

职场人士维权必备
用人单位决策参考

从应聘到离职

劳动者权利全保护

王明 / 著

录用

维权

工作

离职



增值服务：

购书享受免费律师咨询及电子礼包（详见封底）。

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



从应聘到离职

劳动者权利全保护

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

从应聘到离职: 劳动者权利全保护/王明著.

—北京: 中国法制出版社, 2010.9

ISBN 978-7-5093-2139-3

I. ①从… II. ①王… III. ①劳动法-基本知识-中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 166166 号

策划编辑 刘峰

责任编辑 陈晨

封面设计 周黎明

从应聘到离职——劳动者权利全保护

CONGYINGPIN DAOLIZHI——LAODONGZHE QUANLI QUANBAOHU

著者/王明

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880×1320 毫米 32

版次/2010 年 9 月第 1 版

印张/11.5 字数/237 千

2010 年 9 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-2139-3

定价: 29 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66066620

邮购部电话: 66033288

目 录

第一章 应聘过程中的劳动者权利保护 / 1

第一节 招聘过程中的歧视行为 / 1

一、性别歧视 / 1

二、民族歧视 / 4

三、对残疾人的歧视 / 4

四、地域歧视 / 6

案例 1：用人单位招聘地区歧视是违法的 / 6

第二节 背景调查中的劳动者权利保护 / 8

一、用人单位有权了解劳动者的基本情况 / 8

案例 2：用人单位招工做孕检是不合法的 / 9

二、劳动者的如实说明义务 / 9

三、劳动者构成欺诈的，用人单位有权解除劳动合同 / 10

案例 3：劳动者提供虚假信息的，用人单位有权解除劳动合同 / 10

四、用人单位不得将劳动者的背景资料泄露 / 12

第三节 用人单位的告知义务 / 12

一、用人单位的告知义务 / 12

二、用人单位没有履行如实告知义务构成欺诈的，可能会导致劳动合同无效 / 13

案例4：用人单位没有履行如实告知义务的，可能会导致
劳动合同无效 / 13

三、由于用人单位未履行告知义务劳动合同无效给劳动者造成
损失的，用人单位应当承担赔偿责任 / 14

案例5：劳动合同无效给对方造成损害的，有过错的一方
应承担赔偿责任 / 15

第四节 招聘过程中常见的侵犯劳动者权益的情形及对策 / 15

一、发布虚假招聘信息 / 15

案例6：提供虚假招聘信息、发布虚假广告，对当事人造成
损害的，应当承担赔偿责任 / 16

二、窃取求职者劳动成果 / 17

案例7：应聘提交策划方案需慎重 / 17

三、骗取应聘者钱财 / 18

案例8：招聘陷阱：名为招聘实为推销 / 18

案例9：招聘陷阱：借招聘收取各种费用 / 19

案例10：招聘陷阱：借招聘收取培训费 / 19

四、借招聘做形象宣传 / 21

五、警惕六类合同“陷阱” / 22

第二章 录用过程中的劳动者权利保护 / 23

第一节 录用通知书的法律效力 / 23

一、录用通知书的法律效力 / 23

二、企业发出录用通知书后不再录用劳动者，劳动者的权利
救济 / 26

案例11：企业发出录用通知书后，却不再录用劳动者，
劳动者该怎么办？ / 26

第二节 录用过程中常见的侵犯劳动者权益的情形及对策 / 28

一、扣押被录用人员的身份证或其他证件 / 28

案例 12：用人单位扣押居民身份证的应受到处罚 / 31

二、以担保或者其他名义向劳动者收取财物 / 32

案例 13：用人单位向劳动者收取押金的，劳动行政部门
有权对其罚款 / 32

三、不签订书面劳动合同 / 34

案例 14：不与劳动者签订书面劳动合同的，需要支付 2 倍
的工资 / 34

四、限制职工结婚、生育的内容 / 37

案例 15：禁止同一单位劳动者结婚的，违反法律的强制性
规定 / 37

案例 16：限制员工生育的，该约定无效 / 38

五、骗取劳动者的廉价劳动力 / 39

案例 17：应聘“见习岗位”须慎重 / 39

六、劳动者在签订劳动合同过程中需要注意的问题 / 40

第三节 试用期内常见的侵犯劳动者权利的情形及应对 / 45

一、试用期内不签订或者签订单独的试用期合同 / 45

案例 18：试用期内不得单独签订劳动合同 / 46

案例 19：试用期内不签订书面劳动合同的，应当支付双
倍工资 / 48

二、试用期内不缴纳社会保险 / 48

案例 20：试用期内不交保险，员工可以要求补缴保险并
且要求支付经济补偿金 / 49

三、试用期内工资待遇过低 / 50

案例 21：试用期的工资低于最低工资也是违法的 / 51

案例 22：即使提成人员的工资也不能低于最低工资 / 52

四、随意延长试用期 / 52

案例 23：随意延长试用期的，需要支付赔偿金 / 53

五、试用期内加班不支付加班工资 / 54

案例 24：试用期内加班也要支付加班费 / 54

第三章 日常工作中的劳动者权利保护 / 55

第一节 劳动者享受的法定节假日 / 55

第二节 劳动者享受的其他假期 / 58

一、休息日 / 58

案例 25：在周六日工作，未必就是加班 / 59

二、婚丧假 / 59

三、探亲假 / 73

案例 26：并不是所有单位的职工都享有探亲假 / 74

案例 27：不是与配偶不住在一起就一定享有探望配偶的假期 / 75

案例 28：职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受探望父母的待遇 / 75

四、病假 / 77

案例 29：医疗期期间用人单位能否终止劳动合同？ / 79

五、事假 / 80

六、带薪年假 / 81

案例 30：国家法定节假日、休息日不计入带薪年假的假期 / 83

案例 31：新进员工带薪年假如何计算？ / 83

案例 32：职工请事假扣工资的，职工仍享受当年的带薪年假 / 84

案例 33: 职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的, 职工不享受当年的带薪年假 / 85

