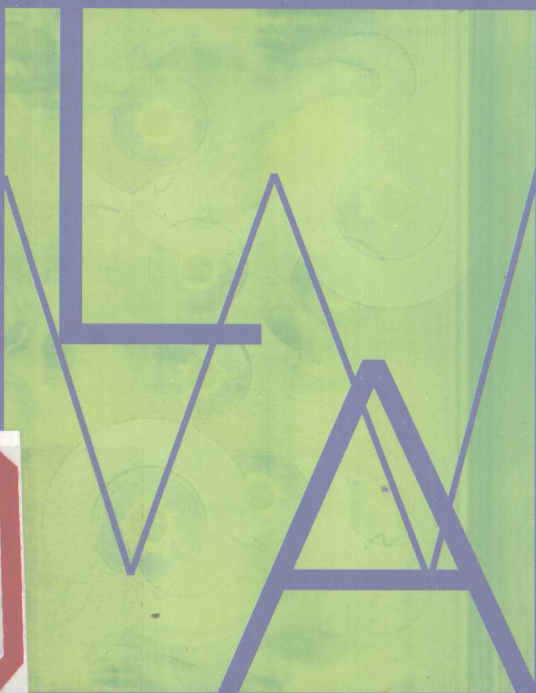


公民维权“巧帮手”

劳动纠纷篇

LAODONG JIUFEN PIAN

戴志强 主编

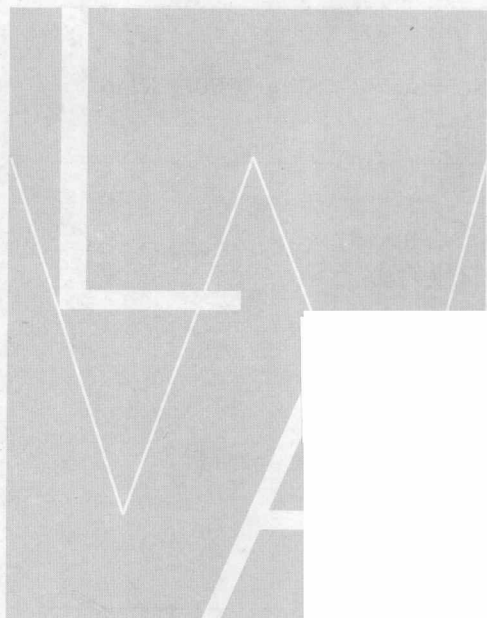


公民维权“巧帮手”

劳动纠纷篇

LAODONG JIUFEN PIAN

戴志强 主编



中国民主法制出版社

图书在版编目(CIP)数据

公民维权“巧帮手”. 劳动纠纷篇/戴志强主编. —北京:
中国民主法制出版社, 2007. 11
ISBN 978 - 7 - 80219 - 325 - 3

I. 法… II. 戴… III. 劳动争议-劳动法-基本知识-
中国 IV. D920. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 176088 号

书名/公民维权“巧帮手”——劳动纠纷篇

GONGMINWEIQUAN“QIAOBANGSHOU”——LAODONGJIUFENPIAN

作者/戴志强 主编

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区右安门外玉林里 7 号(100069)

电话/63055022(编辑部) 63057714(发行部)

传真/63056975 63056983

http://www. npc. gov. cn

E-mail:/MZfz@263. net

经销/新华书店

开本/32 开 880 毫米×1230 毫米

印张/10 字数/230 千字

版本/2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

印刷/唐山新苑印务有限公司

书号/ISBN 978 - 7 - 80219 - 325 - 3/D · 1199

定价/18.00 元

出版声明/版权所有,侵权必究。

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

丛书序言

纷繁复杂的现实生活随时随地都存在着矛盾和冲突,其发生方式的多样性和所涉及范围的广泛性是任何人难以想象的。对于生活在其中的我们来说,自身的合法权益也在时刻面临着挑战。

