

# 关于劳动合同纠纷新

劳动合同纠纷 是最常见的纠纷之一。如何快速高效地处理劳动合同纠纷，不仅有助于单位专注于生产经营，也有助于劳动者尽快投入到工作当中，减少社会经济成本的支出，促进社会整体效率的提高。

## 【劳动合同纠纷概念】

劳动合同是劳动者与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据这个协议，劳动者加入企业、个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位，成为该单位的一员，承担一定的工种、岗位或职务工作，并遵守所在单位的内部劳动规则和其他规章制度；用人单位应及时安排被录用的劳动者工作，按照劳动者提供劳动的数量和质量支付劳动报酬，并且根据 劳动法律、法规规定和劳动合同的约定提供必要的劳动条件，保证劳动者享有劳动保护及社会保险、福利等权利和待遇。

## 【劳动合同纠纷如何解决】

### 一、发生劳动合同纠纷解决步骤

发生 劳动争议：

1、劳动者→与用人单位协商；

请工会或者第三方共同→用人单位协商→达成和解协议。

2、当事人→向调解组织申请调解

(当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的)。

3、当事人→向劳动争议 仲裁 委员会申请仲裁

(不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的)。

4、当事人→向人民 法院 提起诉讼

(对仲裁裁决不服的，除另有规定仲裁为终局裁决的情形外)。

上述步骤并非每个步骤都要经过，我国 法律法规 只规定了提起 劳动仲裁 是向法院提起诉讼的前置条件，其他步骤可选择适用。

### 二、解决劳动合同纠纷应当注意的问题

#### (一)注意劳动争议范围

有些因劳动合同发生的纠纷并不属于法律法规规定的劳动争议的范围，不能申请仲裁或者提起诉讼，而应通过提起行政诉讼或申请行政复议等方式维权。

1、属于劳动争议的事项：

- (1)因确认劳动关系发生的争议；
- (2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- (3)因除名、辞退和 辞职 、离职发生的争议；
- (4)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- (5)因劳动报酬、 工伤 医疗费、经济补偿或者 赔偿金 等发生的争议；
- (6)法律、法规规定的其他劳动争议。

## 2、不属于劳动争议的事项：

- (1)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- (2)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；
- (3)劳动者对劳动能力鉴定委员会的 伤残等级 鉴定结论或者对 职业病 诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；
- (4)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；
- (5)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；
- (6)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

## (二)注意时效的经过

为避免时效经过，诉求无法得到法院的支持，要及时的行使权利，以达到时效中断的效果。当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：

- (1)向对方当事人主张权利；
- (2)向有关部门请求权利救济；
- (3)对方当事人同意履行义务。

申请仲裁期间中断的，从对方当事人明确拒绝履行义务，或者有关部门作出处理决定或明确表示不予处理时起，申请仲裁期间重新计算。

## (三)注意证据的收集

虽说法律法规规定了因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。想要证明自己的观点需有充分的证据，如证明用人单位与劳动者之间存在劳动关系的，如果没有劳动合同，可以出示打卡记录、工资条、为公司代发快递的快递单等等作为证据。

## 【劳动争议案例】

劳动争议案例关键词：解除劳动合同纠纷 经济赔偿金纠纷

劳动合同到期后劳动者继续提供劳动，公司补发终止劳动合同通知，劳动者领取了经济补偿金的能否认定为双方协商一致解除劳动合同

——王某与北京某地产公司劳动争议案评析

## 【劳动争议案例争议焦点】

劳动合同到期后劳动者继续提供劳动，公司补发终止劳动合同通知，劳动者领取了经济补偿金的能否认定为双方协商解除劳动合同

【劳动争议案例关键词】 解除劳动合同 赔偿金纠纷 协商一致违法解除

申诉人：王某

被申诉人：北京某地产公司

### 一、劳动争议案例基本案情

王某系北京某地产公司(以下简称“地产公司”)员工，王某自2005年2月28日起与地产公司建立劳动关系，任销售部管理人员，双方签订了期限为2008年1月1日至12月31日的劳动合同，月工资包括基本工资、岗位工资和佣金。2008年8月1日，王某被确诊为肺结核(无传染性)，医师开具的治疗期为9个月。2008年12月31日，合同到期，但双方均未提出终止合同，王某继续在公司上班，双方形成事实劳动关系。2009年1月31日，公司以双方合同已在2008年12月31日终止为由，不让王某继续到公司上班，并在2月17日向王某发出《关于终止劳动合同的通知》，提出其定于2008年12月31日(即原劳动合同到期日)不再续签劳动合同，终止与王某的劳动关系。地产公司仅支付王某2008年12月31日前的工资，及一个月工资标准的经济补偿金。王某则认为公司支付的经济补偿金数额过低，经与公司协商不成，王某向北京某区劳动争议仲裁委员会提起了仲裁申请。