案例 34: 带薪休假年度并不一定是自然年度 / 86

案例 35: 职工有权要求公司按照自己的意愿休年假吗? / 87

案例 36: 未休带薪年假的工资计算 / 89

案例 37: 不支付未休带薪年假职工工资的, 逾期不改正需要支付赔偿金 / 90

案例 38: 离职员工未休带薪年假的计算 / 91

第三节 工时、加班权利 / 93

一、标准工作时间 / 94

案例 39: 周六周日上班未必是加班 / 94

案例 40: 加班费的诉讼时效如何计算? / 96

二、不定时工作时间 / 99

案例 41: 不定时工作时间是否存在加班的问题? / 100

三、综合计算工时工作制 / 102

第四节 员工“五险一金” / 106

一、养老保险 / 106

二、医疗保险 / 114

案例 42: 用人单位应当及时为员工办理医疗保险 / 116

三、失业保险 / 118

四、生育保险 / 124

五、工伤保险 / 127

案例 43: 农民工要不要参加工伤保险? / 128

六、住房公积金 / 130

案例 44: 内部退休人员需要缴纳住房公积金吗? / 146

案例 45: 提前退休人员需要缴纳住房公积金吗? / 147

案例 46: 可以不为有住房的职工缴纳住房公积金吗? / 147

第五节 劳动者变更续签过程中如何防止权益被侵犯 / 148

一、劳动合同变更中如何防止劳动者权益被侵犯 / 148

案例 47: 公司不得单方面变更劳动合同 / 148

案例 48: 变更劳动合同, 一定要签订变更协议 / 149

二、劳动合同续签过程中如何防止劳动者权益被侵犯 / 150

案例 49: 雇佣外国人应办理就业许可证 / 151

案例 50: 用人单位继续留用劳动者的不签订劳动合同的
应当支付 2 倍工资 / 157

三、用人单位不与劳动者续签劳动合同的, 最好提前书面通知劳动者, 并在到期日办理离职手续 / 158

案例 51: 不续签合同的, 用人单位应提前通知劳动者 / 159

案例 52: 续签合同时, 不得随意降低劳动者待遇 / 159

第六节 调岗调薪过程中劳动者如何保护自己的权益 / 160

一、用人单位可以调岗调薪的情形 / 160

案例 53: 医疗期满后, 劳动者能从事原工作的, 单位不得调整其工作岗位 / 161

案例 54: 没有充分合理的理由, 用人单位不得随意调岗调薪 / 163

案例 55: 客观情况发生重大变化时用人单位有权解除劳动合同 / 165

案例 56: 用人单位转产的可以变更劳动合同 / 166

案例 57: 双方签有脱密期保密协议的, 劳动者应遵守该协议 / 168

二、用人单位擅自调岗调薪的法律后果 / 169

案例 58: 用人单位能否随意变更劳动者的工作岗位? / 170

案例 59: 用人单位违法解除劳动合同的, 劳动者可要求双倍
经济赔偿 / 171

案例 60: 用人单位逾期不支付补偿金的将加付赔偿金 / 172

第七节 劳动者如何防止用人单位的规章制度侵犯了其权
益 / 173

一、用人单位是否有权制定规章制度? / 173

二、企业规章制度的法律效力 / 176

三、什么是合法有效的规章制度? / 178

案例 61: 制定规章制度不符合程序要求是无效的 / 180

案例 62: 规章制度的内容不得违反法律强制性规定 / 182

案例 63: 用人单位的规章制度不得与集体合同相冲突 / 183

案例 64: 规章制度不得违反公序良俗 / 184

案例 65: 规章制度未向劳动者公示的无效 / 185

案例 66: 规章制度不公示的, 将不具备相应的效力 / 186

四、企业规章制度欠缺要件的法律后果 / 187

案例 67: 用人单位的规章制度违法将承担相应法律责
任 / 187

案例 68: 规章制度的内容违反法律的强制性规定是无
效的 / 188

案例 69: 规章制度违法, 劳动者有权解除劳动合同 / 189

案例 70: 制定规章制度应履行相应的民主程序 / 190

五、处罚不得超过法律规定, 不得超过必要的限度 / 192

案例 71: 用人单位对员工的处罚不得超过必要限度 / 192

第四章 离职过程中的劳动者权利保护 / 194

第一节 哪些情况下企业有权与劳动者解除劳动合同 / 194

一、用人单位与劳动者协商一致的 / 195

- 二、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的 / 195
- 三、劳动者严重违反用人单位的规章制度的 / 196
- 四、劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的 / 197
- 五、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的 / 197
- 六、劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的 / 198
- 七、劳动者被依法追究刑事责任的 / 199
- 八、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的 / 199
- 九、劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的 / 200
- 十、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的 / 200
- 十一、用人单位依照企业破产法规定进行重整的 / 201
- 十二、用人单位生产经营发生严重困难的 / 202
- 十三、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的 / 202
- 十四、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的 / 202

