

- 劳动者必备的劳动法律手册
- 工会干部依法维权的工具书

职工劳动法律手册

陈文杰 韦 名 编著



04

花 城 出 版 社

职工劳动法律手册

陈文杰 韦名

花城出版社

图书在版编目(CIP)数据

职工劳动法律手册

陈文杰、韦名编著.

- 广州: 花城出版社. 2003. 11

ISBN 7-5360-4164-0

I. 职...

II. 陈...

III. 职工劳动-法律-中国-现代

IV. D912.5

责任编辑: 李道学

出版发行 花城出版社

(广州市环市东路水荫路 11 号)

经 销 全国新华书店

印 刷 广东惠阳印刷厂

开 本 850 × 1168 毫米 32 开

印 张 6.75 1 插页

字 数 180,000 字

版 次 2003 年 12 月第 1 版 2003 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-5360-4164-0/D·45

定 价 12.00 元

如发现印装质量问题, 请直接与印刷厂联系调换。

建立和谐劳动关系 维护改革发展大局

洪维英

劳动关系是社会关系中最基本、最重要的关系之一。依法建立规范稳定和谐的劳动关系，维护职工群众的合法权益，是维护改革发展稳定大局的重要保证，也是依法行政的基本要求。

改革开放以来，我国对劳动关系方面的立法工作一直非常重视，特别是从1994年以来，陆续修订了《劳动法》、《工会法》等一系列法律法规，奠定了社会主义市场经济条件下确立和协调劳动关系的法律制度基础。我省对劳动关系方面的立法也相当重视，近年来，相继出台了诸如《广东省工会劳动法律监督条例》、《广东省劳动合同管理规定》、《广东省企业职工劳动权益保障规定》、《广东省企业集体合同条例》、《广东省社会养老保险条例》等一系列劳动关系方面的法律法规，为我省的劳动关系和谐和经济发展发挥了重要作用。

今年是《工会法》修改实施两周年，中华全国总工会开展了“为实现公平和正义——法律援助在工会”大型活动，这是各级工会落实“四五”普法工作，深入贯彻党的十六大和工会十四大精神，努力实践“三个代表”重要思想，全面

履行工会维护职工合法权益职责的重要举措。

为贯彻中华全国总工会关于开展“为实现公平和正义——法律援助在工会”大型宣传活动，广东省总工会开展了广泛的、形式多样的法律宣传和“送法上门，依法维权”、法律援助活动。这是广东省总工会新时期工会工作的重要内容，是认真实施省委省政府十项民心工程，深入践行“三个代表”重要思想的具体体现，也是广东省各级工会履行工会的基本职责——维护职工的合法权益的得力措施。

工会要履行维护职工的合法权益这一基本职责，就必须让广大工会干部和职工群众知法、懂法、用法。广东省总工会开展的“送法上门，依法维权”等普法宣传活动的开展，其目的就是为了提高广大职工群众的法律知识水平和素质，增强职工依法维护自身合法权益的能力，从而使社会各方关注职工权益，使依法办事，依法维权的良好氛围早日形成。

《职工劳动法律手册》就是在这样的背景下出版发行的。《职工劳动法律手册》是一本职工普法丛书，全书分四个篇章，集职工劳动权益论述、劳动法律知识问答、劳动争议实例分析和劳动法律条文汇总于一体，对劳动法律进行全面翔实的剖析。该书简明扼要、通俗易懂，它的出版发行将成为广大职工群众必备的劳动法律手册，成为广大工会干部依法维护职工合法权益的工具书。

(本文作者为省人大常委会副主任、省总工会主席)

目 录

第一篇 权益大观

劳动就业权	3
休息休假权	5
劳动报酬权	7
签订合同权	9
劳动安全卫生保护权	11
特殊劳动保护权	13
职业培训权	15
社会保险权	17
提请劳动争议处理权	20
民主权利	22

