

如何

工作更舒心

劳动者的法律盾牌

真实案例

98 ↑

尹 华 曹贤香◎编 著



慎签合同 创造就业新坦途



心系安危 防范职场高风险



自身保护 法律盾牌更安心

中国人民公安大学出版社

D/33.500

D922.504

6

如何

工作更舒心

劳动者的法律盾牌

尹 华 曹贤香◎编 著

中国人民公安大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

如何工作更舒心: 劳动者的法律盾牌/尹华, 曹贤香编著. —北京: 中国人民公安大学出版社, 2008. 5

ISBN 978-7-81109-970-6

I. 如… II. ①尹…②曹… III. 劳动法—基本知识—中国
IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 000350 号

如何工作更舒心

RUHE GONGZUO GENGSHUXIN

尹 华 曹贤香 编著

出版发行: 中国人民公安大学出版社

地 址: 北京市西城区木樨地南里

邮政编码: 100038

经 销: 新华书店

印 刷: 北京蓝空印刷厂

版 次: 2008 年 5 月第 1 版

印 次: 2008 年 5 月第 1 次

印 张: 19.25

开 本: 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数: 291 千字

印 数: 00001~10000 册

ISBN 978-7-81109-970-6/D·915

定 价: 32.00 元

本社图书如出现印装质量问题, 由发行部负责调换

联系电话: (010) 83903254

版权所有 侵权必究

E-mail: cpep@public.bta.net.cn

www.phcpps.com.cn

www.porclub.com.cn



前言

2008年1月1日,《中华人民共和国劳动合同法》开始正式实施。这对我国亿万劳动者来说是一大福音。它的实施为我国广大劳动者提供了一个更有利于保护自身权益的法律盾牌。

劳动者是社会的主人,是创造一切财富与文明的主力军。

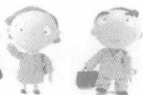
人类社会的发展历史证明:文明从来都是与法制相生相伴、共同促进与发展的。我国是一个社会主义国家,社会主义法制建设的根本宗旨,就是保护最广大人民群众的利益,保障亿万劳动者的合法权益。只有高度重视和依法保障作为弱势群体的劳动者的权益,国家才能健康地发展,人民才能安居乐业,社会才能稳定繁荣。

有关劳动法律的不断完善,尤其是《中华人民共和国劳动合同法》的正式实施,不但反映了社会进步与时代发展的需求,而且更适应了广大劳动者维护自身合法权益的迫切需要。在现实的劳动生活中,每个劳动者都会遇到一系列牵涉切身利益的法律问题:为什么必须要签订劳动合同?签约一方违反劳动合同约定要承担什么样的责任?劳动者的工时和报酬应当如何计算和支付?如果薪酬被用人单位拖欠,劳动者应该怎样依法追索?劳动者如何向用人单位要求劳动过程中的安全保障?为什么用人单位必须要为劳动者缴纳社会保险?发生劳动争议时劳动者应该怎么办?等等。

客观地说,上述问题是劳动者从找工作的第一天起就会遇到的,其中大多数劳动者由于主客观的种种原因,不知道自己享有哪些权益,不懂得如何依法维护自己的权益,他们经常充当的是被伤害、被歧视、被欺负的角色。这显然不符合广大劳动者的根本利益,更有悖于我国法律的立法宗旨。



如何 工作更舒心



为了帮助广大劳动者了解劳动就业的法律知识，解决劳动过程中的争议纠纷，让更多的普通劳动者拿起法律盾牌，有效地保护自己的合法权益，我们精心编著了《如何工作更舒心——劳动者的法律盾牌》一书。全书以《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等一系列劳动法律法规为依据，通过一系列典型案例的分析，系统地介绍了劳动者的权益保障问题。全书共分四个专题，分析了近百个劳动者最关心的具体问题，对劳动者如何运用法律武器有效地保护自己，作了通俗易懂的说明，是一部劳动者看得懂、学得快、用得上的非常实用的普法读物。

由于编者水平有限，时间仓促，书中难免有疏漏和不足之处，恳请得到有关专家的指正和读者的勘误。衷心希望本书能成为劳动者排忧解难的实用法律顾问，以帮助每个劳动者都快乐地工作，幸福地生活。

编著者 李耀武

2008年5月

2 | ★ 前 言

内容简介

保障劳动者合法权益，是颁布实施《中华人民共和国劳动合同法》的立法核心和重中之重。为帮助广大劳动者了解合同法的内容，规范合同行为，促进劳动关系和谐稳定，我们组织劳动问题专家，编写了《如何工作更舒心——劳动者的法律盾牌》一书，以帮助广大劳动者避免因不懂法律而造成的权益受侵害、利益受损失。本书结合广大劳动者的实际需要，从不同的角度，全面介绍了劳动者如何保护自身权益、解决劳动纠纷和争议的相关法律知识，以及实用有效的法律申诉程序与途径，以便使每个劳动者都拿起法律盾牌，从根本上保护自身的权益不受侵害。

