

以案释法小百科

yianshifaxiaobaikē

案

公民  
劳动  
保护

陈正云 孙明/编著

法律向导

FALUXIANGDAO



全國勞動保護

第五卷 第四期

法律同導

FALUXIANGDAO

以案释法小百科

# 公民劳动保护法律向导

陈正云 孙明 编著

法律出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

公民劳动保护法律向导/陈正云,孙明编著. —北京:  
法律出版社, 1999  
(以案释法小百科)  
ISBN 7-5036-2888-X

I.公… II.①陈… ②孙… III.劳动保护—劳动法—中  
国—法律解释 IV.D922.545

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 27121 号

---

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 出版·发行/法律出版社         | 经销/新华书店            |
| 责任印制/陶松             | 责任校对/何萍            |
| 印刷/宏伟印刷厂            |                    |
| 开本/850×1168 毫米 1/32 | 印张/4.25    字数/99 千 |

---

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 版本/1999 年 10 月第 1 版 | 1999 年 10 月第 1 次印刷 |
| 印数/0,001—6,000      |                    |

---

社址/北京市西三环北路 105 号科原大厦 4 层(100037)  
电话/88414899 88414900(发行部) 88414120(总编室)  
出版声明/版权所有,侵权必究。

---

书号:ISBN 7-5036-2888-X/D·2599

定价:8.00 元

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

## 前 言

江泽民总书记在党的十五大报告中指出：依法治国，建设社会主义法治国家是我国政治体制改革和民主法制建设的重要内容，强调“坚持有法可依、有法必依、执法必严、违法必究是党和国家事业发展的必然要求”。“依法治国，建设社会主义法治国家”是我们奋斗的目标和理想，但同时又是一个广大公民参与的实践过程。在这一目标的实现过程中，广大公民的法制观念的强弱、法律知识的多寡，直接影响到这一目标实现的迟早和难易程度。正是基于这一认识，我国相继开展了“一五”、“二五”和“三五”普法工程。这一普法系列工程的实施，广泛普及了法律常识，增强了公民的法制观念。但是由于我国历史上封建社会漫长，不良因素积淀太多太重，缺乏法制传统，加上我国幅员辽阔，社会经济文化发展很不平衡以及随着近年来国家法律法规出台的频率高、数量多，因此，实事求是地说，今日广大公民的法制观念、法律知识、法律实践与依法治国的要求水平还相差甚远，人们的法律知识、法制观念，仍亟需加强，尤其是广大经济发展欠发达地区的中、小城镇和广大农村。正是基于提高广大公民的法制观念，普及增加法律知识，服务依法治国这一出发点——我们参阅有关报刊、杂志和专家学者的论著，编写了《以案释法小百科》这套系列丛书。

本套丛书具有以下特点：一、全面性。本套丛书几乎涉及了广大公民日常生活中经常运用的法律、法规或司法解释。二、准确性。本套丛书涉及的法律、法规和司法解释都是现行

有效的,并且紧跟立法进程和司法解释。三、实用性。本套丛书力戒空谈,讲究实用。因此,选择解释的法律、法规大都是与广大公民生产经营、日常生活紧密相关的,是广大公民日常生活中必需知晓、弄懂会用的法律、法规。四、通俗性。本套丛书力戒空谈理论,摒弃教条,采用选择典型常见的案例作为辅导,加上对案例涉及的法律、法规的选用进行评析,案例与评析相结合,对法律、法规的理解更加明了、通俗、易懂。此外本套丛书的语言文字也非常平朴、简明。

本套丛书将涉及的法律、法规进行系统分类排列,易于阅读。全书共分6册,分别是《公民刑事问题法律向导》、《公民民事问题法律向导》、《公民经济生活法律向导》、《公民劳动保护法律向导》、《公民行政问题法律向导》和《公民法律程序问题法律向导》。

