审批程序,应属无效,韩某不到上班系因违反治安管理规定被处行政拘留,铸锻公司认定韩某连续旷工3天以上并依据《员工考勤管理规定》作出解除劳动合同处理未违反法律规定,故裁决驳回韩某的仲裁请求。

**评析:**编造虚假请假理由,严重违法规章制度的行为不可纵容

诚实信用作为基本法律原则,劳动者和用人单位均应遵守。劳动者在享受劳动权利的同时,应当按劳动合同约定履行劳动义务,遵守劳动纪律。事假是用人单位给予劳动者因办理个人事宜暂离工作岗位的一种待遇,用人单位对是否给予劳动者事假享有审批权,并通过完善规章制度保障劳动者事假待遇和单位对事假的管理,事假权利不应滥用。本案中,韩某因违反治安管理规定被处行政拘留,于当晚临时编造虚假事由请假,企图蒙混过关,这种违背诚信原则、严重违法用人单位规章制度的行为,不会得到法律支持。

## 用人单位应承担工资支付 主体责任

**案情简介:**王某于2017年11月入职某房产中介公司,双方订立书面劳动合同,约定王某从事某楼盘房屋销售工作,该公司按基本工资加销售业绩提成的方式向王某发放工资。2018年底,楼盘销售完毕,王某与房产中介公司就楼盘销售提成进行核对,双方确认了销售提成金额,该公司向王某出具了销售提成结算单,除已支付金额外,尚余3200元销售提成未支付。王某要求公司立即支付该款项,公司则认为虽与王某就销售金额完成结算,但公司仍需与楼盘开发商进行结算,待与开发商结算完成后,才能向王某支付余款。王某申请劳动仲裁,请求裁决房产中介公司向其支付劳动报酬3200元。

仲裁委员会审理认为,王某已经按照劳动合同约定完成工作任务,房产中介公司应该按照劳动合同约定的工资标准及时足额向王某支付劳动报酬。该公司以其与其他民事主体之间的债权债务结算尚未完成为由,拒不及时足额向王某支付销售提成,没有法律依据,王某提出的仲裁请求,应当得到支持。

**评析:**用人单位应承担工资支付主体责任,不得以上游业务单位未结算费用为由扣发工资

劳动法规定,劳动者享有取得劳动报酬的权利,用人单位应当以货币形式按月支付工资给劳动者本人,不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。劳动合同法规定,用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。可见,用人单位应当承担工资支付主体责任,不能因与其他业务单位的债权债务而拖欠、克扣甚至拒付工资。现实生活中,的确有用人单位无视国家法律和劳动合同约定,以上游业务单位未结算费用(如工程款、货款等)为由,违法拖延、克扣劳动者工资甚至拒绝按约定标准支付工资。本案中,房产中介公司与王某在订立劳动合同时对王某的工作内容、劳动报酬作出了约定,在王某完成销售任务时对王某的销售提成进行了结算,但该公司仍以未与楼盘开发商完成结算为由拖欠王某工资,这样的违法行为必然导致败诉结果。

## 用人单位未依法缴纳工伤保险费 应全额承担工伤保险待遇

**案情简介:**吴某于2016年10月入职某租赁公司,

该公司未为吴某缴纳社会保险费。2017年3月,吴某在工作时受伤。社会保险行政部门认定吴某受伤为工伤,劳动能力鉴定委员会鉴定吴某伤残等级为八级。吴某受伤后未再上班,租赁公司也一直未向吴某支付工伤待遇。吴某申请劳动仲裁,请求裁决租赁公司支付工伤医疗费、住院伙食补助费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等工伤待遇。

仲裁委员会审理认为,用人单位应当依法参加工伤保险,为本单位全部职工缴纳工伤保险费。依法参保缴费的,职工发生工伤,按照国家规定应享受的工伤保险待遇,分别由工伤保险基金和用人单位支付。未依法参保缴费的,则由用人单位依照规定的工伤保险待遇项目和标准自行支付全部费用。本案中,因租赁公司未为吴某参保缴费,吴某应享受的工伤保险待遇全部由租赁公司承担,故裁决该公司按法定标准向吴某支付相应工伤保险待遇。

