


《劳动·就业》节目精选系列丛书

劳动保障
服务大众

Laodong Baozhang Falü Zixun Fuwutai

劳动保障法律 咨询服务台

中央电视台《劳动·就业》栏目
劳动和社会保障部培训就业司 组织编写
中国就业培训技术指导中心

 中国劳动社会保障出版社

《劳动·就业》节目精选系列丛书

劳动保障法律 咨询服务台

中央电视台《劳动·就业》栏目
劳动和社会保障部培训就业司 组织编写
中国就业培训技术指导中心

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动保障法律咨询服务台/中央电视台《劳动·就业》栏目等组织编写. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2003

《劳动·就业》节目精选系列丛书

ISBN 7-5045-4192-3

I. 劳… II. 中… 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(2003)第 096338 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京乾沅印刷有限公司印刷装订 新华书店经销
890 毫米×1240 毫米 32 开本 6.75 印张 160 千字
2003 年 9 月第 1 版 2003 年 9 月第 1 次印刷

印数: 3000 册

定价: 12.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

《劳动·就业》节目精选系列丛书

编审委员会

主 任	张小建					
副 主 任	于法鸣	冯存礼	陈 宇	张梦欣	薛继军	
委 员	刘 康	赵 璞	金 龄	宋 建	张永麟	
	鲁爱红	王 伟	王世杰	王亚东	贾 丽	
	陈卫军	余炳荣	任 萍	何云红	王 鹏	
	朱小凤	冷 燕	董立武	唐圣平	王 冰	
	张 伟	王 静	孙 冉	张 超	喻 佳	
	杨 柳					
组织策划	董立武	冷 燕	李慧莉			
主创人员	王业华	王海山	吕世波	李 剑	武立丰	
	杨建林	吴建光	徐 威	陈鸿飞	左祥琦	

内 容 简 介

本书是《劳动·就业》节目精选系列丛书之一，由中央电视台《劳动·就业》栏目“法律服务台”板块中精选了一个个生动鲜活的案例，采用深入浅出的写法，解答了养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、工资、妇女与未成年人权益保护、劳动合同、劳动争议处理等劳动者遇到的各类法律问题。

全书由劳动法专业律师左祥瑞统稿并逐一点评。

序

中央电视台《劳动·就业》栏目，是由劳动和社会保障部培训就业司、中国就业培训技术指导中心与中央电视台社教中心联合主办的，是中央电视台宣传就业工作的固定栏目，也是劳动保障工作在中央电视台的一个窗口。

《劳动·就业》栏目自2001年5月1日开播以来，大力宣传劳动保障工作，取得了显著的成绩，主要体现在三个方面：

一是百姓关注。《劳动·就业》的收视率不断上升，观看这一节目的观众达到五六百万人，还收到群众来信数千封，来电咨询上万个，这些说明这个栏目受到了广大观众特别是广大下岗职工、失业人员的极大关注。

二是部门欢迎。《劳动·就业》宣传劳动保障政策，传播就业再就业工作信息，报道各地的经验做法，受到各级劳动保障部门的欢迎。

三是专家肯定。《劳动·就业》栏目获得中国广播电视学会科教节目一等奖，收视率已经跃居中央电视台第二套收视率排行榜的前茅，得到专家和业内人

士的肯定。

《劳动·就业》之所以能取得这样的成绩，主要是办出了特色：

其一，紧扣主题。《劳动·就业》能够紧紧围绕国家就业和社会保障的中心工作和重大活动及时开展宣传报道，使人们能够更深入、更形象地了解国家的方针政策、就业的方法途径、职业的知识信息。特别是创办“激情创业”节目，从关注创业、支持创业的角度出发，发动广大下岗失业人员参与。通过个人激情告白，专家提问、评论，观众热情参与，在选出最佳创业方案并给予资金扶持的同时，也培养和宣传了创业的观念和技能，受到各方面特别是创业者的欢迎。