由于我们水平所限,书中定存诸多不足甚至舛误,也难免挂一漏万,敬请广大读者和专家、学者批评、指正。

如果本套丛书能使广大公民在学法、知法、用法、护法、守法等方面有所裨益,我们将深感欣慰和高兴。

最后,我们诚挚地感谢法律出版社在本套丛书的出版中所给予的大力支持。

**编 者**

1998年8月于北京

## 目 录

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 1. 交通事故中受到伤害是否属工伤          | 1  |
| 2. 这笔工资该不该补发               | 1  |
| 3. 不给“放假”职工发生活费对吗          | 3  |
| 4. 实行计件工资, 职工休假不再享受基本工资合法吗 | 4  |
| 5. 企业能因怕职工泄露秘密为由不让职工流动吗    | 5  |
| 6. 女职工怀孕期间, 单位不能安排哪些工作     | 5  |
| 7. 休探亲假有哪些规定               | 6  |
| 8. 单方变更劳动合同合法吗             | 7  |
| 9. “自愿”辞职, 如何无效            | 8  |
| 10. 申请仲裁未按期限, 徐某工资受损       | 9  |
| 11. 承包人能否开除原单位职工           | 11 |
| 12. 跳槽可以, 但不能违约            | 13 |
| 13. 企业能否扣发职工上访离岗期间的工资      | 14 |
| 14. 雇侄女帮工是否非法使用童工          | 15 |
| 15. 食品厂为何能够提前解除部分职工劳动合同    | 16 |
| 16. 惩罚离职职工家属是否合法           | 18 |
| 17. 负伤误工被除名, 法院为何判无效       | 19 |
| 18. 厂方收取风险抵押金合法吗           | 20 |
| 19. 违约离职应否赔偿损失             | 22 |
| 20. 对同一行为, 可否多次处罚          | 23 |
| 21. 提前解除合同应否付违约金           | 24 |
| 22. 临时工也是劳动者, 受伤致残应获赔偿     | 24 |
| 23. 个体老板为何输给打工者            | 26 |

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 24. 上岗之前未培训, 不幸致残获赔偿 .....      | 27 |
| 25. 厂长能否擅自要求延长劳动时间 .....        | 27 |
| 26. 百货商场招工收押金是否违法 .....         | 28 |
| 27. 职工违规调动应赔企业损失 .....          | 30 |
| 28. 谁的钱该给谁 .....                | 30 |
| 29. 职工停薪留职期间死亡, 亲属有权享受抚恤金 ..... | 32 |
| 30. 劳动安全不保证, 发生事故应赔偿 .....      | 33 |
| 31. 借用工被炒, 诉讼无效 .....           | 34 |
| 32. 这样的辞退合法 .....               | 36 |
| 33. 招工收集资款, 是损害职工权益 .....       | 37 |
| 34. 违反劳务合同, 赔偿女工损失 .....        | 40 |
| 35. 违章操作能按工伤处理吗 .....           | 41 |
| 36. 不得辞退哺乳期间的女职工 .....          | 42 |
| 37. 劳动用工不能等同于劳动合同 .....         | 43 |
| 38. 孕妇拒绝加班, 也要扣工资吗 .....        | 44 |
| 39. 任期内工会主席不能辞退 .....           | 45 |
| 40. 强迫职工入股违法 .....              | 46 |
| 41. 下岗人员享受哪些合法权益 .....          | 48 |
| 42. 企业如何正确行使违纪职工处理权 .....       | 50 |
| 43. 再就业应具备哪些法律知识 .....          | 51 |
| 44. 该拿误工费吗 .....                | 54 |
| 45. 企业专职工会干部工资由谁支付 .....        | 55 |
| 46. 企业裁员有哪些法律规定 .....           | 56 |
| 47. 我该承担全部赔偿责任吗 .....           | 58 |
| 48. 遭非法搜身后被开除, 劳动部门为职工讨公道 ..... | 59 |
| 49. 我的工资该不该扣 .....              | 60 |
| 50. 违约跳槽与违约用工被令赔款 .....         | 61 |
| 51. 私营老板, 也该为员工投保 .....         | 63 |
| 52. 擅扣工资本违法, 子债母还更荒唐 .....      | 64 |

