

百姓生活中的法律系列丛书



BAIXINGSHENGHUOZHONGDEFALVXILIECONGSHU

劳动权益保护 法律常识

我们着力于百姓，为帮助百姓方便、快捷地学习和掌握生活的法律知识，维护自己的合法权益，特别奉献《百姓生活中的法律》丛书，让读者朋友们对法律规定的权利有一些必要的了解，对自己生活中所遇到的各种纠纷的解决有所裨益，让人们能感受到法律的光芒在闪烁，更让人们感到法律就如阳光和水一样，是我们生活中无处不在的东西，它总是润物细无声般的伴我们左右。

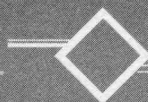
主编◎戴志强 葛磊



云南出版集团公司
云南人民出版社

D922.504

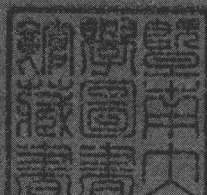
2012/2



百姓生活中的法律系列丛书

- 劳动关系及劳动就业
- 劳动合同
- 对特殊人群的保护

- 工作时间、休息休假与工资制度
- 劳动安全卫生与劳动保护
- 社会保险
- 劳动争议的解决



LAO DONG QUAN YI BAO HU FA LV CHANG SHI

劳动权益保护

法律常识

戴志强 葛 磊◎主编

云南出版集团公司
云南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动权益保护法律常识 / 戴志强编著. — 昆明 :
云南人民出版社, 2011. 4
(百姓生活中的法律系列丛书)
ISBN 978-7-222-07512-2

I. ①劳… II. ①戴… 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(2011)第059528号

责任编辑: 吴虹 周碧
装帧设计: 法之苑教育

书名	劳动权益保护法律常识
作者	戴志强 葛 磊 主编
出版	云南出版集团有限责任公司 云南人民出版社有限责任公司
发行	云南人民出版社有限责任公司
地址	昆明市环城西路609号
邮编	650034
网址	www.ynpph.com.cn
E-mail	rmszbs@public.km.yn.cn
开本	710mm×1000mm 1/16
印张	15
字数	201千
版次	2011年4月第1版第1次印刷
印刷	鑫宏源印刷包装有限责任公司
书号	ISBN 978-7-222-07512-2
定价	29.80元

前言

丛书编委会

主 编：戴志强 葛 磊

编委会成员：朱占国 戴志强 朱晓娟

孙立明 翟慧萍 罗 卉

陈 蕾 雒红侠 代小红

朱国辉 孙 岩 代小龙

梅 玉 王国蕊 左巧艳

前言

鉴于现实生活中寻常百姓普遍存在着法律知识欠缺，法律意识比较谈薄的社会现象——当你想要办理一件涉及现行法律规定的有关事宜或者面对某些法律事实时，却不知如何下手，怎样去做；当某些法律事件或法律行为已经触及到你的合法权益时你却不知道或根本没有意识到；当你明知合法权益受到他人的侵害时却束手无策或无可奈何……我们着力于百姓，为帮助百姓方便、快捷地学习和掌握生活的法律知识，维护自己的合法权益，特别奉献《百姓生活中的法律》丛书，让读者朋友们对法律规定的权利有一些必要的了解，对自己生活中所遇到的各种纠纷的解决有所裨益，让人们能感受到法律的光芒在闪烁，更让人们感到法律就如阳光和水一样，是我们生活中无处不在的东西，它总是润物细无声般的伴我们左右。

本套丛书采用以案例介绍法律知识的形式，将枯燥、乏味、难懂的法律知识融于生动、活泼的案件之中，具体形式如下：

第一部分：案情介绍。这一部分我们主要是援引现实生活中大家较为关注的或经常发生的案例，用通俗易懂的语言来进行编写，使人们可以通过该案例，在实际生活的实践中能够举一反三。

第二部分：法律指南。这部分主要是在每个问题介绍结束后附上与此相关的法律法规条文的出处，其目的是方便读者查找并强化理解。

第三部分：法律分析。该部分结合第一部分的内容用法律的规定进行阐述分析，将法理、法规内容与案情结合起来进行叙述，以期借助对案例的分析，让广大读者朋友轻松了解法律，学会用法律维权。

本套丛书是针对百姓在日常生活遇到的疑难问题而进行编写的，内容贴近生活实际，通过对每个案例的分析来阐述相关的法律规定，对于公民生活中和工作中密切相关的诸多法律问题作了诠释，使读者能从这些生动具体的案例中，了解到公民的基本权利，知悉当自己在遇到相类似事件时应该怎样有理有据的捍卫自己的合法权益，具有内容广、实用性强等特点。

