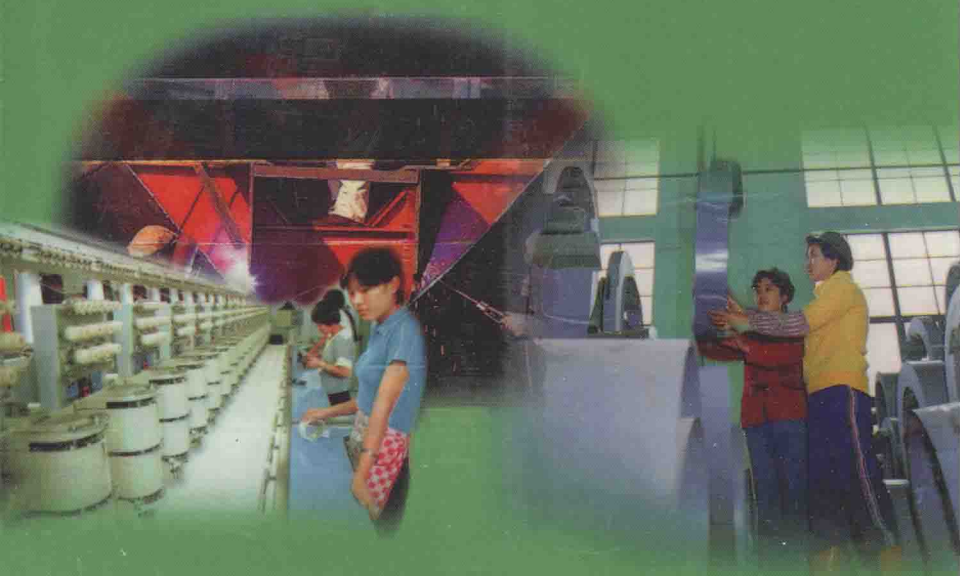


伴 / 师 / 楼 / 答 / 问 / 丛 / 书



# 劳动法

律师信箱 (二)

马建煜 编著

福建人民出版社

律 / 师 / 楼 / 答 / 问 / 丛 / 书

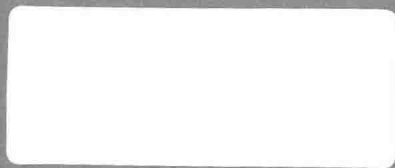
# 劳 动 法

律 师 信 箱 (二)

---

马建煜 编著

福建人民出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法律师信箱. 2/马建煜编著. —福州:福建人民出版社. 2000. 1

(律师楼答问丛书)

ISBN 7—211—03593—5

I. 劳… II. 马… III. 劳动法—基本知识—中国  
IV. D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 52821 号

律师楼答问丛书

劳动法律师信箱(二)

LAODONG FA LUSHI XINXIANG

马建煜 编著

\*

福建人民出版社出版发行

(福州东水路 76 号 邮编:350001)

福州市晋安文化印刷厂印刷

(福州新店湖前大井新村 39 号 邮编:350012)

开本 787 毫米×1092 毫米 1/32 6 印张 2 插页 127 千字

2000 年 3 月第 1 版

2000 年 3 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 7—211—03593—5

D·304 定价:7.20 元

本书如有印装质量问题,影响阅读,请直接向承印厂调换。

## 前 言

《中华人民共和国劳动法》自 1994 年 7 月 5 日第 8 届全国人民代表大会常务委员会第 8 次会议通过，1995 年 1 月 1 日施行以来，在调整劳动者与用人单位之间的劳动关系、建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度、维护劳动者的合法权益等方面，都发挥了积极的作用，但实际效果并不尽如人意。首先，一些用人单位没有认真贯彻执行《劳动法》。根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者发生劳动关系必须签订劳动合同，但在实践中，没有签订劳动合同的现象非常普遍；即使签订了劳动合同，也有不少是属于违反“平等自愿，协商一致”原则的“一边倒合同”。更有甚者，一些用人单位担心劳动者“跳槽”或不愿承担劳动安全卫生责任，无视法律规定，或扣押证件或要求交纳押金，或要求劳动者签订“保证合同”，或要求签订“生死合同”，或签订“假合同”来搪塞劳动部门的检查。其次，劳动者法律意识薄弱，对《劳动法》缺乏了解，无法运用法律武器来维护自己的合法权益。被誉为“劳动者福音”的这部劳动法典，立法主要目的之一是维护劳动者的合法权益，要达到这一目的，就要提高劳动者的法律意识和对《劳动法》的实际运用能力。我国目