|                                                 |     |
|-------------------------------------------------|-----|
| 53. 上岗职工未培训, 工伤事故由谁赔偿 .....                     | 65  |
| 54. 雇用童工吃恶果 .....                               | 66  |
| 55. 国家对下岗职工管理有何规定 .....                         | 68  |
| 56. 法律对下岗职工的安置及再就业有何规定 .....                    | 69  |
| 57. 工会有权弹劾违反法律的行为 .....                         | 70  |
| 58. 强迫劳动要不得 .....                               | 71  |
| 59. 投诉合法, 强行让职工下岗违法 .....                       | 74  |
| 60. 因公死亡, 家属胜诉 .....                            | 75  |
| 61. 厂长不同意我参军对吗 .....                            | 77  |
| 62. 劳动争议超过仲裁时效法院应否受理 .....                      | 79  |
| 63. 建筑工程层层转包, 遇工伤事故如何办 .....                    | 81  |
| 64. 用人单位解除劳动合同的几种法定情形 .....                     | 84  |
| 65. 雇主散伙, 工钱应给 .....                            | 85  |
| 66. 工资中含有加班费吗 .....                             | 85  |
| 67. 聘书是否可视为劳动合同 .....                           | 86  |
| 68. 劳务关系不等同于劳动关系 .....                          | 88  |
| 69. 单位长期拖欠我的退休金怎么办 .....                        | 88  |
| 70. 长期加班加点不付报酬合法吗 .....                         | 89  |
| 71. 劳动者在何种情况下可以解除劳动合同 .....                     | 91  |
| 72. 辞退职工于法无据, 企业起诉法院驳回 .....                    | 92  |
| 73. 试用期满后, 用人单位不能以试用期内不符合<br>录用条件为由解除劳动合同 ..... | 94  |
| 74. 劳动仲裁期间合同届满可变更申请 .....                       | 96  |
| 75. 公司应按规定为职工缴纳养老金和公积金 .....                    | 97  |
| 76. 工人受伤谁负其责 .....                              | 97  |
| 77. 企业不可以滥用“企业用工自主权” .....                      | 98  |
| 78. 因工外出被车撞应算工伤 .....                           | 99  |
| 79. 妇女在哺乳期内不应下岗 .....                           | 100 |
| 80. 开山采石伤左眼, 雇主雇工责任清 .....                      | 101 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 81. 探亲假的假期应包括公休假日和法定节假日在内 …  | 103 |
| 82. 收取保证金缺乏法律依据 ……………        | 104 |
| 83. 商场无权强迫职工集资 ……………         | 104 |
| 84. 因病解除劳动合同, 厂方应支付经济补偿…………  | 105 |
| 85. 下岗以后生活怎么办 ……………          | 106 |
| 86. 技术人员可以业余兼职吗 ……………        | 107 |
| 87. 劳动者有休息休假的权利 ……………        | 108 |
| 88. 对合同期满的产妇可以终止劳动合同吗 ……………  | 109 |
| 89. 领灯具不等于领工资 ……………          | 109 |
| 90. 仲裁委员会的裁定正确吗 ……………        | 111 |
| 91. 这样的雇工合同合法吗 ……………         | 111 |
| 92. 出国务工, 谁来付酬…………           | 112 |
| 93. 挂靠单位付工钱 ……………            | 117 |
| 94. 工伤认定评残, 有系统行业的区别吗…………    | 119 |
| 95. 如何划分本案工伤事故责任 ……………       | 119 |
| 96. 未签合同发生工伤怎么办 ……………        | 120 |
| 97. 厂里这样做合法吗 ……………           | 121 |
| 98. 单位是否有权索要培训费 ……………        | 122 |
| 99. 这种解聘是否合法 ……………           | 123 |
| 100. 企业收取“风险抵押金”合法吗…………      | 124 |
| 101. 受外聘的退休职工, 其待遇由谁负担 …………… | 125 |
| 102. 怀孕女职工的合法权益不容侵犯…………      | 126 |

