

劳动法律 维权精要

刘新民 江赛蓉 编著

- 维权要点 通俗易懂讲解劳动法律知识
- 以案说法 典型真实案例点拨维权经验
- 重点法条 梳理最新有效劳动法律法规

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

—— 本著作得到华东师范大学学术出版基金资助 ——

劳动法律 维权精要

刘新民 江赛蓉 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

D922.504
LX12

图书在版编目 (CIP) 数据

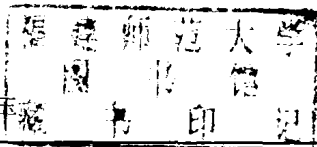
劳动法律维权精要/刘新民, 江赛蓉编著. —北京:
中国法制出版社, 2012. 5
ISBN 978 - 7 - 5093 - 3753 - 0

I. ①劳… II. ①刘… ②江… 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 (2012) 第 105457 号



策划编辑 谢玲



封面设计 杨泽江

劳动法律维权精要

LAODONG FALU WEIQUAN JINGYAO

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 × 1230 毫米 32

版次/2012 年 6 月第 1 版

印张/11 字数/244 千

2012 年 6 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3753 - 0

定价: 32.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66066324

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288



T0976866

前 言

这是一本献给广大职场人士的劳动维权实用读物,它将与作为职场人士的您分享本人长期以来研究劳动社会保障制度的心得,与您共享本人多年从事劳动法律培训和咨询工作的体会。

作为一本专门针对职场维权题材的实务图书,除了具备相同或类似书籍的共性之外,本书具有以下三个特点:

第一,内容全面,立体而系统地涵括了一个职场人士从入职到离职的全过程所涉及的劳动法律制度。作为一个庞大的法律部门,劳动法律制度非常繁杂,其内容涵盖企业员工的招聘录用、薪酬激励、绩效管理、职业规划、离职管理等方方面面。本书在对我国现行有效的劳动法律法规进行细致梳理的基础上,勾勒出了职场人士必须掌握的三大板块,即劳动条件、劳动纪律、程序管理。具体来说,在劳动条件板块,要求您掌握劳动合同和集体合同两个主题,必须深入了解劳动合同的订立、薪酬待遇(包括工作时间和休息休假、劳动安全卫生、员工培训等)、社会福利保险等问题。在劳动纪律板块,要求您能够掌握企业规章制度、劳动合同变更、企业奖惩制度等。在程序管理板块,要求您能够掌握企业员工招聘、劳动合同管理、员工离职管理,以及劳动争议处理等问题。除此之外,本书还设有特殊员工劳动保护、劳务派遣、非全日制用工三大主题,并详尽地进行了分析和提示。上述劳动法律制度构成了一个成功的职场人士所需要的劳动法律素养,是您合法维权的坚实基础和必要前提,并有助于您个人职业生涯的成长与职业愿景的提升。

第二,内容最新,密切跟踪并及时反映我国劳动法律制度的前沿动态。众所周知,我国劳动保障制度正处于一个快速发展的建设阶段,国家与省级地方政府几乎每一年都要颁布、修改或废止大量的劳动保障法律法规和政策。其推进速度之快,在所有的法律部门中是绝无仅有的,以至于有关劳动法律维权的网站和书籍虽然为数众多,但是大多数网站和书籍所提供的法

律资料都难以与国家新颁布的法律法规“与时俱进”，司法案例的更新也有待于进一步的加强跟进。自然地，职场人士对最新有效的劳动法律的迫切需求常常得不到满足，更为严重的是可能会造成其在劳动维权时法律适用错误，从而造成时间、精力、金钱上的不必要浪费。为改变这种现状，本书力图将上述法律法规前沿动态尽可能地加以反映，目的在于帮助作为职场人士的您正确熟练地应用最新有效的法律维护自身的合法劳动权益。