第二篇 疑难解答

劳动权益受到侵害怎么办?	27
劳动者保护自己的劳动权益有哪些途径?	27
就业服务的内容有哪些?	27
工人考核的内容是什么?	28
怎样申请职业资格证书?	29
哪些技术工种劳动者上岗前必须培训?	29
什么情况下,职工会受到行政处分或经济处罚?	30
职工对企业给予的处分不服怎么办?	31
劳动合同应当具备哪些内容?	31

订立劳动合同应遵循哪些原则？	31
富余人员等如何与用人单位签订劳动合同？	32
用人单位发生变化后，劳动合同如何签订？	32
什么是无效劳动合同？	33
什么情况下，劳动合同终止？	33
什么情况下，劳动合同可逾期终止？	34
什么情况下，劳动合同期满也不能终止？	34
什么情况下，劳动者可以解除劳动合同？	34
精神病患者劳动合同的履行与解除有什么规定？	35
劳动者解除劳动合同，是否要赔偿用人单位的培训费？	35
职工被解除劳动合同，工会如何维权？	36
哪些人员用人单位不得裁减？	36
被用人单位裁减的人员享有哪些权利？	36
集体合同有什么法律效力？	37
参加平等协商的职工代表有什么权利和义务？	37
哪些职工可以实行不定时工作制？	38
哪些职工可以实行综合计算工时工作制？	38
加班加点有什么限制规定？	38
企业安排职工加班加点，应符合哪些条件？	39
加班加点的工资报酬应怎样给付？	39
职工带薪年假有什么规定？	40
工资分配有什么规定？	40
用人单位应如何支付劳动者工资？	40
劳动者的哪些收入不属于工资范围？	41
工资集体协商包括哪些内容？	42
劳动者怎样与用人单位进行工资集体协商？	42
用人单位依法破产时，是否还要支付劳动者工资？	42
在什么情况下，用人单位可扣除或代扣劳动者工资？	43
哪些情况属于用人单位克扣劳动者工资？	43
哪些情况属于用人单位无故拖欠劳动者工资？	43

职工个人劳动防护用品发放有什么规定？	44
劳动者在劳动安全卫生方面有哪些权利和义务？	45
女职工劳动保护权益受到侵害时，如何提出申诉？	45
企业破产时职工社会保险待遇有什么保障？	45
企业富余职工等人员，缴纳养老保险费有什么规定？	46
职工的连续工龄怎样计算？	46
对拖欠离退休人员基本养老金问题，有什么规定？	47
哪些企业和职工应参加工伤保险？	48
职工失业后，享受哪些失业保险待遇？	48
女职工的生育保险待遇有哪些？	49
劳动监察有哪些内容？	49
劳动监察机构有哪些职责？	50
工会劳动法律监督有哪些内容？	50
怎样向工会劳动法律监督组织投诉？	50
用人单位违反劳动合同应怎样对职工进行赔偿？	51
职工违反劳动合同，将承担怎样的赔偿责任？	52
用人单位侵犯职工合法权益应承担什么赔偿责任？	52
用人单位违约劳动合同应当承担什么法律责任？	53
用人单位违反工作时间规定应承担什么法律责任？	53
用人单位不缴纳社会保险费应承担什么法律责任？	54
用人单位侵害劳动者人身权利，应受何种处罚？	54
有关工资、保险等的劳动争议分别包括哪些内容？	54
哪些劳动争议可由劳动争议调解委员会调解？	55
劳动争议发生后，如何申请劳动争议仲裁？	55
人民法院对劳动争议案件的受案范围是什么？	56