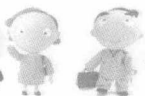


目 录

一、劳动合同篇

劳动者就业，订立劳动合同是保护自身利益的第一道护身符，也是维护自身合法权益最基本的保障。而在劳动用工过程中，不少劳动者在这方面的意识淡薄，他们或是出于对工作的迫切需要，或是缺少相关知识，或是由于用工单位的高压与欺骗，使得许多劳动者往往在这一关键环节上，出现疏忽、疏漏，以致自己吃亏上当。因此，忠告广大劳动者朋友，在劳动就业中，签订一份权益明确、合乎法律规定要求的劳动合同是至关重要的。

1. 用人单位拒不与劳动者签订劳动合同怎么办 \ 2
2. 对劳动合同的内容法律上有哪些规定 \ 4
3. 什么样的合同被视为无效合同 \ 8
4. 临时用工是否必须签订劳动合同 \ 11
5. 欺诈劳动者所签订的合同是否有效 \ 13
6. 未签劳动合同，劳动者可以主张自己的权益吗 \ 16



7. 用人单位变更, 劳动者如何履行合同 \ 19
8. 未与劳动者协商变更合同当如何处理 \ 22
9. 竞业限制约定对劳动者有什么约束力 \ 26
10. 劳动者如何履行合同约定的保密义务 \ 29
11. 员工辞职为何要履行脱密的合同约定 \ 31
12. 劳务派遣人员如何履行劳动合同 \ 36
13. 解除劳动合同是否须经用人方同意 \ 39
14. 劳动者如何掌握提前解约的技巧 \ 42
15. 用人单位可以无故单方随意解除劳动合同吗 \ 47
16. 劳动者如何与用人单位协议解约 \ 50
17. 如何确定劳动合同是不可以解除的 \ 53
18. 如何确定合同双方的违约责任 \ 56
19. 劳动者在什么情况下须承担违约金 \ 60
20. 为何劳动者辞职后拿不到规定的补偿金 \ 64
21. 被解除劳动合同之后还能要求补偿吗 \ 66
22. 劳动者如何界定索赔补偿的金额 \ 69
23. 经济补偿金被降低该如何解决 \ 72

※ 有关劳动合同的基本知识

1. 什么是劳动合同? 什么是集体合同 \ 75
2. 规范的劳动合同包括哪些内容 \ 76
3. 劳动者如何与用人单位签订劳动合同 \ 77
4. 什么是劳动合同的变更 \ 77
5. 什么情形下可以终止劳动合同 \ 78

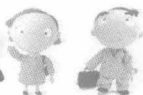


6. 什么是劳动合同的解除 \ 78
7. 什么是违反和解除劳动合同的经济补偿 \ 79
8. 向劳动者支付经济补偿金的标准是什么 \ 80

二、工时、劳动报酬与社会保险篇

在劳动合同中明确劳动者的工作时间、休息休假措施与获取的劳动报酬，是对劳动者权利重要的保护措施。但在现实生活中，劳动者与用人单位常会因此类问题而引发纠纷，致使很多劳动者的权益受到侵犯。为维护劳动者的这些权利，国家出台了一系列的相关法律法规。然而由于一些劳动者法律知识的欠缺，他们在遇到这类劳动纠纷时，总是处于吃亏的境地。在此要提醒广大劳动者：保护自己的合法权益，必须真正地拿起法律盾牌。

1. 劳动者可以拒绝用人单位任意延长工作时间吗 \ 82
2. 劳动者可以要求适当缩短工作时间吗 \ 84
3. 遇到用人单位变相延长工时该怎么办 \ 86
4. 约定延长工作时间的劳动合同是否有效 \ 89
5. 在什么情况下劳动者不能拒绝加班 \ 91
6. 普通劳动者都有哪些休息休假权 \ 94
7. 用人单位可以用补休代替加班工资吗 \ 97
8. 法律上对劳动者的带薪休年假有哪些规定 \ 100
9. 用人单位不批准自己休病假时怎么办 \ 102