如何在这样一个变幻莫测的社会中运用法律之剑,有效地维护好自己的合法权益,是我们大家所共同关注的一个话题。这正是本丛书的主旨所在。

☆丛书主旨

1. 本丛书选取老百姓在现实生活中极具代表性的真实案例,引出老百姓最需要了解或者解决的法律问题,包括实体法律问题和诉讼法律问题两方面,通过案例来具体解读法律规定,旨在帮助老百姓轻松了解法律,认识和运用法律。

2. 本丛书的读者对象是不同文化层次、不同社会领域的各类人群,因此本丛书力求所用语言通俗易懂,生动活泼,能够让广大读者在轻松的语境中真正读懂、读透深奥的法律规定。

☆形式结构

本丛书采用以案例介绍法律知识的形式,将枯燥、乏味、难懂

的法律知识融于生动、活泼的案例之中,具体形式如下:

第一部分:问题。该部分以简练、准确的语句提出具有针对性的问题。

第二部分:案例。选用现实生活中极具代表性的典型案例,引出上述要分析的问题,在提出法律实体问题的同时,提出纠纷中涉及到的相关的程序性问题。采用实体与程序结合的方式发问。

第三部分:法律指南。列举出解决本问题以及具体案例中涉及问题的法律法规条文。

第四部分:以案学法。结合具体案情,对案情所涉及到的法律法规进行具体分析,层次分明,让读者轻松掌握案情所涉及的相关法律法规,并懂得如何运用法律解决具体纠纷。

第五部分:维权技巧。结合具体案情,以法律法规为原则,多视角地全面扫描日常生活中具有共性的问题,结合司法实践,将问题进行升华,告知读者维权最经济、最方便、最快捷、最有效的方法,以此提醒和帮助人们,并能起到警示作用。

☆ 优势特点

本丛书的编著者对法学均有一定的造诣,有的是高校的教学科研人员,还有法学博士生及有大量司法实践经验的律师。丛书的最大特点在于从提问开始就在法律实体问题的基础上融入了程序性的内容,设计具体案例时,也避开以往此类图书只交待实体问题的缺陷,在案例的叙述过程中既提出了实体问题,也提示出了有关法律程序性的问题。解答部分更是实体与程序有机结合,真正做到了既告诉读者享有何种权利,权利为什么受到侵害,又告诉读

者应当如何维权,如何寻求权利救济。让广大读者在了解法律基本规定的基础上,还能了解司法机关的办案流程和办案过程中需要遵循的法定程序,以及接受律师服务应注意的问题等。

☆ 案例来源

本丛书的内容主要采自律师事务所代理的案件实例以及各大媒体报道的真实案例。

☆ 结束语

我们精心策划编写了本套《公民维权“巧帮手”》丛书,希望通过本丛书的出版发行,可以帮助那些目前还深受法律问题困扰的人们,成功地找到一条解决问题的途径……

《公民维权“巧帮手”》编写组
2007年12月

前 言

当今是一个权利的时代,是一个以权利来确认和张扬人的主体性的时代。经济的发展、社会的进步、权利的确认和张扬无一不需要劳动来实现。因此,劳动权益维权是我们维权之旅中极其重要的一站。

随着经济的发展,社会竞争日益激烈,尤其是在我们这样一个劳动力资源极其丰富的世界第一人口大国,劳动力竞争愈发显得激烈和残酷,一个小小的职位往往会引发上百人、乃至上千人的争夺。因此,在现代社会,要想谋求一份称心如意的工作是难上加难。一些黑心老板为了追求利润,不择手段,大肆利用劳动力市场竞争的残酷性,对劳动者提出各种各样苛刻的要求,残忍的压榨劳动者的血汗。他们深谙“你不干,多的是人干”的道理,无视劳动者权益,如克扣工资、低于最低工资标准发放工资、随意加班、不给员工办保险、不给员工提供必需的安全卫生生产条件、不允许员工结婚等等。对此,大多数劳动者为了保住得来不易的工作机会,不得不忍气吞声,委曲求全。尤其是应届毕业生、未成年工、女工、农民工,由于生理、心理、知识结构和工作经验等方面的原因,权利最容易遭受侵害。因此,帮助广大劳动者树立维权观念,增长法律知识,提高法律意识便成为改变劳动力市场这一不健康现状的有利