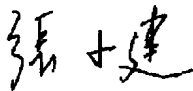
其二，贴近百姓。《劳动·就业》能围绕老百姓关心的热点、难点问题进行政策咨询解答；选择职业生活中的典型案例加以剖析；深入浅出地讲解法律政策，使老百姓能更好地掌握维护自己劳动保障合法权益的知识。群众反映这个节目特别有用，愿意看、喜欢看。

其三，专业表现。《劳动·就业》的节目编导对选题内容能够深入地理解、把握，专业表现能力很强，宣传报道生动感人、很生活化。如“体验职业”“创业路上”等节目，请职业劳动者现身说法，介绍创业体验，体味职业生涯的酸甜苦辣，既展示了职业，又启迪了人生。

《劳动·就业》栏目开播以来，进行了许多好的宣传报道，积累了大量宝贵资源，许多同志希望进一

步加以充分利用，以使更多的人能在更长的时间内共享成果。现在，由中国劳动社会保障出版社编辑出版《劳动·就业》节目精选系列丛书，就是一种很好的方式。其中，《创业路上》以访谈的形式展示了普通劳动者特别是下岗失业人员艰苦创业的故事，读后给人以启迪和力量；《体验职业》以劳动者对某一职业的亲身体验过程为主线，介绍了不同行业从业人员的真实工作状态，希望能为求职者提供参考；《劳动保障法律咨询服务台》以一个个来源于生活的典型案例，深入浅出、通俗易懂地解答老百姓关心的劳动关系、就业与再就业、社会保障等方面的法规政策，以期提高广大劳动者维护自身权益的意识和常识。

我希望，《劳动·就业》节目精选系列丛书能作为在全国劳动保障系统工作的同志提供有价值的工作参考，能够成为广大劳动者特别是下岗失业人员成就职业生涯的有益指南。



2003年9月

注：本序作者是劳动和社会保障部副部长。

目 录

社会保障篇

社会保障综述	(1)
缴纳社会保险是强制性义务	(1)
借调人员社会保险该由谁缴	(4)
社会保险登记制度	(6)
违反社会保险登记制度的法律责任	(7)
不按时申报、缴纳社会保险的法律责任	(9)
养老保险	(12)
养老保险的征缴范围	(12)
养老保险的缴费比例	(13)
个人账户的建立	(14)
个人账户的利息计算	(16)
员工跨地区就业时个人账户的转移	(17)
个人账户的继承	(18)
个人账户的支付	(19)
劳动者办理退休的条件	(20)
退休日期的确定	(23)

因病提前退休的条件·····	(24)
养老金的社会化发放·····	(26)
补充养老保险的建立·····	(27)
失业保险 ·····	(29)
失业保险的征缴范围·····	(29)
失业保险的缴费比例·····	(31)
劳动者享受失业保险的条件·····	(33)
医疗保险 ·····	(35)
医疗保险的征缴范围·····	(35)
基本医疗保险的缴费比例·····	(37)
退休人员的医疗保险待遇·····	(39)
统筹基金和个人账户的划分及使用·····	(40)
个人账户的利息及继承·····	(42)
选择定点医疗机构(医院)的原则·····	(43)
在非定点医疗机构就医的医药费报销条件·····	(45)
购药和定点零售药店的选择·····	(46)
劳动者的医疗费怎样报销·····	(48)
工伤保险 ·····	(49)
工伤保险的适用范围·····	(49)
工伤保险的缴费原则·····	(51)
从事临时指派工作受伤的应认定为工伤·····	(52)
患职业病应认定为工伤·····	(53)
工作紧张突发疾病的工伤认定·····	(55)
履行职责被打伤的工伤认定·····	(56)
救人负伤的工伤认定·····	(58)