10. 劳动者探亲期间用人方能否拒绝发工资 \ 105
11. 为什么劳动合同中必须约定劳动报酬 \ 109
12. 劳动者在企业拖欠工资时该如何依法维权 \ 112
13. 劳动者的工资低于当地最低标准怎么办 \ 117
14. 劳动者节假日加班的工资应如何计算 \ 120
15. 如何正确对待薪酬保密制度 \ 124
16. 以实物代替劳动报酬是否合法 \ 128
17. 为什么必须为劳动者缴纳社会保险 \ 131
18. 法律对劳动者的社会保险有哪些规定 \ 133
19. 用人单位故意少缴保险费怎么办 \ 136
20. 不给外地员工缴纳保险费该如何处理 \ 140
21. 职工主动辞职是否享受失业保险 \ 143
22. 劳动者工伤保险的范围包括哪些 \ 146
23. 试用期内可以不上社会保险吗 \ 149
24. 借用人员被停缴社保费怎么办 \ 152
25. 未做社保约定的劳动合同是否有效 \ 153
26. 劳动者未经技术培训能否拒绝上岗 \ 156
27. 用人方强迫收取培训费怎么办 \ 158
28. 解除劳动合同应该赔偿培训费吗 \ 161
29. 事后补签的培训协议具有法律效力吗 \ 164

※ 有关工时、劳动报酬与社会保险知识

1. 什么是标准工作时间 \ 167
2. 什么是不定时工作制 \ 167



- 3. 休息休假包括哪几项 \ 168
- 4. 什么是休息休假? 它包括哪几项 \ 168
- 5. 用人单位哪些加班加点是合法的 \ 169
- 6. 什么是最低工资标准 \ 170
- 7. 什么是劳动者医疗保险 \ 171
- 8. 什么是养老保险 \ 171
- 9. 用人单位失业保险 \ 172

三、劳动安全与职业病防治篇

劳动安全关系到劳动者的生命健康与财产安全。国家现有法律对此都作了明确规定,要求用工单位必须建立起健全的安全生产制度,必须对劳动者进行安全培训和教育,必须切实保障劳动者的生命安全。同时,劳动者也享有合法权利,他们有权要求用人单位提供安全保障、防止劳动事故、减少职业危害发生,也有权拒绝违章冒险作业,并有权获得因工伤亡及职业病应得的补偿。劳动安全,是人命关天的大事,劳动者在劳动就业中务必拿起法律盾牌,保障好自身生命安全和切身利益。

- 1. 为什么上岗前必须进行安全培训和教育 \ 175
- 2. 劳动者如何依法要求劳动安全保障 \ 177
- 3. 经营效益不好就可以停发劳保用品吗 \ 180
- 4. 劳动者的工伤及事故如何认定 \ 183
- 5. 劳动者的工伤认定应当由谁申请 \ 186



6. 用人单位必须为工伤者承担哪些责任 \ 188
7. 因工致残就可以被解除劳动合同吗 \ 190
8. 用人单位应该向劳动者明示有毒有害作业吗 \ 192
9. 从事有害健康工种的劳动者能否要求体检 \ 195
10. 劳动者发现自己患了职业病有权要求换岗吗 \ 197
11. 职工在终止劳动合同后发现职业病, 责任由谁承担 \ 199
12. 劳动者变动工作后发现自己患了职业病怎么办 \ 201
13. 为何患职业病后无法请求民事赔偿 \ 203
14. 女性劳动者不能从事哪些职业工作 \ 207
15. 侵害女职工合法权益应承担什么责任 \ 210
16. 不许女职工在合同期内怀孕合法吗 \ 212
17. 女职工在产期内的合法权益有哪些 \ 215
18. 产假期间女职工工资应如何支付 \ 217
19. 解除劳动合同后发现怀孕怎么办 \ 219
20. 女职工在试用期内怀孕能解除劳动合同吗 \ 222
21. 女职工的生育费应由谁来承担 \ 224

※ 有关劳动保护与职业病防治知识

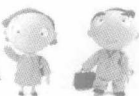
1. 什么是劳动者的劳动安全卫生权 \ 227
2. 什么是工伤事故, 它分为几个等级 \ 227
3. 什么是职业病, 具有什么特征 \ 228
4. 我国法律法规规定了哪些职业病 \ 229
5. 劳动者患职业病享有什么待遇与权利 \ 231



四、劳动争议与劳动关系保护篇

随着社会的发展,现有的劳动关系出现了许多新的特点和变化,随之而来的是劳动争议与纠纷也处于明显的上升趋势。作为身处弱势地位的劳动者,一旦面临因种种原因而引发的劳动争议,该如何正确处理,就是一个事关法律、事关自身权益呵护的十分复杂的问题。从实践的结果来看,劳动者增强法制观念,增强防范意识,通过适当的法律程序,对于妥善解决劳动纠纷和争议,维护自身权益,是一个非常有效的正确途径。

1. 劳动争议发生之日应如何认定 \ 234
2. 劳动者在争议处理中有哪些举证责任 \ 236
3. 未订劳动合同发生争议能否要求仲裁 \ 239
4. 劳动者不满仲裁结果如何上诉 \ 241
5. 处理劳动争议应当通过哪些合法途径 \ 244
6. 劳动者申诉不合法律程序有何影响 \ 248
7. 出现事实劳动关系争议如何解决 \ 251
8. 劳动者在试用期如何确立劳动关系 \ 254
9. 用人单位不出具解除劳动关系证明怎么办 \ 256
10. 用人单位扣押劳动者证件档案合法吗 \ 258
11. 非法搜查劳动者须承担什么样的后果 \ 260
12. 违章导致伤亡是否全由劳动者承担 \ 263