第三，体例新颖，文字表述简明扼要，采取阅读友好型的写作风格。根据该要求，全书将写作体例统一为【维权要点】、【以案说法】、【重点法条】三个板块，既有理论分析，又有法律梳理，更有司法实践，各个板块相互独立但又相互衔接，以期理论结合实践来系统讲解一个共同主题。其中，【维权要点】板块以通俗易懂的文字清楚地讲解系统的劳动法律知识，帮助您正确地掌握现行有效的法律规定，懂得如何防范法律风险以维护自己的合法劳动权益。【以案说法】板块尽可能采取最新的案例，或者是具有典型性的实例，从司法实践层面为您点拨成功的维权经验、防止发生失败的维权教训。【重点法条】板块主要是系统地提供人大颁布或修订的基本劳动法律、国务院颁布或修订的劳动行政法规，以及相关部委颁布或修订的部门规章。需要强调的是，【以案说法】板块由“基本案情”和“专家提示”两部分组成，其中“基本案情”改编自网络资源、媒体报道、判决书、学术论文等多种渠道，“专家提示”则简要地阐述仲裁或判决的法律和法理依据；如果法院判决或仲裁裁决已经清晰地提供了法律分析，则不再提供“专家提示”。

最后需要说明但同样重要的是，作者尤其感谢谢玲玉编辑细致耐心的敬业精神、专业独到的法学理论素养！本书的出版，谢编辑功莫大焉！

作者真诚地希望本书对您的职业生涯有所助益，并热忱欢迎您对本书所提出的批评指正或意见建议，来函请联系 E-mail: xmliu@law.ecnu.edu.cn, 来电请联系(0):02154342927。

祝您阅读愉快！

著者谨识

2012年6月5日

目 录

Contents

第一章 招聘录用维权

第一节 维护就业平等权	1
一、维权要点	1
二、以案说法	8
【案例1】公司因乙肝歧视败诉案	8
【案例2】公务员报考年龄歧视败诉案	9
【案例3】沃尔玛性别歧视被诉案	10
三、重点法条	11
第二节 用人单位的知情权	16
一、维权要点	16
二、以案说法	17
【案例1】劳动者侵犯知情权获罪案	17
【案例2】审查学历不严解约败诉案	18
第三节 劳动者的知情权	20
一、维权要点	20
二、以案说法	21
【案例】伪造学历企业解约胜诉案	21
第四节 知情权与隐私权	22
一、维权要点	22
二、以案说法	24

【案例1】要求披露持股情况获支持案	24
【案例2】侵犯员工隐私担责案	25

第二章 试用期维权

第一节 试用期的约定	26
一、维权要点	26
二、以案说法	27
【案例】仅约定试用期企业担责案	27
第二节 试用期的约定次数	28
一、维权要点	28
二、以案说法	29
【案例】增加试用期次数无效案	29
第三节 试用期的薪资	30
一、维权要点	30
二、以案说法	31
【案例】试用期薪资纠纷企业败诉案	31
第四节 试用期的社保	32
一、维权要点	32
二、以案说法	33
【案例1】试用期内企业须为员工交社保案	33
【案例2】试用期内员工享受医疗待遇案	34
第五节 违法约定的责任	35
一、维权要点	35
二、以案说法	37
【案例】延长试用期员工获经济补偿案	37
第六节 试用期内的解约	38
一、维权要点	38
二、以案说法	41

【案例1】试用期违法收取辞职员工违约金案	41
【案例2】用人单位未经法定程序解约败诉案	42

第三章 劳动合同维权

第一节 劳动合同的订立	44
一、维权要点	44
三、重点法条	54
第二节 事实劳动法律关系	55
一、维权要点	55
二、以案说法	56
【案例1】大学生事实劳动关系确认案	56
【案例2】某厂与张先生事实劳动合同纠纷	58
三、重点法条	59
第三节 劳动合同的期限	60
一、维权要点	61
二、以案说法	68
【案例1】固定期限合同期满获补偿案	68
【案例2】劳动合同延续至服务期满案	69
【案例3】无固定期限合同不是“终身制”合同	70
【案例4】企业改制仍须签订无固定期限合同	71
【案例5】终止劳动合同获补偿案	73
【案例6】擅自解除劳动合同违法案	73
三、重点法条	74
第四节 劳动合同的效力	77
一、维权要点	77
二、以案说法	79
【案例】口头解除劳动合同无效案	79
三、重点法条	80