前因受经济发展水平的制约，劳动力市场仍是买方市场，许多劳动者为了求得一份工作，一味地迁就用人单位，在其合法权益受到侵害时，因担心“打赢一场官司，输掉一份工作”，往往忍气吞声，不敢诉诸法律。再者，少数劳动争议仲裁机构和人民法院对劳动纠纷处理不力，甚至随意以超过仲裁时效或无管辖权为由，对有关纠纷不予受理，或立案之后不予审理即驳回申请，致使劳动者或状告无门或维权艰难，劳动者的合法权益无法得到应有的保护。因此，学习《劳动法》、宣传《劳动法》、普及《劳动法》十分必要。而以案说法，以律师解答的方式解释《劳动法》中的难点、疑点是笔者的一大心愿。

本书力求简明易懂，准确实用，采用读者来信与律师复信形式编写，以《劳动法》及其配套的法律、法规、司法解释为依据，共编写数百封来信、复信，按照《劳动法》的自身体系编排，便于查找和对照。因此，本书具有实用性、针对性、新颖性、准确性等特点。

鉴于编者水平有限，时间仓促，疏漏、不妥之处在所难免，恳请广大读者和同行给予批评指正。

编著者

一九九九年十二月三日

# 目 录

## 一、工作时间和休息时间

1. 用人单位是否必须严格执行法定工时制? ..... (1)
2. 学校教师在寒假被单位安排加班或值班, 应否发给  
加班工资? ..... (2)
3. 夜班是否可以适用缩短工时制? ..... (4)
4. 矿山井下作业可否实行缩短工时制? ..... (5)
5. 旺季生产期间经常加班加点, 劳动者能否要求发放  
加班补贴? ..... (6)
6. 已超额完成年度工作时间量的劳动者可否申请休息?  
..... (7)
7. 用人单位能否擅自实行综合计算工作时间制? ..... (8)
8. 女职工哺乳时间是否应计算为劳动时间? ..... (9)
9. 经理是否可以适用不定时工时制度? ..... (10)
10. 对外籍工作人员可否不适用新工作时间制度?  
..... (11)
11. 出租汽车司机能否适用不定时工时制? ..... (12)
12. 非因生产经营需要, 能否延长劳动时间? ..... (13)
13. 未经劳动者本人同意, 能否延长劳动时间? ..... (14)

14. 延长劳动时间有无法律限制? ..... (15)
15. 因特殊情况可否未经法定程序而延长工作时间?  
..... (17)
16. 每日工作 6 小时, 还能不能享有休息日? ..... (18)
17. 实施新工时制后, 企业职工是否一定要每周休息  
两天? ..... (19)
18. 探亲假去外地联系工作, 能否视为旷工? ..... (20)
19. 法定节日适逢周休息日, 能否补假? ..... (21)
20. 带薪年休假期恰逢法定节日, 该年休假能否顺延?  
..... (22)
21. 实行新的工作时间制度后, 职工是否还享有年休  
假权? ..... (23)
22. 实行计时工资的职工在年休假期是否享受工资待遇?  
..... (25)
23. 企业能否以停产期间发了工资为由拒发加班费?  
..... (26)

## 二、工 资

24. 用人单位能否以发放奖金代替应支付给劳动者的  
加班工资? ..... (28)
25. 支付法定休假日的加班工资, 应如何计算? ..... (29)
26. 劳动者应缴纳的个人所得税能否从其工资中扣划?  
..... (30)
27. 用人单位能否从劳动者工资中代扣代缴应由劳动者  
个人负担的各项社会保险费用? ..... (32)
28. 用人单位能否从劳动者工资中代扣法院判决中要求  
代扣的抚养费? ..... (33)