## 1. 交通事故中受到伤害是否属工伤

**问:**某甲是广东省中山市一家企业的专职运货司机。1996年12月20日,甲在为单位运货过程中发生了交通事故。交通管理部门认定对方负全部责任。在交通事故处理完毕后,甲回单位要求认定工伤,但单位却说,不能认定工伤。请问:单位是否应认定甲在交通事故过程中受到的伤害属工伤范畴?

**答:**上面提到的问题涉及到中华人民共和国劳动部发布的《企业职工工伤保险试行办法》(以下简称《试行办法》)。该《试行办法》于1996年10月1日起施行。

根据《试行办法》第8条第1款的规定,职工从事本单位日常生产、工作或者本单位负责人临时指定的工作而负伤、致残和死亡的,应当认定为工伤。甲系单位的专职运货司机,日常的工作就是驾驶车辆运货,在运货过程中发生的负伤、致残应当认定为工伤。

劳动部办公厅在给广东省社会保险管理局的《关于司机工伤认定问题的复函》(劳办发[1996]271号)也明确指出:司机驾驶车辆执行本单位正常工作时发生交通事故导致本人伤亡的,应当认定为工伤,但如果司机有犯罪行为、自杀自伤行为、酗酒行为或蓄意制造交通事故行为,则不应当认定为工伤。

## 2. 这笔工资该不该补发

**〔案情〕** 1996年11月25日,江苏省徐州市贾汪区人民法院就一起劳动工资争议纠纷案作出判决,依法保护了劳动者的合法权益。

颜某、焦某、王某原为徐州市某区纺织品公司职工,3人分别于1994年7月、1994年8月、1994年2月调出原单位,

工资发放到调出月止。1994年9月,贾汪区劳动人事局部署按照徐州市劳动局徐劳薪(1994)18号文件规定:“企业1993年底在册人员,均属调整起点工资范围”。该公司拟上报区劳动人事局贯彻文件增资表为颜某每月增资额94元(7个月计658元);焦某每月增资额106元(8个月计848元);王某每月增资额94元(两个月计188元,实际未报)。区劳动人事局审核批准了调整起点工资方案,但补发工资时,纺织品公司以企业有工资自主权和企业有自己规定调整工资范围和对象是从1994年9月底在册在岗的正式职工为由,拒绝补发。实际执行调整工资标准原则上从1994年1月开始补发。1996年3月,三职工不服,申请区劳动争议仲裁委员会仲裁,贾劳仲案字(1996)第二号仲裁裁决书裁决:纺织品公司应补发颜某等三申请人1994年提高工资标准的那部分工资。纺织品公司不服仲裁裁决,起诉至法院,请求依法驳回三被告请求。

〔评析〕 本案争议的焦点在于,企业应如何行使工资分配自主权。

(1)根据《劳动法》第2条规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利,取得劳动报酬的权利。第46条规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。本案的三被告调出原告单位是他们选择职业的权利。根据有关增资文件规定,颜某、焦某、王某等三人原所在单位所有在1993年底正式在册的职工,凡符合增资条件的都列入了增资对象并已实际补发,三被告没有得到补发显失公平。企业行使工资分配自主权应当符合法律的规定。

(2)此次增资是根据劳部发(1994)72号文件精神,根据中央对1994年国民经济和社会发展规划的总体安排,并综合考虑物价上涨和各种社会因素提出的。企业在贯彻执行时应注意两个问题:①要正确处理工资内部分配企业自主与保障