手段。

本书正是在这一思想的指导下,聚焦劳动者的合法权益维护,面对广大劳动者,围绕他们提出的疑问,从日常生活中一个个真切生动的案例着手,抛弃了拖沓冗长、晦涩生硬的法理分析,而代之以简洁明了、通俗易懂、生动活泼的语言,将我国劳动方面最新的法律、法规、司法解释从庙堂之上,象牙塔之顶搬下来,与日常生活案例相结合,形成一种大众化、生活化的法学。他不仅让广大劳动者易于理解和掌握,更具有极强的可操作性。真正的使劳动法律服务于劳动大众,实现其维护劳动者和用工单位合法权益的立法初衷。需要特别说明的是,《劳动合同法》与《就业服务与就业管理规定》均为2008年1月1日起生效。《劳动争议调解仲裁法》则于2008年5月1日起施行。为便于读者阅读参考使用,对发生在之前的相关案例,也引用了上述法律法规。敬请读者注意。

希望广大读者通过本书,了解到更多法律方面的知识,更好地在劳动过程中维护自己的合法权益,正确对待和处理劳动纠纷中出现的问题,从而使自己的劳动权益得到更好的维护,使我们的劳动力市场日益向着更加健康的方向发展,这也是我们编写本书的初衷。

本书由北京法之苑文化传播公司进行筹划,由孙立明、王小莹、戴志强、陈蕾共同参与创作而成,最后由戴志强统稿和审稿。

由于各编者的能力和水平有限,加上时间仓促,所以在编写过程中难免会有错误,希望广大读者批评指正。

《公民维权“巧帮手”》编写组

2007年12月

目 录

第一章 劳动合同签订、变更与解除

1. 我能否因用人单位未按合同安排岗位而单方解除劳动合同? (1)
2. 被迫签订的劳动合同可以单方解除吗? (5)
3. 单位能否以女职工结婚为由单方解除劳动合同? (8)
4. 员工被刑事拘留,单位能否以此为由解除劳动合同? (11)
5. 女职工在怀孕期间不能胜任工作,单位能否解除劳动合同? (14)
6. 企业租赁经营能否解除劳动者的劳动合同? (18)
7. 职工的医疗期限未满,企业能否解除劳动合同? (22)
8. 用人单位能否因职工负伤而解除其劳动合同? (25)
9. 职工违纪,用人单位能否解除其劳动合同? (28)
10. 未签订劳动合同造成的人身伤害,用人单位是否应承担赔偿责任? (31)
11. 职工因跳槽而解除劳动合同是否应承担赔偿责任? (34)

12. 协商一致解除劳动合同是否也要支付
经济补偿金? (38)
13. 企业发生合并后能否解除与职工的
劳动合同? (41)
14. 他人代签的劳动合同是否有效? (45)
15. 企业能否单方面变更职工的工作岗位? (49)
16. 用人单位不签订劳动合同应该怎么办? (51)
17. 没有盖公章的劳动合同是否形成劳动
事实关系? (55)
18. 用人单位只签订试用期合同是否违法? (59)
19. 劳动合同期满后不续签是否应当赔偿
原公司的培训费用? (62)
20. 单位能否拒绝与我签订无固定期限的
劳动合同? (66)
21. 公司可否以我们联名投诉伙食问题为
由解除劳动合同? (69)
22. 用假身份证签订的劳动合同有效吗? (74)
23. 职工应征入伍是否能成为公司解除
劳动合同的理由? (77)
24. 农民工能享受集体合同待遇吗? (80)
25. 职工不愿调整工作岗位,单位能否
解除劳动合同? (84)
26. 用人单位让劳动者缴纳风险抵押金
是否合理? (86)
27. 劳动者是否有权跟合并后的新单位
签订劳动合同? (90)