案例 72: 公司提出解除劳动合同的, 即使协商一致公司仍需要支付经济补偿金 / 203

案例 73: 约定的试用期超过法定试用期, 约定试用期满解除合同, 仍视为违法解除劳动合同 / 204

案例 74: 试用期内无证据证明劳动者不符合录用条件的, 不能解除劳动合同 / 204

案例 75: 劳动者失职给用人单位造成损失的, 用人单位有权解除劳动合同 / 205

案例 76: 劳动者不能胜任工作岗位的, 用人单位也不能直接解除劳动合同 / 206

案例 77: 用人单位不能随便以“客观情况发生重大变化”而与劳动者解除劳动合同 / 206

案例 78: 进行经济性裁员既要符合实质性要件, 也要符合程序性要件 / 207

第二节 劳动者在哪些情况下有权与公司解除劳动合同 / 208

一、劳动者提前通知解除劳动合同及应注意的问题 / 208

案例 79: 合同期内劳动者提前 30 天书面通知用人单位就可以解除劳动合同 / 208

案例 80: 劳动者提前解除劳动合同未通知给用人单位造成损失的, 用人单位有权追偿 / 210

案例 81: 劳动者未办理交接给用人单位造成损失的, 用人单位有权要求赔偿 / 210

案例 82: 劳动者向用人单位支付违约金的数额不能超过培训费用 / 212

案例 83: 劳动者不能以支付一个月的赔偿金为代价而不提前 30 天通知 / 213

二、由于用人单位违法行为，劳动者随时解除劳动合同的情形 / 214

案例 84：未为员工缴纳社会保险的，员工有权解除劳动合同并要求支付经济补偿金 / 215

案例 85：用人单位未足额为劳动者缴纳社会保险，劳动者是否有权解除劳动合同？ / 216

第三节 经济补偿金、赔偿金如何计算 / 218

一、经济补偿金的赔偿标准 / 218

案例 86：企业合并劳动者的工作年限应该连续计算 / 220

案例 87：劳动者的工资超过平均工资三倍时，经济补偿金如何计算？ / 222

二、经济赔偿金的赔偿标准 / 222

三、经济补偿金、赔偿金的纳税问题 / 223

四、不支付经济补偿金、经济赔偿金的法律后果 / 225

案例 88：公司不支付经济补偿金要额外支付赔偿金 / 225

第四节 用人单位应当支付及不应当劳动者经济补偿金的情形 / 226

一、企业应当支付经济补偿金的情形 / 226

二、企业不应当支付经济补偿金的情形 / 228

案例 89：劳动者主动提出辞职的，用人单位不需要支付经济补偿金 / 229

案例 90：达到法定退休年龄即使没有享受养老保险，用人单位也有权终止劳动合同并且不支付经济补偿金 / 230

案例 91：劳动者开始享受基本养老保险的，用人单位终止劳动合同不需要支付经济补偿金 / 231

第五节 劳动者需要支付违约金的情况下的权利保护 / 231

一、劳动者因用人单位提供培训而需要支付违约金 / 232

案例 92: 岗前培训不能约定违约金 / 233

案例 93: 违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用 / 234

案例 94: 飞行员离职支付天价违约金 / 234

二、因用人单位向劳动者提供竞业限制补偿而支付违约金 / 236

案例 95: 在职期间支付的竞业限制补偿费无效 / 240

第六节 离职手续交接中劳动者权利解读 / 242

一、劳动者离职过程中需要注意的问题 / 242

案例 96: 用人单位应及时出具终止劳动合同的证明 / 243

二、劳动者离职时用人单位的义务 / 244

案例 97: 离职后患有职业病的, 有权要求前用人单位赔偿吗? / 245

案例 98: 劳动合同终止后, 用人单位应及时为劳动者办理档案、保险转移手续 / 248

案例 99: 工伤职工终止劳动合同可以获得哪些经济补偿? / 250

第五章 特殊劳动者的特殊保护 / 252

第一节 女职工的特殊保护 / 252