职工生活水平不因物价上涨而受大的影响的关系。这次增资是经批准增加工资总额,企业自主确定使用办法,但必须贯彻按劳分配原则,合理拉开分配差距,不能使职工生活水平因物价上涨而受大的影响。②正确处理工资内部分配企业自主与社会公平的关系。这次工资增长,核增工资总额,企业虽可以自主确定分配办法,但不能违反社会公平原则。劳部发(1994)72号文件提出,增资的目的在于提高人民生活水平以及不因物价上涨因素而降低生活水平。原告仅因为三被告调出本单位时间在实际补发(增资部分)时间之前而拒绝补发,显然于文件精神不符。国家、省、市、区文件对增资的对象、条件、时间、标准均有明文规定。原告向区劳动人事局上报增资表审批的同时,又内部自定一套工资制度改革方案,其中规定调出的职工不属增资对象没有法律依据,应当认定该公司向区劳动人事局上报已审批的增资表有效。因此,原告拒绝补发三被告应增那部分工资显失公平。三被告调出原单位,原单位停发调出后的工资,但调出前的工资(包含增资部分)应当补发。

### 3. 不给“放假”职工发生活费对吗

问:A厂由于长期亏损,给一些职工放了假。对被放了假的职工,厂里不发工资和生活费,职工生活遇到很大困难。请问:不给放假职工发生活费是否合法?如果该给放假职工生活费而厂里不发,该怎么办?

答:企业因亏损致使职工放假没有工资收入且没有生活费的问题,现根据有关规定答复如下:

企业亏损给职工放假,虽可不付给工资,但必须支付生活费。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64条规定:“经济困难的企业执行劳动部《工资支付暂行规定》确有困难,应根据以下规定执行:(1)《关于做

好国有企业职工和离退休人员基本生活保障工资的通知》的规定,‘企业发放工资确有困难时,应发给职工基本生活费,具体标准由各地区、各部门根据实际情况确定’;(2)《关于国有企业流动资金贷款的紧急通知》的规定,‘地方政府通过财政补贴,企业主管部门有可能也要拿出一部分资金,银行也要拿出一部分贷款,共同保证职工基本生活和社会的稳定’;(3)《国有企业富余职工安置规定》规定:‘企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间,由企业发给生活费’。”

关于生活费的发放标准,应根据当地有关部门确定的标准执行。国家明确规定建立最低生活保障制度,要求各地确定当地的最低生活保障线,企业对放长假的职工支付的生活费不应低于当地的最低生活保障标准。

从所反映的情况看,A厂对放长假职工不发给生活费的做法是不合法的。职工有权就此向当地劳动仲裁委员会申请仲裁,对仲裁裁决不服的可以向人民法院起诉。

#### **4. 实行计件工资,职工休假不再享受基本工资合法吗**

问:单位实行计件工资后,职工休病假、产假、探亲假,都不再享受工资,这合法吗?

答:单位实行计件工资后,职工休病假、产假、探亲假的工资待遇问题,劳动部门有明确规定。

1995[463]号文件规定,女职工在产假期间的工资待遇,在没有新的规定之前,由企业确定其工资待遇。但其水平要求在扣除职工个人应缴纳的社会保险费后不得低于本市最低工资标准。

企业职工患病或因病负伤期间的病假工资或疾病救济费,应该是扣除个人应缴纳的社会保险费后,不得低于本市最低工资标准的80%。

《劳动法》规定,职工休探亲假时的工资待遇,在扣除各项

社会保险费后,不得低于本市最低工资标准。

## 5. 企业能因怕职工泄露秘密为由不让职工流动吗

**问:**职工 A 在企业从事多年销售工作,由于某种原因想调动工作。但企业以怕 A 泄漏企业商业机密为由不同意 A 调出,请问有无办法能让企业“放人”?

**答:**长期以来,由于企业间职工流动而导致商业机密泄露的问题一直困扰着劳动力市场中的各方。劳动部最近发出《关于企业流动若干问题的通知》,就这一问题进行了规定,它将进一步规范劳动力市场。

用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时,可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内(不超过 6 个月)调整其工作岗位,变更劳动合同中相关内容要求。用人单位也可按规定要求掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(不超过 3 年),不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。但用人单位应当给予职工一定数额的经济补偿。