### 二、审理结果

申诉人称：本人于2005年2月28日入职北京某地产公司，任销售部管理人员，2008年月平均工资为8458元，其中包括基本工资1000元，岗位工资3620元，加佣金。双方最后一份合同期限为2008年1月1日至12月31日。2008年8月1日，本人被确诊为肺结核，医师开具医疗期为9个月。合同到期后，双方劳动关系并未终止，本人一直工作到2009年1月31日，之后单位称劳动合同终止了，不让本人继续上班。2009年2月17日，公司向本人下发了终止劳动合同通知书，次日支付了部分补偿金，本人不认可单位支付的标准，协商未果。因此向劳动争议仲裁委员会提出仲裁请求，要求北京某地产公司：  
1、支付违法解除劳动合同双倍经济补偿金67664元及50%额外经济补偿金33832元；  
2、支付2009年1月1日至2月7日工资15071元及25%经济补偿金3767.75元；  
3、支付2008年年年终奖工资4620元及25%经济补偿金1155元

被申请人辩称：认可申诉人关于入职时间、岗位及工资构成的主张，但不认可申诉人主张的具体工资数额。申诉人享受佣金待遇，故不再享受年终奖。被申诉人在合同到期前一个月已经通知申诉人终止合同，且申诉人出勤至2008年12月31日，当日双方的劳动合同到期终止，并就有关未结算的佣金、工资及补偿金等进行了协商，签署了书面协议。因此，不同意申诉人的申诉请求。

仲裁经审理查明：申诉人2005年2月28日入职被申请人公司任销售部管理人员，双方签订了期限为2008年1月1日至12月31日的劳动合同，月工资包括基本工资、岗位工资和佣金，佣金按销售额的比例计算，工资结算至2008年12月31日，申诉人2008年的月平均工资为8458元。申诉人在职期间从未休过病假，2008年8月1日起，申诉人在医院治疗，由于所患疾病不具有传染性，因此继续在公司上班。被申诉人在2008年12月31日前未出具过终止劳动合同的书面通知，劳动合同到期后申诉人仍正常上班，双方形成了事实劳动关系。双方在2009年2月17日签订了《关于与王某终止劳动合同的处理意见》，被申诉人依据该《意见》向申诉人支付了8458元的终止合同补偿金、2007年佣金8769元、终止合同通知期工资4620元、医疗期及医药补助5个月工资23100元。申诉人所在部门其他7名员工均领取了年终奖金4620元。被申诉人未提供申诉人在职期间的工资支付表及考勤记录。被申诉人否认申诉人2009年1月和2月存在销售额，申诉人也不知道其2009年1月销售额，且未提供其存在销售额的相关证据。另查明，被申诉人每月28日支付申诉人上月全月工资和岗位工资。

仲裁委经审理认为：被申请人未提供申诉人在职期间的工资支付表，因此采信申诉人关于工资标准的主张。申诉人也不知道其2009年1月销售额，且未提供其存在销售额的相关证据；又申诉人2月份未出勤，因此本委采信被申请人关于申诉人该期间不存在销售额的主张，故申诉人不享受2009年1月和2月的佣金待遇，该期间工资依照4620元固定工资标准支付。

被申请人未就其已于劳动合同到期前一个月通知申诉人终止劳动合同的主张提供证据，又未提供申诉人2009年1月、2月的考勤记录，因此，仲裁委采信申诉人关于工作至2009年1月31日，此后因被申请人以劳动合同终止为由不让其上班的主张。由于被申请人未于劳动合同到期之日与申诉人终止劳动合同，并办理相关手续，且双方继续存在劳动关系，因此认定2008年12月31日后，双方形成事实劳动关系。被申请人2009年2月17日与申诉人终止劳动合同实为解除劳动合同行为。由于申诉人不要求恢复双方劳动关系，且提出支付解除劳动关系经济补偿金的要求，视为双方协商一致，由被申请人提出解除劳动关系。因此认定被申请人应当依据《劳动合同法》第46、47、97条及《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第5条规定，向申诉人支付经济补偿金。被申请人此前已支付的终止劳动合同经济补偿金8458元和终止合同通知金4620元，应在解除劳动关系经济补偿金总额中予以扣减。