第四章 劳动工作时间维权

第一节 标准工时制度	83
一、维权要点	83
二、以案说法	84
【案例】违反标准工时制获赔案	84
三、重点法条	85
第二节 特殊工时制度	87
一、维权要点	87
二、重点法条	91
第三节 限制延长工时制度	95
一、维权要点	95
二、以案说法	96
【案例】法定节假日加班获加班费案	96
三、重点法条	97

第五章 集体合同制度维权

一、维权要点	102
二、以案说法	107
【案例1】依集体合同补缴社会保险费获支持案	107
【案例2】签订集体劳动合同必须遵守程序	108
【案例3】集体劳动合同内容纠纷案	109
三、重点法条	110

第六章 薪酬待遇维权

第一节 工资待遇	113
一、维权要点	113
二、以案说法	117
【案例1】工资额与支付方式纠纷案	117

【案例2】追索劳动报酬可向法院申请支付令	118
三、重点法条	119
第二节 休息休假	121
一、维权要点	121
二、以案说法	128
【案例1】各类节假日加班付费综合案	128
【案例2】不是时工时制不得违反法律强制性规定	130
【案例3】加班须自愿且须支付加班费	131
【案例4】补休不能代替法定节假日工作的加班费	132
三、重点法条	133
第三节 带薪年假	135
一、维权要点	135
二、以案说法	136
【案例】辞退员工要求年休假工资获支持	136
三、重点法条	137
第四节 员工培训	139
一、维权要点	139
二、以案说法	141
【案例1】员工违反专项培训约定的服务期担责案	141
【案例2】“培训”内涵争议纠纷案	142
三、重点法条	144
第五节 劳动保护	145
一、维权要点	145
二、以案说法	146
【案例】劳动保护赔偿获支持案	146
三、重点法条	147

第七章 社会保险维权

第一节 工伤保险	149
一、维权要点	149
二、以案说法	151
【案例1】“视同工伤”企业须赔偿	151
【案例2】劳动关系有瑕疵员工仍获保险案	152
【案例3】主管被杀再审被认定为工伤案	154
三、重点法条	155
第二节 养老保险	158
一、维权要点	158
二、以案说法	163
【案例1】高薪不能代替养老保险	163
【案例2】员工要求补缴养老保险款获支持案	164
【案例3】养老保险费的缴纳期计算	165
三、重点法条	166
第三节 失业保险	170
一、维权要点	170
二、以案说法	170
【案例1】失业保险金与经济补偿金获赔案	170
【案例2】企业须补缴员工失业保险费	171
【案例3】员工诉请养老保险获支持案	173
三、重点法条	174
第四节 生育保险	176
一、维权要点	176
二、重点法条	178
第五节 医疗保险	179
一、维权要点	179

二、重点法条	181
--------------	-----

第八章 劳动绩效维权

第一节 企业规章制度	184
一、维权要点	184
二、以案说法	186
【案例1】规章制度未经公示被判无效案	186
【案例2】企业规章制度不能变更劳动合同	187
【案例3】拒绝加班不违反规章制度获支持案	188
【案例4】以未婚先孕违反规章制度解约违法案	190
三、重点法条	191
第二节 劳动合同的变更	191
一、维权要点	191
二、以案说法	195
【案例1】公司变更须及时签订劳动合同	195
【案例2】公司单方变更劳动合同被判无效案	196
第三节 淘汰制与罚款权	197
一、维权要点	197
二、以案说法	200
【案例】末位淘汰解除劳动合同违法	200
三、重点法条	201

第九章 员工离职维权

第一节 劳动合同的终止原因	203
一、维权要点	203
二、以案说法	207
【案例】员工离职程序违法担责案	207
三、重点法条	208

第二节 用人单位单方解约	209
一、维权要点	209
二、以案说法	212
【案例1】沟通协调能力欠缺被认定为不符录用条件案	212
【案例2】员工严重违纪认定纠纷案	214
三、重点法条	215
第三节 预告解约与禁止解约	216
一、维权要点	216
二、以案说法	219
【案例】用人单位单方解约违法案	219
三、重点法条	220
第四节 经济性裁员	220
一、维权要点	221
二、以案说法	224
【案例】法定裁员行为认定纠纷案	224
第五节 离职的经济补偿	225
一、维权要点	225
二、重点法条	232
第十章 保守商业秘密与竞业限制	
第一节 保守商业秘密	233
一、维权要点	233
二、以案说法	236
【案例1】不掌握商密者无竞业限制	236
【案例2】员工侵犯商业秘密获罪案	237
【案例3】员工侵犯商业秘密担责案	238
三、重点法条	239
第二节 竞业限制	242