作为编者，我们希望通过这套丛书的出版发行，推动和加强公民法制教育，提高广大人民群众的法制观念和知识水平，使百姓朋友在面对各种性质的利益争执及侵权行为时既能有据可查，有章可循，又能据理力争，勇敢地拿起法律这一武器捍卫自己的合法权益。我们不仅期待着、盼望着权利时代的到来，而且也要用实际行动加速这个时代的到来。我们愿意通过普及法律知识，助长维权观念来与所有权利受到侵害的人们一起迎接法治社会的朝阳。

编者

2011年4月

目 录

第一章 劳动关系及劳动就业

1. 保姆生病住院雇主是否应当支付医药费? /1
2. 公务员与单位的关系是否适用《劳动法》和《劳动合同法》? /4
3. 用人单位是否可以拒绝与员工续签劳动合同? /6
4. 劳动关系和劳务关系有什么区别? /8
5. 用人单位是否可以随意调换签订了无固定期限劳动合同的职工的岗位? /10
6. 用人单位以减员增效为借口让职工下岗又招用其他人该怎么办? /12
7. 公司用“末位淘汰制”来解雇员工是否合法? /16
8. 用人单位能否以发包方没有付款为由而拒绝支付劳动者的报酬? /19
9. 企业发生合并后能否解除与职工的劳动合同? /21
10. 用人单位不签订劳动合同应该怎么办? /25

第二章 劳动合同

1. 劳动者在试用期内该不该签合同? /29
2. 职工需要多少年的工龄才能与单位签订无固定期限的劳动合同? /32
3. 妻子的劳动合同是否可以由丈夫代签? /35
4. 劳动者没有签字的劳动合同是否有效? /37
5. 公司没有盖章的合同是否有效? /39
6. 劳动合同中约定劳动者在工作期间不准怀孕的条款有效吗? /41
7. 公司的规章制度与劳动合同相抵触该怎么办? /43
8. 用人单位能否在劳动合同中约定不负责工伤待遇的条款? /47
9. 用人单位只签订试用期合同是否违法? /49
10. 劳动合同期满后不续签是否应当赔偿原公司的培训费用? /52
11. 用人单位可否因劳动者在试用期内患病而单方解除合同? /55
12. 用人单位能否在试用期内以劳动者不符合录用条件为由自行解除劳动合同? /58
13. 职工不愿调整工作岗位, 单位能否解除劳动合同? /60
14. 劳动者是否可以因用人单位未按照劳动合同的约定安排工作而解除劳动合同? /62
15. 劳动者提前解除劳动合同是否应当给付违约金? /64
16. 劳动者在与用人单位协商一致的情况下辞职是否还有权要求单位给付经济补偿金? /66
17. 用人单位能否以经营不善为由单方解除劳动合同? /68
18. 我能否以用人单位未按合同安排岗位为由单方解除劳动合同? /70
19. 员工被刑事拘留后, 单位能否以此为由解除劳动合同? /74
20. 女职工在怀孕期间不能胜任工作, 单位能否解除劳动合同? /76

第三章 对特殊人群的保护

1. 女性招工时遭遇性别歧视怎么办? /81
2. 处于经期的女职工可否要求用人单位给予特殊照顾? /84
3. 用人单位能否对存在严重违纪行为的怀孕女职工解除劳动合同? /86
4. 用人单位强令女职工从事孕期禁忌劳动是否合法? /89
5. 让未成年子女在自家店里帮忙是否违法? /91

第四章 工作时间、休息休假与工资制度

1. 工厂任意改变劳动时间的做法是否合法? /94
2. 单位对我请探亲假的安排是否合法? /97
3. 我能否要求公司缩短夜班的工作时间? /100
4. 单位变相延长劳动时间是否合法? /102
5. 我是否可以要求单位延长婚假? /104
6. 我可否请产假照顾生产的妻子? /107
7. 我签订了劳动合同为什么还不能享受最低劳动报酬? /109
8. 最低工资可以包括加班费和津贴吗? /112
9. 用人单位是否应当支付员工在婚假期间的工资? /114
10. 用人单位每月扣除员工工资的20%是否合法? /116
11. 公司解散后拖欠员工工资和债务该怎么办? /119
12. 公司拖欠农民工工资是否可以申请强制执行? /122
13. 公司是否应当按正常水平支付我在产假期间的工资? /124
14. 我们没签合同该如何讨要工资? /127
15. 用人单位发给劳动者的工资是否可以低于最低工资标准? /130