被申请人未提供申诉人不享受年终奖金及核算的相关规定，也未对其部门其他7名员工已领取年终奖4620元的主张提出异议，据此，本委对申诉人符合年终奖享受条件及其部门人员领取数额的主张予以采信，对申诉人提出要求支付年终奖金4620元的主张予以支持。同时，被申请人未及时支付年终奖的行为构成拖欠，应加付该工资25%的经济补偿金。

2009年9月7日，仲裁委对该劳动争议案作出如下裁决：[liuxue86.com](http://liuxue86.com)

一、北京某地产公司于本裁决生效之日起5日内，支付王某2009年1月1日至2月17日期间工资7168.97元及25%经济补偿金1792.24元；

二、北京某地产公司于本裁决生效之日起5日内，支付王某解除劳动合同经济补偿金差额23543.77元；

三、北京某地产公司于本裁决生效之日起5日内，支付王某2008年年终奖4620元及25%经济补偿金1155元；

四、驳回王某其他仲裁请求。

本案双方对该劳动争议仲裁结果均未提起诉讼。

### 三、劳动争议案例评析意见

劳动合同到期后劳动者继续提供劳动，公司补发终止劳动合同通知，劳动者领取了经济补偿金的能否认定为双方协商解除劳动合同

《劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。第四十六下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；……。”从中可以看出立法者的立法本意是用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位只需依据劳动者的工作年限支付经济补偿金。但在本案中，双方的劳动合同在2009年12月31日到期，劳动者继续履行，已经形成了事实劳动关系，被申诉人在2月17日直接向申诉人发出终止劳动合同通知，通知的事由是“定于2008年12月31日即合同到期之日，不再续签申诉人的劳动合同”。由此可见，用人单位终止劳动关系根本就没有与申诉人选择和协商的余地，是单方解除，应当认定为用人单位违法单方解除劳动合同，应当按照劳动者工作年限，每满一年向劳动者支付2个月经济补偿金的违法解除劳动合同赔偿金。本案仲裁裁决根据劳动者已经领取了部分经济补偿金，而自认为，被诉人与申诉人解除劳动关系，依据的是《劳动合同法》第三十六条“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同”，只需按年支付解除劳动关系经济补偿金与本案实际情况及《劳动合同法》规定的法律条文不符。

作者：沈\*倜 单位：北京市丹宁\*师事务所

#### 【劳动合同判决书范本】

上诉人(原审原告)吴\*碧，女，1954年2月9日出生，汉族。

委托代理人杨\*国，重庆\*耀律师事务所 律师。

被上诉人(原审被告)重庆市万州区\*华山矿泉水饮料有限公司。

法定代表人何-卉，董事长。

委托代理人谭-宁，重\*益安律师事务所律师。

吴\*碧与重庆市万州区\*华山矿泉水饮料有限公司劳动争议纠纷一案，重庆市万州区人民法院于201X年7月17日作出(201X)万法民初字第05128号民事判决，吴\*碧对该判决不服，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

一审法院经审理查明：原告吴\*碧于1954年2月9日出生，2001年12月到被告处从事炊事员工作时，系农村户口。2018年6月5日，原告向万州区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求被告支付经济补偿金等。万州区劳动人事争议仲裁委员会以原告超过法定退休年龄不予受理后，原告诉至原审法院。在诉讼过程中，原告认为被告解除与原告的劳动合同，又变更诉讼请求，主张违法解除赔偿金。

一审法院认为，虽然《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104号）只规定了全民所有制企业等单位的男、女工人的法定退休年龄，未规定非全民所有制企业职工退休年龄，但是《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办法企业职工提前退休有关问题的通知》（劳社部发〔1999〕8号）第一条和《劳动和社会保障部办公厅关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函》（劳社厅函〔2001〕125号）的规定，“法定退休年龄”是指男年满60周岁，女工人年满50周岁。尽管《劳动合同法》第四十四条规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的劳动合同终止，但是《劳动合同法实施条例》第二十一对此作了补充规定，即劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同亦应终止。因此，原告吴\*碧于2004年2月9日年满50周岁，以后与被告不存在劳动关系。