29. 用人单位应否支付职工被错误拘留期间的工资?  
..... (35)
30. 用人单位能否超过法定标准扣减劳动者的工资?  
..... (36)
31. 用人单位能否以积压的库存产品充抵应发给职工的  
工资? ..... (37)
32. 未经委托, 他人代领工资是否违法? ..... (38)
33. 因出庭作证而缺勤, 用人单位能否扣发职工的  
工资? ..... (39)
34. 当选代表出席团代会, 单位能否扣发其工资? ... (41)
35. 用人单位支付劳动者工资有无时间限制? ..... (42)
36. 企业破产了, 所欠职工的工资应如何支付? ..... (43)
37. 企业能否低于最低工资标准支付职工工资? ..... (44)
38. 最低工资中是否包括加班工资? ..... (45)
39. 特殊岗位津贴可否作为最低工资的组成部分? ... (46)
40. 用人单位通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非  
货币收入是否作为最低工资的组成部分? ..... (47)
41. 用人单位支付见习期、试用期的劳动者工资能否  
低于最低工资标准? ..... (49)
42. 劳动合同是否可以约定劳动者未完成定额时用人  
单位可以支付低于最低工资标准的工资? ..... (50)
43. 用人单位支付劳动者患病期间的工资能否低于本市  
最低工资标准? ..... (52)
44. 企业支付下岗待工人员生活费, 能否低于最低工资  
标准? ..... (53)
45. 实行计件工资的企业如何适用最低工资标准? ... (54)
46. 不同时间单位的最低工资标准应如何换算? ..... (56)



47. 企业自行制定的最低工资标准能否高于当地的最低工资标准? ..... (57)
48. 企业支付给劳动者工资低于当地最低工资标准, 应如何处理? ..... (58)
49. 对完成一次性临时劳动的劳动者如何发放工资? ..... (60)
50. 企业停工、停产期间工资如何支付? ..... (61)
51. 企业破产, 职工安置费用如何支付? ..... (62)
52. 实行综合计算工时工作制的企业, 加班工资如何支付? ..... (63)
53. 实行不定时工作制的企业, 其工资如何计发? ... (65)
54. 管理人员延长工作时间, 能否支付其延长工作时间的工资? ..... (66)
55. 职工不愿加班, 企业能减发其工资吗? ..... (67)
56. 企业不支付职工延长工作时间的工资报酬应如何处理? ..... (68)
57. 如果企业确有经济困难, 难以支付职工工资怎么办? ..... (70)
58. 女职工产假期间的工资应如何支付? ..... (71)
59. 女性职工是否有权要求用人单位按与男性职工同等的工资标准支付工资? ..... (72)
60. 嫖娼人员被收容教育期间其工资待遇如何处理? ..... (73)
61. 参加本企业内部培训的职工, 培训期间的工资如何支付? ..... (74)
62. 企业如何实行年薪制? ..... (75)
63. 志愿兵复员就业是否实行试用期? ..... (77)

### 三、劳动安全卫生

64. 企业如何建立劳动安全卫生制度? ..... (79)
65. 用人单位与劳动者订立的“工伤免责条款”是否有效? ..... (80)
66. 厂房出现危险情况, 劳动者是否可以拒绝劳动? ..... (81)
67. 堵死通道, 是否符合劳动安全卫生规程? ..... (83)
68. 未标明起重吨位的起重机造成事故, 用人单位应否承担赔偿责任? ..... (84)
69. 电源线破损漏电造成伤亡事故, 用人单位应否承担责任? ..... (85)
70. 用人单位能否使用自制锅炉进行生产经营? ..... (86)
71. 企业可否将主体工程与劳动安全卫生设施分期分批建设? ..... (87)
72. 建设项目如何进行劳动安全卫生预评价? ..... (89)
73. 用人单位是否应向高粉尘作业区的劳动者发放劳保用品和粉尘作业津贴? ..... (90)
74. 用人单位强令劳动者违章冒险作业造成事故, 用人单位能否开除劳动者公职? ..... (91)
75. 从事有毒、有害物质生产的用人单位, 应如何采取劳动安全卫生保护措施? ..... (92)
76. 从事产生强烈噪声和强光生产的用人单位应如何加强劳动安全卫生保护? ..... (94)
77. 什么是特种作业? ..... (95)
78. 特种作业人员必须具备哪些基本条件? ..... (96)