一、维权要点	242
二、以案说法	248
【案例1】没拿保密费员工泄密也违法	248
【案例2】竞业限制须补偿员工经济利益	249
【案例3】无竞业禁止协议员工不违法	250
【案例4】员工违反竞业禁止义务担责	251
三、重点法条	252

第十一章 特殊员工劳动保护维权

第一节 女职工的一般劳动保护	254
一、维权要点	254
二、以案说法	255
【案例1】侵犯女职工肖像权担责案	255
【案例2】职场性骚扰维权获支持案	256
三、重点法条	257
第二节 女职工的特殊劳动保护	259
一、维权要点	259
二、以案说法	265
【案例1】在职后怀孕企业解约违法	265
【案例2】孕期请病假并非旷工	266
【案例3】产假期以生育津贴替代工资违法	267
三、重点法条	268
第三节 童工与未成年工的保护	270
一、维权要点	270
二、以案说法	273
【案例】冒用成人名义签劳动合同无效	273
三、重点法条	274
第四节 残疾员工的特殊保护	277

一、维权要点	277
二、重点法条	279
第五节 农民工的劳动保护	281
一、维权要点	281
二、以案说法	282
【案例】最低工资标准不包括福利	282
三、重点法条	283
第十二章 劳动维权方式	
第一节 劳动调解	285
一、维权要点	285
二、以案说法	289
【案例】申请劳动争议仲裁的时效	289
三、重点法条	290
第二节 劳动仲裁	291
一、维权要点	291
二、以案说法	300
【案例1】单方违反解除劳动合同权不等于违约案	300
三、重点法条	302
第十三章 劳务派遣维权	
一、维权要点	303
二、以案说法	311
【案例1】劳务派遣单位与用工单位连带赔偿案	311
【案例2】劳务派遣工伤获赔案	312
【案例3】“随时退工”约定无效案	314
三、重点法条	316

第十四章 劳务关系维权

一、维权要点	319
二、以案说法	323
【案例1】员工诉请支付劳务费获法院支持案	323
【案例2】诉请维持劳务合同获法院支持案	324
【案例3】劳动关系与劳务关系的区分	325

第十五章 非全日制用工维权

一、维权要点	328
二、以案说法	331
【案例1】非全日制用工的劳动待遇纠纷案	331
【案例2】全日制用工形式的认定	333
【案例3】非全日制用工无须支付经济补偿	334
【案例4】全日制劳动关系确认纠纷案	336
三、重点法条	337

第一章 招聘录用维权

招聘录用是用人单位采取科学的方法寻找、吸引应聘者，并从中选拔自己需要的劳动者予以录用的过程。招聘录用是人力资源管理工作的基础，也是用人单位通过劳动力市场和人才市场与社会进行沟通的一个重要纽带。

根据现行法律规定，用人单位在招聘录用员工时须坚持以下原则：一是遵纪守法原则，要求用人单位的招聘工作必须符合国家有关法律法规和自身的政策与规章制度。二是公开披露原则，要求用人单位应将自己的人力资源规划工作需要和职位说明书中应聘人员的任职资格要求面向社会公告。三是平等对待原则，要求用人单位在招聘中应坚持对所有应聘者一视同仁，不能人为制造各种形式的歧视。因此，应聘者需要重点关注上述三原则，以维护自己的合法权益。

第一节 维护就业平等权

一、维权要点

平等就业权是劳动权和平等权共同派生的一个权利，它综合了生存权和发展权的基本人权特征，是一项具有社会性的重要权利。我国现行法律对平等就业权的规定主要有：

1. 《劳动法》第3条第1款：劳动者享有平等就业和选择职业的