第五章 劳动安全卫生与劳动保护

1. 劳动者在为单位购书的途中被撞伤能否享受工伤待遇？/133
2. 职工在抢险过程中不幸身亡能否认定为工伤，可否享受工伤待遇？/136
3. 职工在无安全措施的工作环境下受伤应如何申请认定工伤？/139
4. 在工作期间休息时受到伤害能否被认定为工伤？/142
5. 劳动者在完成本职工作以外的其他工作中因工负伤能否认定为工伤？/145
6. 临时工负工伤应由谁来支付医疗费？/147
7. 劳动者因公司卫生条件差患上了职业病是否能享受工伤待遇？/150
8. 因过度疲劳而违规操作造成的伤害是否属于工伤？/154
9. 职工因工作原因而下落不明是否可以享受工伤保险待遇？/157
10. 单位负责人强令劳动者违章冒险作业造成重大伤亡事故是否需要承担刑事责任？/160

第六章 社会保险

1. 基本养老保险费是应当按每月的实际收入缴付还是以月基本工资基数缴付？/163
2. 劳动合同终止后劳动者在领取失业保险后是否还能获取经济补偿金？/166
3. 企业为职工办理了人身意外伤害保险后是否还需要另外办理工伤保险？/169
4. 在劳动合同中约定不为职工交纳保险费用的行为是否合法？/172
5. 用人单位需要给试用期的员工缴纳保险费用吗？/175

6. 单位未办理医疗保险是否应承担我的医疗费用？ /177

第七章 劳动争议的解决

1. 在劳动争议中职工不服公司的处理决定应当怎么办？ /180
2. 公司单方解除劳动关系我应如何维权？ /182
3. 我与公司发生劳动争议后应当如何申请劳动争议仲裁？ /186
4. 用人单位能否在诉讼过程中变更对劳动者的处理决定？ /188
5. 采用欺诈手段签订的劳动合同引发纠纷应当如何解决？ /191

第一章

劳动关系及劳动就业

1. 保姆生病住院雇主是否应当支付医药费？

» 案情介绍

我姓邓，出生在偏远的农村，从小就向往着外面那个异彩纷呈的大世界。因此，某家政公司到我们镇上招保姆时，我毫不犹豫的报了名，很快就被介绍到城里一个姓张的人家当保姆。我的主要工作是做饭、洗衣服、打扫卫生等。

转眼三个月过去了，天气转凉，我因不太适应这里的天气，得了重感冒，需要住院治疗。可我又舍不得花自己那点可怜的积蓄，多次找到张家要求支付医疗费，但他们均以各种理由拒绝支付。

请问：我可以要求张家为我支付医疗费吗？

» 法律指南

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第2条：“在



中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。……”

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第2条：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。……”

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条：“公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。”

最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第11条：“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。……属于《工伤保险条例》调整的劳动关系和工伤保险范围内的，不适用本条规定。”

» 法律分析

邓女士，听完您的叙述，我们根据我国相关法律的规定来回答您提出的问题。

第一，您这样的保姆与被服务家庭之间建立的关系不属于《劳动法》的调整范围。我国劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条中明确规定，现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。由此可见，家庭保姆与雇主之间不存在劳动法律关系，属于雇佣关系，因此雇主与保姆之间的关系不受我国《劳动法》和《劳动合同法》的调整与约束，应当由民法来调整。

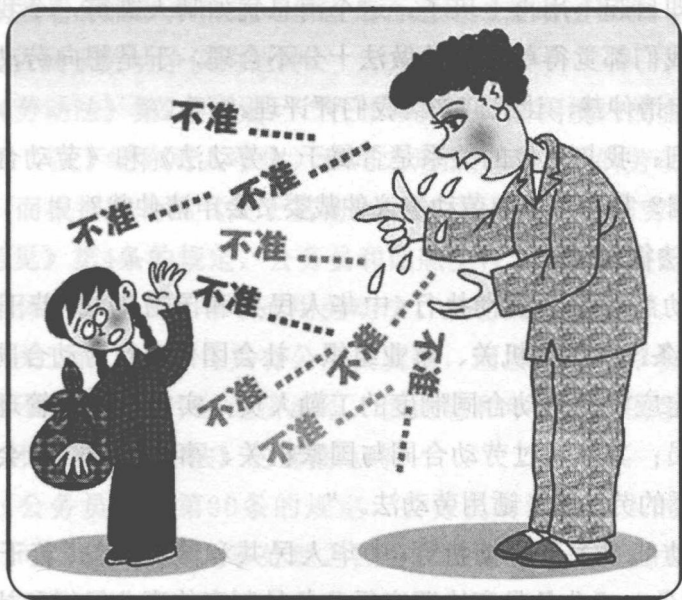
第二，您不能要求张家承担医疗费用。雇主和家庭保姆之间是具有雇佣关系的平等主体，是民法调整的范畴，只有当平等主体一方因过错给另一方造成损害的，侵害方才承担损害赔偿的民事责任。所以，根据最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问