第二章 工作时间与休息休假

1. 工厂任意改变劳动时间的做法是否合法? (93)
2. 公司任意延长工作时间,我该如何维护
自己的合法权益? (96)
3. 公司强迫妹妹加班应当承担怎样的法律责任? (99)
4. 我对公司因突发事故而要求员工加班
存有疑义该怎么办? (102)
5. 企业是否可以在妇女节当天安排我和
其他女工继续上班? (106)
6. 我单位是否应该批准王某的探亲假? (109)
7. 单位对我请探亲假的安排是否合法? (112)
8. 我能否要求公司缩短夜班时的工作时间? (115)
9. 我能否要求公司补休节假日? (118)
10. 我妻子能否向单位申请增加产假的时间? (121)
11. 我是否可以要求单位延长婚假? (124)
12. 再婚是否享受晚婚假待遇? (127)
13. 公司是否应当给予我一定时间的丧假
料理养父的后事? (131)
14. 女职工流产能否享有产假待遇? (133)
15. 我是否可以请产假照顾生产的妻子? (136)
16. 我能否在工作时间请假给孩子哺乳? (139)

3

第三章 工 资 制 度

1. 我签订了劳动合同为什么还不能享受
最低劳动报酬? (143)

2. 我与个体工商户之间的合同不受最低工资标准的限制吗? (146)
3. 最低工资可以包括加班费和津贴吗? (149)
4. 单位是否应当补发我被错误拘留期间的工资? (153)
5. 商业银行只按正常标准支付我延时和加班的费用合理吗? (156)
6. 工厂可以用实物冲抵工资吗? (159)
7. 公司支付员工工资必须要有书面记录吗? (162)
8. 用人单位是否应当支付员工在婚假期间的工资? (166)
9. 实行小时工作制的企业必须按小时计算支付员工工资吗? (169)
10. 女职工的工资就应当比男职工的少吗? (172)
11. 工厂可以不发放停产期间的工资吗? (175)
12. 用人单位每月扣除员工工资的 20% 是否合法? (179)
13. 公司解散后拖欠员工工资和债务该怎么办? (182)
14. 公司是否可以扣除人民法院判决中要求代扣的工资? (185)
15. 临时性工作的工资该怎么发? (189)
16. 公司拖欠农民工工资是否可以申请强制执行? (192)
17. 实际施工人可以直接找发包商索要工资吗? (195)
18. 公司是否应当按正常水平支付我在产假期间的工资? (198)
19. 我们没签合同该如何讨要工资? (202)

第四章 劳动安全卫生与劳动保护

1. 女职工怀孕期间用人单位是否可以解聘? (206)
2. 用人单位招收童工的行为是否合法? (209)
3. 厂方能安排怀孕女工上夜班吗? (212)
4. 破产企业职工安置男女有别合法吗? (216)
5. 用人单位强令女职工从事孕期禁忌劳动
是否正确? (218)
6. 未成年女工过劳死用人单位是否有过错? (222)
7. 矿工是否也受到劳动保护? (225)
8. 单位安排我从事哺乳期禁忌从事的劳动
该怎么办? (228)
9. 让未成年子女在自家店里帮忙是否违法? (231)
10. 文艺单位招用未满 16 周岁的文艺工作者
是否合法? (234)
11. 单位负责人强令劳动者违章冒险作业造成
重大伤亡事故是否需要承担刑事责任? (237)
12. 工厂的劳动安全设施不合格致使事故发生的,
工厂是否应承担刑事责任? (240)
13. 用人单位强迫劳动者劳动是否应
承担法律责任? (244)

5

第五章 劳动保障

1. 单位给高薪可否免除交纳养老金? (248)
2. 农民工能否享受养老保险待遇? (251)
3. 断断续续缴纳养老保险费用退休时能否

- 领取养老金? (255)
4. 无证驾驶受到伤害能否享受工伤待遇? (258)
5. 因过度疲劳而违规操作造成的伤害
是否属于工伤? (262)
6. 职工因工作原因而下落不明是否可以
享受工伤保险待遇? (265)
7. 下班后洗澡受伤能否被认定为工伤? (268)
8. 企业为职工办理了人身意外伤害保险后
是否还需要另外办理工伤保险? (272)
9. 在劳动合同中约定不为职工交纳保险费用
的行为是否正确? (275)
10. 在企业招聘考核时发生的伤亡事故是否
属于工伤? (278)
11. 用人单位试用期也要给员工缴纳
保险费用吗? (281)
12. 因犯罪而受伤能否认定为工伤? (283)
13. 单位能否强制职工参加储蓄性养老保险? (286)
14. 单位未办理医疗保险是否需要承担
我的医疗费用? (289)