## 6. 女职工怀孕期间,单位不能安排哪些工作

**问:**李某是一名乡镇化工厂的女职工,自怀孕后曾要求调换工作,但单位以劳动合同中未约定女职工怀孕后必须调换工种为由予以拒绝。请问:李有权提出调换工种吗?

**答:**《劳动法》第 61 条规定:“不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕 7 个月以上的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”

根据《女职工禁忌劳动范围的规定》的规定,怀孕女职工

禁忌从事的劳动范围包括：(1)作业场所中铅及其化合物、汞及其化合物、甲醛等有毒物质浓度超出国家卫生标准的作业；(2)制药行业中从事抗癌药物及烯雌酚生产的作业；(3)作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；(4)人力进行的土方和石方作业；(5)《体力劳动强度分级》标准中第三级体力劳动强度的作业；(6)伴有全身强烈振动的作业，如用钻、锻造等作业，以及拖拉机驾驶等；(7)工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；(8)《高处作业分级》标准所规定的高处作业。劳动部《女职工劳动保护规定问题解答》对夜班等概念进行了解释。“夜班劳动”是指在当日 22 时至次日 6 时时间内从事劳动或工作。

另外，《女职工劳动保护规定》，女职工在怀孕期间，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；在劳动时间内应当安排一定的休息时间；怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

李某可以根据上述规定，结合实际工程情况，如果李某所从事的工作属于法律禁止怀孕女职工从事的劳动，就完全有权向企业提出调换工种。

## 7. 休探亲假有哪些规定

问：江某是一名在京服役的现役军人，妻子在外地一国有企业工作，孩子只有半岁。江某之妻准备携子来京探亲，但单位领导以其妻当年分娩休过产假为由不准假。请问：休过产假是否就不能再休探亲假？对休探亲假有哪些规定？

答：根据我国有关劳动法规、规章和制度的规定，女职工的生育符合国家计划生育政策的，在分娩期间就按照《女职工劳动保护规定》、按照国务院《关于职工探亲待遇的规定》，凡在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在工休假日团聚

的,每年给予一方探亲假一次,假期为 30 天;如果已婚职工与父母不住在一起,又不能在工休假日团聚的,每 4 年给假一次,假期为 20 天。上述假期均包括工休假日和法定节日在内,单位根据实际需要还应当给予路程假。

另外,职工在规定的探亲假和路程假期内的工资按其本人的标准工资计发,探亲的往返路费由所在单位承担。

## 8. 单方变更劳动合同合法吗

问:李某于 1994 年 5 月调入 A 公司,并于 1995 年 4 月与 A 公司签订了终身期限的劳动合同。1997 年 1 月 15 日,因客观原因,李某提出调离 A 公司,解除劳动合同。递交了请调报告后,李某在 A 公司又工作了近 3 个月,这期间,多次与 A 公司交涉调离一事,但 A 公司迟迟不予批准。1997 年 4 月 10 日,当李某再次找到 A 公司经理询问此事时,经理说:公司于 1996 年 11 月通过了《A 公司劳动合同实施细则》(下称《细则》),根据该《细则》的规定,李某应按每月 600 元标准,乘以合同未履行的月数,向公司支付违约金,约合 23 万元,否则不予办理手续。请问:A 公司的做法合法吗?

答:李某反映的情况涉及两方面的法律问题,即合同的解除与违约责任的承担。劳办发 1995[324]号文件“劳动部办公厅关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函”明确指出:按照《劳动法》第 31 条的规定,劳动者解除劳动合同,应当提前 30 日以书面形式通知用人单位,即是解除劳动合同的程序,也是解除劳动合同的条件。提前 30 日以书面形式通知用人单位,解除劳动合同,无须征得用人单位的同意。超过 30 日劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续,用人单位应予以办理。由此可以认定,李某与 A 公司解除劳动合同是符合法律规定的程序和条件的。

其次,《细则》对李某与 A 公司所签劳动合同是否有约束