#### 一、在劳动关系存续期间原告诉讼请求的问题

关于加班工资的问题。原告吴\*碧在被告处工作，被告对其工龄有异议，因工龄应由被告举证，被告不能提供证据证明原告入职时间，故对原告主张工伤起算时间自2001年12月计算该院予以确认。原告主张自入职以来的加班费，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条规定，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。原告没有举证证明其存在加班情况，对劳动关系存续期间的加班费该院不予支持。

对于补发工资的问题。原告既没有证据证明其增加了工作量，也没有证据证明其与被告就增加工作量应增发工资有过约定，原告主张补发工资没有事实依据。

关于年休假工资。因《职工带薪年休假条例》于2008年1月1日起实施，原告主张自2002年起计算年休假没有法律依据。

关于双倍工资的问题。因《劳动合同法》于2008年1月1日起实施，劳动合同法实施以前并没有双倍工资的法律规定，原告主张2002年1月至12月的双倍工资没有法律依据。

#### 二、关于2004年2月9日以后原告诉讼请求的问题

2004年2月9日以后，原告与被告没有劳动关系，原告基于劳动法的有关规定主张的所有请求没有法律依据，该院不予支持。其中，关于违法解除赔偿金。原告在仲裁阶段提出的请求是经济补偿，理由为原告提出辞职。在诉讼中原告变更请求为违法解除劳动合同赔偿金，理由为被告违法解除劳动合同。这一请求没有经过仲裁程序，不属于人民法院的受理范围。关于加付赔偿金的问题，在程序上，该请求没有经过劳动行政部门处理，不属于人民法院的受理范围。从实体上，原告主张的拖欠工资也没有事实依据。

### 三、关于养老保险赔偿的问题

《重庆市农民工养老保险试行办法》(渝办发(2007)147号)的规定,农民工参加社会养老保险从2007年7月1日起开始实施。因此2007年7月1日之前,被告未为原告缴纳养老保险不归责于被告。《重庆市农民工养老保险试行办法》第十四条规定,参加了农民工养老保险的农民工,男年满60周岁、女年满55周岁时,实际缴费累计不满180个月的,由参保地社会保险经办机构将其个人账户累计储存额一次性支付给本人,同时终止农民工养老保险关系。即使被告如期及时足额为原告缴纳了养老保险费,原告达到退休年龄时也不符合领取养老保险金的条件,客观上不存在养老保险金的损失,故原告要求被告按养老保险金赔偿养老保险损失没有事实和法律依据。

综上,根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条、《中华人民共和国合同法》第八十二条、第八十五条、第八十七条、《中华人民共和国合同法实施条例》第二十一条、《职工带薪年休假条例》第十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条,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)》第一条、第九条,参照《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办法企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发(1999)8号)第一条、《劳动和社会保障部办公厅关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函》(劳社厅函(2001)125号),《重庆市农民工养老保险试行办法》(渝办发(2007)147号)第十四条的规定,判决:驳回原告吴\*碧的所有诉讼请求。案件受理费10元,减半收取5元,由原告负担。

宣判后,吴\*碧不服一审判决,向本院提起上诉。请求:撤销原判,改判支持各项费用共计1750332.70元。事实和理由:1、吴\*碧至今未享受养老保险或领取退休金,其达到法定退休年龄后仍在提供劳动,不应一律按劳务关系处理;2、最高人民法院行政庭“关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的,应否适用《工伤保险条例》”请求的答复”中明确指出亦应适用。

被上诉人答辩称,原判认定事实清楚,适用法律正确,请求维持原判。

在二审审理中,双方当事人对原判认定的事实无异议,本院予以确认。

本院认为,根据我国相关政策法规规定,“法定退休年龄”是指男年满60周岁,女工人年满50周岁。《劳动合同法》第四十四条及《劳动合同法实施条例》第二十一条均规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇、达到法定退休年龄的,劳动合同终止。本案中,上诉人吴\*碧于2004年2月9日年满50周岁,之后与被上诉人重庆市万州区\*华山矿泉水饮料有限公司不再具有劳动关系,而是劳务关系。因此,吴\*碧所主张的在劳动合同终止前或后的各项费用,均缺乏相应的事实和法律依据,其上诉请求本院不予支持。原判认定事实清楚,适用法律正确。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(一)项之规定,判决如下:

驳回上诉,维持原判。

二审案件受理费10元,由上诉人吴\*碧负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 程 杨

审 判 员黄\*革

代理审判员李 斌

二〇一四年十月二十七日

书 记 员姜 霞