题的解释》第11条规定，只有当雇主对保姆的伤病形成有过错和违法行为时，雇主才承担为保姆治病的义务。换言之，保姆生病，如果是因为雇主存在过错或违法行为而导致的，雇主就应当支付相应医疗费用。您说的这种情况是属于自己得了重感冒，雇主与您生病不存在任何因果关系，当然也就没有义务支付您的医疗费。

第三，您也不能要求家政公司承担医疗费用。虽然您还提到您是通过家政公司招工进城做了家庭保姆，但家政公司只是充当介绍人的角色，在您和雇主之间只提供中介服务，您和家政公司之间实质上只是一种松散的劳务介绍关系，因此家政公司也不能作为完全意义上的用人单位，因此家政公司也无需为您支付医疗费。



综上所述，我们只能很遗憾地告诉您，您想要求张家支付医疗费用是没有法律依据的。但是，在司法实践中，根据公平原则，法官在审理此类案件时，通常会让雇主给雇员一定的补偿。同时，如果雇员是在从事雇佣活动中受到损害的，雇主就应当承担赔偿责任。



2. 公务员与单位的关系是否适用《劳动法》和《劳动合同法》？

» 案情介绍

我姓邢，是某国家行政机关的一名公务员。工作期间虽未有突出贡献，但也一直遵规守纪，从未做过任何违反规定的事。

2010年年初，休完春节假后，我按规定时间返回单位上班。谁知上班第一天，我和另外几个同事就收到书面通知，说我们单位进行机构改革，裁掉包括我在内的10个人，通知我们去财务科领一万元离职补助，即日起不用再上班了。这个消息犹如晴天霹雳，令我们十分震惊。但我们都觉得单位这种做法十分不合理，于是想向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，让他们来给我们评理。

请问：我与单位的关系是否属于《劳动法》和《劳动合同法》的调整范围？是否可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁？

» 法律指南

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第3条：“国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。”

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条：“公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。”

《中华人民共和国公务员法》（以下简称《公务员法》）第90条：“公务员对涉及本人的下列人事处理不服的，可以自知道该人事





处理之日起三十日内向原处理机关申请复核；对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起十五日内，按照规定向同级公务员主管部门或者作出该人事处理的机关的上一级机关提出申诉；也可以不经复核，自知道该人事处理之日起三十日内直接提出申诉：（一）处分；（二）辞退或者取消录用；……”

《劳动合同法》第2条：“……国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

» 法律分析

邢先生，您质疑的问题主要是劳动争议仲裁委员会是否受理你们的申请，则要看你们和单位这一争议是否适用《劳动法》和《劳动合同法》，是否属于劳动争议的范畴。

我国《劳动法》第2条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”而根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条的规定，公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员等不适用劳动法。从您的叙述可知，您是该国家行政机关工作人员，并具有公务员资格，而您的工作单位也属于国家机关而不是企业或个体经济组织，因此您和单位之间的争议不是劳动争议，不属于《劳动法》的调整范畴。

根据《公务员法》第90条的规定，公务员对涉及本人的人事处理不服的，可以自知道该人事处理之日起30日内向原处理机关申请复核；对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起15日内，按照规定向同级公务员主管部门或者做出该人事处理的机关的上一级机关提出申诉；也可以不经复核，自知道该人事处理之日起30日内直接提出申诉。

综上所述，您在单位人事处理决定不服的情况下，应当在30

日内向原处理机关申请复核，而不应当向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，您和单位之间的争议不属于劳动争议仲裁委员会管辖范围，因此它不会受理。

3. 用人单位是否可以拒绝与员工续签劳动合同？

» 案情介绍

我姓顾，2007年10月我应聘到某医药器械公司，与该公司签订了为期三年的劳动合同。合同中约定，我主要从事医药器械西北地区的销售工作，每月底薪600元，另按销售利润提成10%，公司负责报销我所需的一切差旅费用。

2010年10月，我与公司签订的劳动合同到期，公司因工作计划调整，改变销售策略，撤销了西北地区的销售线，故决定不与我续签劳动合同，并通知我办理解除劳动关系的有关手续。我对这个决定不服，三年时间里我没有犯过任何错误，尽职尽责工作，虽然销售业绩较其他人而言不算太好，但那是因为我负责的西北地区经济较落后的客观原因所致，并不是因为我工作不努力，并且我也没有犯过任何错误。

请问：公司可以拒绝与我续签合同吗？

» 法律指南

《劳动法》第17条：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。”

《劳动法》第20条第1款：“劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。”

《劳动法》第23条：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”