一、女职工怀孕期、产期、哺乳期间的特殊保护 / 252

案例 100: 产假期间只发放基本工资是不正确的 / 255

案例 101: 女职工违反计划生育政策生育, 能否享受产假待遇? / 256

二、女职工的其他特殊保护 / 258

案例 102：未婚先孕又流产，能享受流产假待遇吗？ / 263

三、违反女职工保护规定的法律责任 / 264

第二节 未成年人的特殊保护 / 265

一、不得雇佣童工 / 265

二、雇佣童工的法律后果 / 266

第三节 劳务派遣工的特殊保护 / 268

一、劳务派遣的基本情况介绍 / 268

二、劳务派遣中的责任承担 / 269

案例 103：劳务派遣单位和用工单位承担连带责任 / 270

三、用工单位应履行的义务 / 271

案例 104：劳动报酬和劳动条件应按照用工所在地的标准
执行 / 273

四、用工单位在劳务派遣中禁止从事的行为 / 274

五、劳务派遣单位应履行的义务 / 275

第四节 非全日制用工人员的权益保护 / 278

一、什么是非全日制用工形式？ / 278

二、签订非全日制用工形式对劳动者有哪些不利之处？ / 279

三、非全日制劳动合同对企业的限制及劳动者如何维权 / 280

第五节 职业病患者的特殊保护 / 282

一、职业病的概念 / 282

二、用人单位对职业病的防护和管理 / 282

三、职业病的诊断 / 288

四、职业病患者应享有的权利 / 289

案例 105：张海超“开胸验肺”事件映射出职业病维权的
艰难 / 290

第六节 乙肝患者的特殊保护 / 292

一、我国法律对乙肝携带者的保护 / 292

二、用人单位招用人员，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准 / 294

案例 106：医院需要保护乙肝患者的隐私权 / 294

三、哪些工作属于国家法律、法规规定的禁止从事的易使传染病扩散的工作呢？ / 295

案例 107：乙肝患者被歧视可获得赔偿 / 297

第七节 以完成一定工作任务为期限的劳动合同职工的权利保护 / 303

一、以完成一定工作任务为期限劳动合同的含义 / 303

二、哪些情况下可以签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同？ / 304

三、签署以完成一定任务为期限的劳动合同职工的权利保护 / 304

第八节 工伤职工的特殊保护 / 305

一、哪些情况可以认定为工伤？ / 305

案例 108：在工作时间和工作场所内受伤未必是工伤 / 306

案例 109：上厕所被摔伤，算工伤吗？ / 307

二、工伤认定程序 / 309

案例 110：单位拒不申请工伤，职工该怎么办？ / 310

三、工伤待遇及赔偿标准 / 312

四、非法用工单位造成人员伤亡的法律后果 / 321

第六章 劳动者的维权途径 / 323

第一节 申请劳动仲裁 / 323

一、打劳动争议官司前劳动者需要做哪些准备工作？ / 323

案例 111：劳动合同履行地和用人单位所在地不一致，该由哪儿的劳动争议仲裁委员会管辖？ / 327

案例 112：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处理？ / 328

二、劳动争议的流程 / 338

三、劳动者在打劳动争议官司中需要注意的问题 / 340

第二节 调解 / 344

一、劳动争议调解组织 / 344

二、劳动争议调解的申请 / 345

三、调解协议书的效力 / 346

第三节 监察举报 / 347

一、劳动保障行政部门监察的事项 / 348

二、劳动保障行政部门进行劳动保障监察采取的措施 / 349

三、劳动监察的处理过程 / 349

四、劳动保障行政部门对主要违法行为的处罚 / 351