**评析:**用人单位应当依法及时为劳动者缴纳社会保险费

社会保险法规定,国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度,保障公民在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。劳动法规定,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。因用人单位未履行社会保险参保缴费义务给劳动者造成损失的,用人单位应当承担法律责任,向劳动者赔偿相应损失。工伤保险是国家针对现代社会客观存在的工伤事故和职业危害,强制采取的保障劳动者基本权益的一项社会保险,旨在通过工伤保险费用的社会共济,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位工伤风险。应缴纳的工伤保险费全部由用人单位承担。社会保险法、工伤保险条例、湖北省工伤保险实施办法等对工伤保险待遇项目和标准作出了规定,用人单位未依法参保缴费的,除承担本应由用人单位支付的工伤保险待遇外,还应赔偿因未依法缴费给劳动者造成的工伤保险待遇损失,即对劳动者未能获得的本可以由工伤保险基金按规定核发的待遇损失予以全额赔偿。因此,依法参保缴费既是遵纪守法,履行法定义务,也能有效地降低用人单位的用工风险。

## 工伤停工留薪期内 不得违法解除劳动合同

**案情简介:**胡某于2012年2月10日入职某商贸公司,从事保安工作。工作期间,双方签订了书面劳动合同,商贸公司为胡某缴纳了社会保险费。2016年9月,胡某因工受伤,被认定为工伤,伤残等级为九级。经武汉市劳动能力鉴定委员会确认,胡某的停工留薪期为9个月,自2016年9月3日至2017年6月2日。2017年4月18日,商贸公司以胡某旷工为由解除了双方劳动合同。胡某诉至法院,请求支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院审理认为,根据工伤保险条例第三十三条,职工因工作遭受事故伤害或患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期是法律赋予劳动者在遭受工伤后享受治疗和休息的权利。在停工留薪期内,劳动者原有的工资福利待遇不变,用人单位应按月支付。胡某停工留薪期自2016年9月3日至2017年6月2日,该期间属于胡某接受治疗和休息的时间,其没有上班的行为不属于旷工,商贸公司于2017年4月18日以胡某旷工为由解除劳动合同属于违法解除。因此,支持了胡某关于违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求。

**评析:**用人单位在工伤停工留薪期内违法解除劳动合同,须支付违法解除劳动合同赔偿金

工伤是劳动争议案件中一种较为普遍的争议。随着工作环境日益复杂,立法与司法实践对工伤认定的范围不断扩大,工伤待遇纠纷的数量也随之增长。停工留薪期也成为此类案件的争议焦点。停工留薪期是劳动者因工作遭受事故伤害或患职业病后,需要暂停工作接受工伤医疗,继续享受原工资福利待遇的期限。工伤事故发生后,用人单位应当严格按照法律规定办事,依法保障工伤职工的合法权益。另一方面,对工伤职工的特殊保护并不代表劳动者在停工留薪期内可以不受约束。根据劳动合同法第三十九条,劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:试用期间被证明不符合录用条件;严重违法规章制度;严重失职,营私舞弊,给单位造成重大损害;同时与其他单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经单位提出,拒不改正;以欺诈、胁迫或乘人之危,使用单位在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同致使劳动合同无效;被依法追究刑事责任。由此可见,即使工伤职工在停工留薪期内,用人单位如果有充分证据证明该职工的行为符合法定解除情形,仍然可以依法解除双方劳动合同。

## 劳动者与用人单位 协议解除劳动合同不得随意反悔

**案情简介:**程某于2013年2月入职某地产公司任工程师,月工资10846元。2017年1月,双方协商签订解除劳动合同协议,约定地产公司向程某支付经济补偿共53760元,双方于同年1月12日解除劳动合同。数日后,程某依约领取了上述经济补偿。同年3月,程某以上述协议是在地产公司欺诈、胁迫的情况下签订为由,申请劳动仲裁,请求裁决地产公司支付违法解除劳动合同赔偿金、加班费等费用。程某对其提出的存在欺诈、胁迫情形没有提交证据。

仲裁委员会审理认为,程某主张系在地产公司欺诈、胁迫的情形下签订解除劳动合同协议,但未提交

证据予以证明,该主张不应得到支持。双方当事人经自愿协商就解除劳动合同、经济补偿等事项达成协议,协议内容未违反法律法规强制性规定,该协议亦已实际履行,程某再行提出其他支付请求,应当予以驳回。