79. 培训成绩不合格的劳动者, 能否从事特种作业?  
..... (98)
80. 从事放射工作的用人单位如何做好职工的个人安全  
卫生防护工作? ..... (99)
81. 用人单位如何对放射工作人员进行健康管理? ... (100)
82. 在试用期内的劳动者, 是否有权要求用人单位发放  
劳动防护用品? ..... (102)
83. 劳动者不遵守安全操作规程怎么办? ..... (103)
84. 用人单位违反劳动保护规定, 劳动者该怎么办?  
..... (104)
85. 工作场所内温度过高, 劳动者可否要求用人单位  
采取防暑降温措施? ..... (106)
86. 劳动者违反操作规程造成事故, 应否承担赔偿责任?  
..... (107)
87. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥, 用人单位  
可以扣发其工资吗? ..... (108)
88. 劳动者在特殊环境中经常患病, 是否患了职业病?  
..... (110)
89. 如何确认劳动者患有职业病? ..... (111)
90. 职工被确认患有职业病, 用人单位应否同意其调换  
岗位的请求? ..... (113)
91. 在诊断职业病期间, 用人单位可否作出让劳动者  
待岗的决定? ..... (114)
92. 劳动者在患职业病期间调动工作, 其享受的职业病  
待遇是否由原单位承担? ..... (115)
93. 劳动者调到新单位新发现患职业病, 其职业病待遇  
应由谁承担? ..... (117)

94. 劳动者在终止劳动合同后的待业期间新发现职业病，能否要求原用人单位承担其职业病待遇？  
..... (118)
95. 用人单位强令劳动者违章作业发生重大伤亡事故的，应否依法追究责任人员的刑事责任？ ..... (120)
96. 用人单位应否对职工进行劳动安全卫生教育？ ... (121)
97. 劳动监察部门是否有权对用人单位违反劳动法的  
行为进行处理？ ..... (122)
98. 用人单位应否及时向有关部门报告工伤事故？ ... (124)
99. 发生重大死亡事故的，有关部门应否组成调查组进  
行调查？ ..... (125)
100. 发生特别重大事故后应如何报告？ ..... (126)
101. 劳动安全卫生监察员在紧急情况下是否有权责令  
企业停止作业？ ..... (127)
102. 矿山企业能否不修公路，不建通讯设施？ ..... (129)

#### 四、女职工和未成年工特殊劳动保护

103. 女职工可以享受与男职工不同的劳动保护待遇吗？  
..... (131)
104. 能否安排身体素质较好的女职工从事矿山井下作  
业？ ..... (132)
105. 能否安排女职工从事国家规定的第四级体力强度  
的劳动？ ..... (134)
106. 用人单位能否安排女职工从事森林伐木作业？  
..... (135)
107. 用人单位能否以提高工资的方式安排女职工从事  
连续负重作业？ ..... (136)

108. 用人单位能否以女职工怀孕为由解除劳动合同？ ..... (138)
109. 孕妇产前检查可否算作劳动时间？ ..... (139)
110. 女职工因怀孕未上班，用人单位能否降低其基本工资？ ..... (140)
111. 用人单位能否安排怀孕 7 个月的女职工上夜班？ ..... (141)
112. 已怀孕的女职工，能否自行离开有毒有害的工作岗位？ ..... (143)
113. 女职工在怀孕期间内违反劳动纪律，用人单位能否解除其劳动合同？ ..... (144)
114. 用人单位能否安排怀孕期间的女职工加班劳动？ ..... (146)
115. 在试用期内怀孕的女职工被证明不符合录用条件的，用人单位能否解除其劳动合同？ ..... (147)
116. 女职工在经期内未能从事高处作业，用人单位可否扣发其工资？ ..... (148)
117. 用人单位能否安排女职工在经期内从事低温冷水作业？ ..... (149)
118. 用人单位在劳动合同中规定女职工产假为 60 天是否合法？ ..... (151)
119. 女职工休产假能否提前或推后？ ..... (152)
120. 女职工产假届满后劳动合同也届满，用人单位能否解除劳动合同？ ..... (153)
121. 女职工流产能否享受 90 天产假？ ..... (155)
122. 女职工多胞胎生育能否要求多于 90 天的产假？ ..... (156)