第三篇 举案说明

强令冒险作业，违反劳动安全卫生法规	59
出了工伤，企业不能概不负责	60
工伤医疗期，劳动合同期满也不能终止合同	61

减发报酬，不得低于最低工资标准	62
法定工作时间外的工作，可认定为加班	63
公休未加班当旷工，侵犯职工合法权益	64
解除合同未按程序进行，无效	65
单方变更劳动合同，无效	66
职工擅自离职，违约	67
试用期违反厂规厂纪，解除合同合理	68
职工违纪就除名，太草率	69
企业整顿，不能随意辞退职工	70
内部承包，用人单位也要为职工缴纳保险	71
女工流产，单位要给产假	72
企业不履行合同，职工有权单方解除	73
使用童工，企业承担全部责任	74
强迫签订劳动合同，无效	75
厂规不能大于法律	76
实物抵薪，不合法	77
外借人员保险费，由用人单位缴纳	78
自行取消年休假制度，违反劳动法	79
延时劳动，须支付劳动报酬	80
因工负伤，企业不得擅自解除劳动合同	81
丈夫违反合同，不得株连妻子	82
签订合同长短，不得以入股为条件	83
职工需要住院否，不是由领导决定	84

第四篇 法律关联

中华人民共和国劳动法	87
中华人民共和国工会法	102
中华人民共和国安全生产法	112
中华人民共和国职业病防治法	130
广东省企业职工劳动权益保障规定	149

广东省劳动合同管理规定	153
《广东省劳动合同管理规定》第二十九条、三十条修改	163
广东省法律援助条例	164
广东省工会劳动法律监督条例	170
广东省企业集体合同条例	173
广东省社会工伤保险条例	178
广东省社会养老保险条例	189
广东省失业保险条例	197
后记	208

我国劳动者享有十项基本权利：劳动就业权、休息休假权、劳动报酬权、签订合同权、劳动保护权、特殊保护权、职业培训权、社会保险权、提请劳动争议处理权、民主权。

劳动就业权

第一篇 权益大观

劳动就业权是劳动者最基本的权利之一。《宪法》规定：“中

我国劳动者享有十项基本权利：劳动就业权、休息休假权、劳动报酬权、签订合同权、劳动保护权、特殊保护权、职业培训权、社会保险权、提请劳动争议处理权、民主权。

（1）选择原则，指劳动者自主选择用人单位，用人单位自主择优选择劳动者。（2）竞争就业原则，指劳动者通过用人单位考试考核竞争取胜而获得就业岗位。（3）照顾特殊群体人员就业原则，指谋求职业有困难或处境不利的人员，包括妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役的人员。（4）禁止未满16周岁的未成年人就业原则。

对于未成年劳动就业权，《劳动法》规定：“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年。”国务院《禁止使用童工规定》同时规定：禁止国家机关、社会团体、企事业单位和个体工商户、农户、城镇居民等使用童工；禁止各种职业介绍机构以及其他单位和个人为未满16周岁的少年儿童介绍职业，禁止各级工商行政管理部门为未满16周岁的少年儿童颁发个体营业执照；父母或其他监护人不得允许未满16周岁的子女或被监护人就业。

对于妇女劳动就业权，《劳动法》规定：“妇女享有与男子平等的就业权利。”在劳动就业上男女平等是宪法原则的具体化，也是我国劳动法的一项基本原则。用人单位不能以性别为理由拒绝录用妇女，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女。用人单位不能提高对妇女的录用标准。

对于残疾人劳动就业权，《中华人民共和国残疾人保障法》

聚一第 对益大取

对路村惠书 对业旅使委 对路本基部十官事管使委国参
路敬业障 对竹路相林 对竹路使委 对同合百盖 对顺路使委
。对主月 对聚及后事使委新路 对路路会林 对

劳动就业权

劳动就业权是劳动者最基本的权利之一。《宪法》规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”

《劳动法》规定了劳动就业有五项原则：（1）平等就业原则，指劳动者享有平等就业权利和就业机会。（2）相互选择原则，指劳动者自由选择用人单位，用人单位自主择优选择劳动者。（3）竞争就业原则，指劳动者通过用人单位考试考核竞争取胜而获得就业岗位。（4）照顾特殊群体人员就业原则，指谋求职业有困难或处境不利的人员，包括妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役的人员。（5）禁止未满 16 周岁的未成年人就业原则。