军人旧病复发的工伤认定	(60)
上下班途中的工伤认定	(61)
放火后救火负伤不算工伤	(63)
打架斗殴负伤不算工伤	(64)
蓄意违章负伤不算工伤	(66)
酗酒后果负伤不算工伤	(67)
伤残等级鉴定组织	(69)
伤残等级划分标准	(70)
多处伤残的等级评定	(72)
一次评残不能定终身	(73)
护理依赖的确定	(74)
对伤残等级评定不服的后续程序	(75)
工伤医疗期及工伤津贴	(76)
工伤护理费的标准	(78)
部分丧失劳动能力的工伤待遇	(79)
完全丧失劳动能力的工伤待遇	(81)
工伤死亡的待遇	(83)
交通事故引起的工伤待遇	(84)
出境人员的工伤保险及商业保险待遇	(86)
履行职责遭致人身伤害的工伤待遇	(89)
工伤保险争议的处理方式	(91)
生育保险	(93)
生育保险的缴费	(93)
女工生育的保险待遇	(95)

劳动就业篇

工资	(98)
职工有权选择是否加班	(98)
病假工资的发放标准	(100)
何为无故拖欠工资	(103)
从工资中扣除子女抚养费	(105)
企业无权擅自扣发职工工资	(108)
包吃包住也不能违反最低工资	(110)
试用期工资也不得少于最低工资	(113)
不得以实物替代工资	(116)
不得从工资中扣集资款	(118)
病假工资与最低工资	(120)
工程完工后不验收也不支付工资违法	(123)
企业支付给劳动者的工资不得少于最低工资	(125)
公休日加班的补休与加班工资支付	(129)
法定节假日加班后不能用补休替代工资	(130)
妇女和未成年人权益保护	(133)
不能以怀孕为理由解除劳动合同	(133)
不能以不胜任工作为由与怀孕、生产、哺乳期	
女职工解除劳动合同	(135)
禁止使用童工	(137)
禁止使用童工的例外	(139)
对未成年工的保护	(142)

劳动合同	(145)
合同上的签名与盖章	(145)
没有加盖公章的劳动合同是否有效	(146)
签订劳动合同不许收抵押金	(148)
关于试用期期限的规定	(150)
因被拖欠工资而解除劳动合同	(151)
因被强迫劳动而解除劳动合同	(153)
医疗期满后的合同解除	(155)
客观情况发生重大变化后的合同解除	(157)
经济裁员时的合同解除	(159)
劳动者被追究刑事责任后的合同解除	(161)
劳动者严重违纪的合同解除	(163)
医疗期满解除合同的经济补偿和医疗补助	(165)
因不胜任工作被解除劳动合同的经济补偿金	(167)
聘用尚未解除劳动合同的劳动者违法	(169)
企业不能与处在医疗期内的劳动者解除劳动合同	(172)
不得与因工伤而丧失劳动能力的劳动者解除劳动合同	(174)
劳动争议处理	(175)
劳动争议的解决途径	(175)
劳动者可以直接申请仲裁	(179)
仲裁时效的重要性	(181)
附录	(184)
中华人民共和国劳动法	(184)

社会保障篇

社会保障综述

缴纳社会保险是强制性义务

【案情描述】

某一从事计算机软件开发的外商独资公司，高薪聘用了一位博士毕业生赵某担任副总经理。当时，公司董事长在谈到工资待遇时对赵博士说：“董事会给你定的月工资为12 000元。不过，丑话要说在前头，我们是一家外资公司，之所以工资定得这么高，是因为除了工资以外，再没有其他福利待遇了。像什么医药费报销、养老等问题都得自己解决，公司概不负责。”听了董事长这番话，赵博士心里盘算开了：“这个公司给我的工资的确是够多的，但将来万一得了什么大病怎么办？老了怎么办？”但他转念又一想：“我刚30多岁，一般也不会有什么大病，至于养老问题，现在考虑还为时过早。不如趁年轻多挣些钱，实惠。”