- 13. 劳动关系的法律保护有具体期限吗 \ 266
- 14. 医疗期满后被解除劳动合同怎么办 \ 268
- 15. 在试用期内如何保护合法的劳动关系 \ 271
- 16. 工会是否有权监督检查用人单位 \ 276
- 17. 工会能否在劳动争议的解决中发挥作用 \ 280
- 18. 解除劳动合同时工会如何发挥监督作用 \ 283
- 19. 工会如何处理履行集体合同中的争议 \ 286

※ 有关劳动关系与劳动关系保障的知识

- 1. 劳动关系与劳务关系有何不同 \ 289
- 2. 什么是劳动争议? 它包括的范围是什么 \ 290
- 3. 劳动争议的诉讼程序是什么 \ 291
- 4. 什么是劳动争议仲裁委员会 \ 292
- 5. 什么是事实劳动关系 \ 292



一、劳动合同篇

劳动者就业，订立劳动合同是保护自身利益的第一道护身符，也是维护自身合法权益最基本的保障。而在劳动用工过程中，不少劳动者在这方面的意识淡薄，他们或是出于对工作的迫切需要，或是缺少相关知识，或是由于用工单位的高压与欺骗，使得许多劳动者往往在这一关键环节上，出现疏忽、疏漏，以致自己吃亏上当。因此，忠告广大劳动者朋友，在劳动就业中，签订一份权益明确、合乎法律规定要求的劳动合同是至关重要的。





1. 用人单位拒不与劳动者签订劳动合同怎么办

劳动合同是用人单位和劳动者实现各自权利的法律依据，不仅应当以书面的形式订立，还应当使劳动合同的内容符合法律法规的规定。当用人单位拒不签订劳动合同时，劳动者应如何依法维权呢？



案例介绍

1999年4月，陈某应聘到某公司工作，双方一直未签订劳动合同，只是口头约定合同期限为2年。陈某多次找公司要求签订书面劳动合同，均遭公司拒绝。公司表示，陈某与公司已建立事实劳动关系，同样也受法律保护，与签订书面劳动合同没有什么两样。但陈某总觉得有些不保险，于是向当地劳动监察机构反映，了解相关情况。劳动监察机构听了陈某反映的情况后，向陈某所在的公司发出通知，要求该公司与职工签订劳动合同，否则劳动监察机构将依法进行处理。公司接到劳动监察机构的通知后，立即与陈某签订了书面劳动合同。



法官说法

上述案例是一起典型的因用人单位拒绝与所招用劳动者签订书面劳动合同引起的争议。处理此案有两个关键，一是明确用人单位与劳动者签订劳动合同是它的法定义务；二是明确用人单位不与劳动者签订劳动合同是一种违法行为。

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”第十九条则规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备相关必备条款。《劳动法》的规定明确表明，签订书面劳动合同是法律规定的



当事人的一项法定义务，而不是可选择的条款。书面劳动合同通过明确规定双方当事人的权利、义务和责任，有助于促使当事人正确地行使权利，严格地履行义务，减少和防止劳动争议的发生。一旦用人单位和劳动者发生劳动争议，由于有劳动合同的存在，也有利于劳动争议的解决和维护当事人的合法权益。用人单位故意不与劳动者签订劳动合同，是要承担相应的法律责任的。我国《劳动法》第九十八条规定：“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”由此可见，用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同，对劳动者造成损失的，应赔偿劳动者损失。

在上述案例中，某公司拒绝与陈某签订劳动合同的做法是错误的。用人单位与劳动者不仅应当订立劳动合同，而且应当采用书面形式。



律师支招

我国《劳动法》规定，用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立劳动合同。我国各地方政府对此都有明确的法律规定。比如《广东省企业职工劳动权益保障规定》中规定：“企业招用职工30日以上不订立劳动合同的，由劳动行政管理部门责令企业限期补订劳动合同。由于没有订立劳动合同造成职工经济损失的应当赔偿。”

像陈某这样的经历，相信为数不少的劳动者都遇到过。在这里要提醒劳动者的是：没有签订劳动合同对劳动者来说是十分不利的。尽管劳动者与用人单位形成了事实上的劳动关系，但这种劳动关系往往得不到法律的保护。劳动者发现自己没有与用人单位签订劳动合同时，应迅速与用人单位补签劳动合同，用人单位不补签的，应向工会、劳动监察机构投诉和举报，通过监督和监察手段，促使用人单位补签劳动合同。