对于未成年劳动就业权，《劳动法》规定：“禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年。”国务院《禁止使用童工规定》同时规定：禁止国家机关、社会团体、企事业单位和个体工商户、农户、城镇居民等使用童工；禁止各种职业介绍机构以及其他单位和个人为未满 16 周岁的少年儿童介绍职业；禁止各级工商行政管理部门为未满 16 周岁的少年儿童颁发个体营业执照；父母或其他监护人不得允许未满 16 周岁的子女或被监护人做童工。

对于妇女劳动就业权，《劳动法》规定：“妇女享有与男子平等的就业权利。”在劳动就业上男女平等是宪法原则的具体化，也是我国劳动法的一项基本原则。用人单位不能以性别为理由拒绝录用妇女，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女。用人单位不能提高对妇女的录用标准。

对于残疾人劳动就业权，《中华人民共和国残疾人保障法》

有具体规定：(1) 国家保障残疾人劳动的权利；(2) 残疾人劳动就业，采取优惠政策和扶持保护措施，使残疾人劳动就业逐步普及、稳定、合理；(3) 国家和社会举办残疾人福利企业、工疗机构、按摩医疗和其他福利性企业事业组织，集中安排残疾人就业，国家推动各单位吸收残疾人就业；(4) 政府有关部门鼓励、帮助残疾人自愿组织起来从业或者个体开业；(5) 国家对残疾人福利性企业事业组织和城乡残疾人个体劳动者，实行税收减免政策；(6) 国家保护残疾人福利性企业事业组织的财产所有权和经营自主权，对于国家分配的高等学校、中等专业学校、技工学校的残疾毕业生，有关单位不得因其残疾而拒绝接受。

国家对退出现役军人的劳动就业也有规定：(1) 符合安排工作条件的义务兵退出现役后，由当地政府负责安排工作，保证退伍义务兵的第一次就业；(2) 退伍义务兵安置工作必须贯彻从哪里来、回哪里去的原则和妥善安置、各得其所的方针；(3) 对按国家政策规定需要安排工作的伤病残退伍义务兵，要安排力所能及的工作，他们的工资、福利和其他待遇应等同本单位因公致残的职工，无特殊理由不得辞退；(4) 随用工单位劳动制度改革实行劳动合同制，在签订合同，培训等方面给予优待。

国家对少数民族人员的就业规定主要体现在《中华人民共和国民族区域自治法》中，该法第 23 条规定：“民族自治地方的企业、事业单位在招收人员的时候，要优先招收少数民族人员，并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。自治州、自治县从农村和牧区少数民族人口中招收人员，须报省或者自治区人民政府批准。”第 62 条又规定：“上级国家机关隶属的民族自治地方的企业、事业单位，在招收人员的时候，应当优先招收当地少数民族。”

《中华人民共和国民族区域自治法》第 23 条规定：“民族自治地方的企业、事业单位在招收人员的时候，要优先招收少数民族人员，并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。自治州、自治县从农村和牧区少数民族人口中招收人员，须报省或者自治区人民政府批准。”第 62 条又规定：“上级国家机关隶属的民族自治地方的企业、事业单位，在招收人员的时候，应当优先招收当地少数民族。”

《中华人民共和国民族区域自治法》第 23 条规定：“民族自治地方的企业、事业单位在招收人员的时候，要优先招收少数民族人员，并且可以从农村和牧区少数民族人口中招收。自治州、自治县从农村和牧区少数民族人口中招收人员，须报省或者自治区人民政府批准。”第 62 条又规定：“上级国家机关隶属的民族自治地方的企业、事业单位，在招收人员的时候，应当优先招收当地少数民族。”