123. 女职工难产可否享受多于 90 天的产假? ..... (157)
124. 女职工产假期满因身体原因仍不能工作的, 能否  
延长产假? ..... (158)
125. 女职工生育所需费用是否应由用人单位承担?  
..... (160)
126. 违反计划生育的女职工可否享受 90 天的产假?  
..... (161)
127. 女职工哺乳期内, 用人单位能否安排其从事国家  
规定的第 3 级体力劳动? ..... (162)
128. 未成年工可否享受不同于成年工的劳动保护待  
遇? ..... (163)
129. 用人单位使用不满 16 周岁的童工造成其身体伤  
害的, 应否承担赔偿责任? ..... (165)
130. 未满 16 周岁时签订劳动合同, 续订时已满 17 周  
岁, 劳动合同是否有效? ..... (166)
131. 经未成年工一再要求, 用人单位可否安排其从事  
矿山井下作业? ..... (167)
132. 未成年工被安排从事有毒有害作业造成事故, 应  
否承担赔偿责任? ..... (169)
133. 未成年工违反劳动纪律, 用人单位能否将其调往  
锅炉房工作? ..... (170)
134. 用人单位对未成年工未进行健康检查, 能否先安  
排其上岗劳动? ..... (171)
135. 用人单位未定期对未成年工进行健康检查, 致其  
病情加重应否承担责任? ..... (172)
136. 未成年工年满 18 周岁时用人单位应否对其进行健  
康检查? ..... (174)

137. 依法进行定期健康检查的费用应否由未成年工  
承担? ..... (175)
138. 体检结果表明未成年工不能胜任原工作岗位, 用  
人单位应如何处理? ..... (176)
139. 未经培训的未成年工, 能否上岗工作? ..... (177)
140. 使用未成年工的用人单位应否向劳动行政部门办  
理登记? ..... (179)

## 一、工作时间和休息时间

### 1. 用人单位是否必须严格执行法定工时制？

问：我们3人是到本市星星纺织厂打工的外地工人。入厂时我们3人与厂方签订了期限为3年（从1995年2月15日至1998年2月15日）的劳动合同。劳动合同规定，工厂实行标准工作时间制，即每天工作8小时，每周5天半的工作时间制。1995年3月25日，国务院颁布了修改后的《国务院关于职工工作时间的规定》，自1995年5月1日起施行。1997年6月3日我们3人向纺织厂要求变更劳动合同，工厂应按新的工作时间制度执行。厂长叶兴发说：“我厂人手少，有实际困难，该规定依法可以延缓实行。”我们3人认为工厂有条件实行新的工时制，前2个月工厂为降低成本而故意辞退工人，因此，人手少是厂方故意造成的。双方发生了争议。于是我们向市劳动争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁。请问：用人单位是否必须执行法定工时制？

黄秋实

答：用人单位必须执行法定工时制。劳动法第36条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周



工作时间不超过 44 小时的工时制度。从你来信所述的情况看，你们 3 人与星星纺织厂签订的劳动合同符合劳动法有关工作时间的规定。但是 1995 年 3 月 25 日修改后的《国务院关于职工工作时间的规定》第 3 条作出“职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时”的新规定，该规定自 1995 年 5 月 1 日起施行，1995 年 5 月 1 日施行有困难的企业、事业单位，可以适当延期；但是事业单位最迟应当自 1996 年 1 月 1 日起施行，企业最迟自 1997 年 5 月 1 日起施行。该纺织厂声称有实际困难，是因为人手不够，但这可以通过增加人手来克服，并不是不能克服的困难，不符合该规定中的“施行有困难”的条件。纺织厂任意地扩大对“施行有困难”的解释，其理由不能成立。上述《规定》第 9 条规定：“企业最迟应当自 1997 年 5 月 1 日起施行。”因此，无论是否仍然存在困难，企业都必须执行该《规定》。工作时间制度以法律规定的形式确定下来以后，对用人单位和劳动者都具有约束力。所以，星星纺织厂超过规定的最后期限仍未执行新的工时制，是违反劳动法的行为，应予以纠正。

## 2. 学校教师在寒假被单位安排加班或值班，应否发给加班工资？

问：我于 1997 年 7 月从政法学院毕业，分配到一所中等专业技术学校当教师。1998 年 9 月 8 日是我校 30 周年校庆，校党委决定在暑假期间有关的干部、教师要加班加点，确保校庆圆满成功。暑假期间，我没有休息日，几乎所有的时间都投入校庆筹办事项，每天均在正常工作时间上下班，直到校庆结束。10 月份我领到校庆期间的奖金 200 元，但没领