第六章 劳动监督

1. 劳动监督检查人员能随便进入用人单位吗? (293)
2. 劳动行政部门能对用人单位进行
工商税务检查吗? (296)
3. 工会是否能够对用人单位起到监督作用? (299)
4. 公司制定的规章制度不合理应当怎么办? (303)

第一章 劳动合同签订、变更与解除

1. 我能否因用人单位未按合同安排岗位而单方解除劳动合同?

2006年6月,我大学毕业后与一家保险公司签订了一份劳动合同。合同约定,我的工作属内勤,负责整理各种材料、文件,试用期为3个月。同时,合同还约定了福利待遇以及公司内部有关保险方面的保密规定等等。此外,还交纳1000元的押金。我到保险公司上班以后,公司根本没有安排我从事内勤工作,而是先对我进行5天的培训,随后便让我跟随他人进行保险推销,并且工资与保险业绩挂钩。

我多次找到公司领导反映情况,都没有任何的结果。现在我已经来该公司2个多月了,公司并没有让我从事公司内勤的意思,我对该工作也已经失去信心,就向公司领导提出了辞职申请,要求返还我1000元的押金。但公司以我单方面解除劳动合同构成违约为由,拒绝返还1000元押金及工资。我对此感到异常的气愤,不知道能否直接向人民法院提起诉讼,要求保险公司返还押金以及2个月的工资?

(咨询者:姜小姐)

法律指南

《劳动合同法》第9条:“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动

者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”

《劳动合同法》第37条:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”

《劳动合同法》第38条:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;……”

《劳动合同法》第84条第2款:“用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

《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24条:“用人单位在与劳动者订立劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。”

《劳动争议调解仲裁法》第2条:“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (一)因确认劳动关系发生的争议;
- (二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
- (五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

(六)法律、法规规定的其他劳动争议。”

《就业服务与就业管理规定》第14条:“用人单位招用人员不得有下列行为:……(二)扣押被录用人员的居民身份证和其他证件;(三)以担保或者其他名义向劳动者收取财物;……”

《就业服务与就业管理规定》第 67 条：“用人单位违反本规定第十四条第(二)、(三)项规定的，按照劳动合同法第八十四条的规定予以处罚；……”

以案学法

现实生活中，劳动者在与用人单位签订劳动合同后，如果认为该工作自己无法胜任或者因其他特殊原因需要离开该单位时，可以单方面地提出解除劳动合同的要求，用人单位不得以任何理由予以阻拦或拒绝。现针对本案所涉及的问题，从以下几个方面进行分析：

(一) 你可以向保险公司单方面提出解除劳动合同的要求。

第一，你可以解除劳动合同。据你所述，由于保险公司未按照合同约定的内容为你安排从事内勤工作，而是先让你接受保险公司的培训，熟悉该公司的业务，随后又让你从事外勤的保险推销工作，明显属于没有按照劳动合同约定为你安排劳动岗位。可见，保险公司的行为已经违反了《劳动合同法》第 38 条的相关规定，你当然可以依法向保险公司提出解除劳动合同的要求。但由于你现在正处于试用期内，故根据《劳动合同法》第 37 条的规定，你可提前三日通知用人单位，解除劳动合同。

第二，保险公司应当返还你 1000 元押金。根据《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 24 条、《劳动合同法》第 9 条及《就业服务与就业管理规定》第 14 条的规定，你在与保险公司签订劳动合同时，保险公司收取你 1000 元押金的做法是违反法律规定，根据《劳动合同法》第 84 条第 2 款、《就业服务与就业管理规定》第 67 条的规定，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。

同时，由于你与保险公司在所签订的劳动合同中涉及保险秘