休息休假权

休息休假权，是劳动者的基本权利之一，是指劳动者按照法律规定享有的休息和休假的权利。《宪法》规定：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”《劳动法》规定：“劳动者享有休息休假的权利。”

《劳动法》确定劳动者工作时间和休息休假的原则是：(1)既要保护劳动者的身体健康，又要保证完成生产任务和工作任务，有利于经济发展。(2)既要同国际上缩短工作时间的趋势接轨，又要从我国生产力水平的实际情况出发。(3)既要考虑到劳动者平等享有劳动和休息的权利，又要区别不同工作性质和不同劳动者的需要。

我国标准工作日的具体规定为：从1995年5月1日起，职工每日工作8小时，每周工作40小时。

在工时制度上，实行计件工作的劳动者的工作时间也可称为计件工作日。根据《劳动法》规定，对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据国家规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。对实行计件工作的劳动者来说，当用人单位合理地确定了劳动定额和计件报酬标准后，计件工作日有更大的灵活性，即当完成了当日或当月的定额后，可以把剩余时间作为休息时间，也可以多做定额以取得相应的额外报酬。当未完成当日的定额时，则可以在8小时的工作时间之外加点来完成定额。

目前我国有4种情况可以实行缩短工作时间制度：(1)从事矿山井下、严重有毒有害、特别繁重和特别紧张体力劳动的劳动者，可以实行缩短工作时间；(2)夜班工作时间，夜班时间一般

是指当晚 22 点至次日晨 6 点时间。从事夜班工作的时间可以比白班减少 1 小时；(3) 哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工在每班工作时间内可以有两次哺乳时间，每次 30 分钟；(4) 对未成年工的工作时间也可以缩短。

劳动者享有的休息时间包括：(1) 日休息。指劳动者在每昼夜 (24 小时) 内，除工作时间以外，由自己支配的时间。(2) 周休息。也叫公休假日休息，指劳动者在 1 周 (7 天) 内，享有的以“日”为单位的休息。(3) 法定节假日休息。是由国家法律、法规统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间。(4) 探亲假休息。指职工探望与自己分居两地的配偶和父母而享受的休息时间。(5) 年休假休息。是指劳动者每年享受的保留工作、保留工资的一定期限的连续休息。

国家对用人单位加班加点进行严格限制，劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》规定，用人单位未与工会和劳动者协商，强迫劳动者延长工作时间的，应给予警告，责令改正，并可按每名劳动者延长工作时间 1 小时罚款 100 元以下的标准处罚。用人单位每日延长劳动者工作时间超过 3 小时或每月延长工作时间超过 36 小时的，应给予警告，责令改正，并可按每名劳动者超过工作时间 1 小时罚款 100 元以下的标准处罚。

劳动报酬权

劳动报酬是劳动者的基本权利之一。劳动报酬有广义、狭义之分。广义的劳动报酬泛指劳动者因从事各种劳动而获得的一切物质补偿，即除了直接基于劳动关系而获得的报酬外，还包括基于其他法律行为（如履行建设工程承包合同、货物运输合同、出版著作等）而获得的酬金。狭义的劳动报酬是指劳动者直接基于劳动关系而获得的种种形式的物质补偿，如用人单位依据劳动法律、法规以及劳动合同的规定支付给职工的工资、奖金、津贴等。

工资是劳动者被用人单位录用后按照规定参加劳动而作为劳动报酬领取的、由该用人单位定期支付的一定数额的货币。《劳动法》规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”

工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等七个部分组成。其中，计时工资包括：对已做工资按计时工资标准支付的工资；实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务（岗位）工资；新参加工作职工的见习工资（学徒生活费）；运动员体育津贴。计件工资包括：实行超额累进计件、直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制，按规定的额和计件单价支付给个人的工资；按工作任务包干平分法支付给个人的工资；按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。奖金包括：生产奖、节约奖、劳动竞赛奖、机关事业单位的奖励工资、其他奖金。津贴包括：补偿职工