**评析:**劳动关系当事人就解除劳动合同事项订立协议应慎重,无法定事由不应毁约

劳动争议调解仲裁法规定,发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,达成和解协议。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(三)规定,劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效;上述协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。本案中,程某与地产公司具有完全民事行为能力,经协商一致达成的解除劳动合同协议未违反法律法规强制性规定,无证据证明存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形,是双方真实意思表示,程某也未以存在重大误解或者显失公平情形依法请求撤销协议,故程某提出在协议补偿之外另行支付费用的要求不应得到支持。协商、和解具有沟通便捷和履行及时的特点,当事人通过平等自愿、协商一致达成解除劳动合同协议,可以有效缓和矛盾,化解纠纷。在订立协议处分权利时,当事人应当充分考虑、慎重取舍,协议订立后不应随意毁约。

## 上班时间聚众吸毒 用人单位可解除劳动合同

**案情简介:**2007年7月,魏某与某食品公司签订无固定期限劳动合同。2015年5月22日,魏某等5人在工作时间吸食毒品时被民警查获,公安机关决定对魏某处以行政拘留十五日的处罚。食品公司认为魏某行为违反了治安管理处罚法及该公司《员工奖惩办法》第二条员工必须遵守国家政策、法律、法令,遵守劳动纪律的规定,经征求工会意见,决定解除与魏某的劳动合同。

法院审理认为,根据劳动法第三条第二款,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。虽然用人单位的规章制度未明确规定劳动者上班时间内吸毒可以解除劳动合同,但仍应审查劳动者的行为是否违反法律规定,是否影响工作职责的履行,是否违反劳动纪律和职业道德。魏某在工作时间聚众吸毒,违反了公民守法的基本义务,影响了工作职责的履行,也违反了劳动纪律和职业道德,食品公司解除与魏某的劳动合同合法。

**评析:**劳动者严重违法法律规定,影响工作职责的履行,用人单位可依法解除劳动合同

根据劳动合同法的规定,用人单位行使解除权,主要包括因劳动者的过错解除、无过失性解除及经济性裁员。用人单位行使解除权应该严格依照法律规定,并承担相应的举证责任。上班期间不得吸毒,无论从普通公民的基本守法义务角度,还是从工作职责履行角度,乃至劳动纪律及职业道德角度,对所有劳动者均属于不言自明的、理应知道的基本要求。劳动合同法第三十九条规定,劳动者严重违法用人单位的规章制度,用人单位可以解除劳动合同。如劳动者在工作时间、工作区域发生严重违法规定的行为,影响工作职责的履行,即使用人单位没有制定规章制度或者规章制度中对该行为未作明确的规定,用人单位也可依法解除劳动合同。因此,劳动者在依法享有权利的同时,也应履行法律规定的基本义务,严格遵守法律规定、劳动纪律及职业道德,提高职业技能,完成劳动任务。

## 劳动者主张加班工资应自 劳动关系终止之日起一年内提出

**案情简介:**2006年5月,张某到某物流公司从事门卫工作。在职期间,双方签订多份书面劳动合同。2017年5月15日该公司与张某协商一致解除劳动合同。同年5月31日张某申请仲裁,请求裁决支付2012年至2017年期间加班工资。物流公司辩称张某的请求已超过仲裁时效,不应得到支持。

法院审理认为,根据劳动争议调解仲裁法第二十七条,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年,从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,在劳动关系终止时,应当自终止之日起一年内提出。张某与物流公司之间因拖欠加班工资发生争议,且双方劳动关系于2017年5月15日终止,应从2017年5月15日起计算一年的仲裁时效。因此,张某于2017年5月31日申请仲裁,未超过仲裁时效期间,支持了张某关于加班费的诉讼请求。

**评析:**追索劳动报酬适用特殊仲裁时效

根据劳动争议调解仲裁法的规定,劳动争议申请仲裁的一般时效期间为一年,从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。加班工资属于劳动报酬,适用特殊时效,即劳动关系存续期间用人单位拖欠劳动报酬,劳动者向劳动人事争议仲裁委员会主张用人单位支付拖欠的劳动报酬,不仅可以劳动关系存续期间随时提出,也可以在劳动关系终止之日起一年内提出。张某在劳动关系存续期间因用人单位拖欠加班工资发生争议,并于双方劳动关系终止后立即提起仲裁,应从2017年5月15日起计算一年的仲裁时效,而不应从知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。这就是追索劳动报酬案件仲裁时效起算的特殊之处。尽管追索劳动报酬适用特殊时效,劳动者申请仲裁也应及时提出,最迟应在劳动关系终止之日起一年内提出,避免因超过仲裁时效而丧失请求劳动人事争议仲裁委员会保护其权利的请求权。