工作以后，赵博士为了解除自己的后顾之忧，每月从工资中拿出1 000元，向保险公司投了一份养老保险。这样一来，他在这家公司工作，倒也觉得踏实多了。

几个月后，由于赵博士与董事长在公司的经营管理等

重大问题上产生了分歧，被董事长炒了“鱿鱼”。赵博士不服，双方为此打到了劳动争议仲裁委员会。

在劳动争议仲裁委员会，赵博士同时又提出了公司未给他缴纳社会保险的问题，他认为，这也是侵犯他合法权益的行为。但公司董事长抗辩道：“不为你缴纳社会保险是事先跟你讲好的。你要是不同意，当时可以不干嘛。你既然干了，就说明咱们的协议已经达成，你现在无权反悔。再说，你不是已经向保险公司投了养老保险了吗？”

公司是否有权不为赵博士缴纳社会保险呢？

【左律师点评】

常言道：“天有不测风云，人有旦夕祸福。”社会保险的设立，就是为了使劳动者在年老、失业、工伤、医疗、生育等因丧失或者暂时丧失劳动能力而失去劳动报酬的情况下，能够从社会获得物质帮助和经济补偿。

我国劳动法规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。同时，《劳动法》还具体规定了劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：（一）退休；（二）患病、负伤；（三）因工伤残或者患职业病；（四）失业；（五）生育。劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动法规定的这种社会保险，不同于保险公司的金融保险，主要区别在于：（1）前者是在与用人单位发生劳动关系时，劳动者应享有的权利，但后者却不是；（2）前者是强制性的，即企业和劳动者必须依法参加，而后者是自愿性的，即是否参加，完全凭企业或劳动者自愿。所以，赵博士自己向保险公司投保的养老保险，不能代替社会保险中的养老保险。

本案中，能否因为赵博士当初默许同意公司不参加社

会保险，就可以免除公司的责任了呢？不能。因为《劳动法》第七十二条中规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”这说明，参加社会保险，缴纳社会保险费不光是用人单位的义务，也是劳动者的义务。它是用人单位和劳动者的共同义务。对于劳动者的权利，劳动者当然可以放弃，但是对于义务，就必须履行，他无权放弃。因此，即使劳动者不想参加社会保险也是不行的。

综上所述可以看出，该外商公司以高薪来取代职工的社会保险，是违反法律规定的。

【实用法规条目】

《中华人民共和国劳动法》（中华人民共和国主席令第二十八号，1994年7月5日发布）

第七十条 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- （一）退休；
- （二）患病、负伤；
- （三）因工伤残或者患职业病；
- （四）失业；
- （五）生育。

借调人员社会保险该由谁缴

【案情描述】

2003年3月，某服装公司与某服装厂协商订立一加工承揽合同，由服装厂为服装公司加工制作一批服装。在双方商谈过程中，服装公司发现对方是一家乡镇服装厂，技术力量不足，因此对其承接这笔加工业务心里没底。于是，服装公司便提出由本公司的技术人员贺某协助他们工作，来加强服装厂的技术力量。双方在签订加工承揽合同的同时，也签署了关于贺某的借调协议，协议中约定：借调时间为半年；借调期间，贺某的工资由服装厂负责支付。

贺某借调服装厂工作后，为服装厂解决了一系列技术问题，服装厂也按月向他支付了工资。半年后，借调协议期满，贺某回到了服装公司。

一天，贺某突然发现，这半年来，公司未给自己缴纳养老保险，于是他找到了公司人事部，要求公司为他补缴养老保险。当时，人事部张经理这样解释到：“你被借调后，咱们公司就没有你的工资了。这半年，你一直为服装厂干活儿，他们既然向你支付了工资，就应该为你缴纳保险。”

听完张经理这番话，贺某又找到了服装厂，服装厂给他的答复是：“在与你们公司订立的借调协议中，只规定我们在借调期负责支付你的工资，并没有说还要负担你的养老保险。所以，我们根本没有为你缴纳保险的义务。”

贺某一看服装厂也不管自己的保险问题，没办法只好又返回公司，继续找人事部交涉此事。“不是跟你说过了嘛，你的工资由谁发，保险就该由谁缴纳，因为保险的缴