

打工必读系列

主编 徐南铁



打开保护伞

《劳动法》是打工者的保护伞
善用保护伞，你将无往不利

徐南铁
李红光
何光明 著

广州出版社

打工必读系列

徐南铁主编

打开保护伞

徐南铁

李红光 著

何光明

广州出版社

粤新登字 16 号

责任编辑 迈之

封面设计 谢成华

书名 打工必读系列·打开保护伞

作者 徐南铁 李红光 何光明

出版发行 广州出版社(广州市东风中路 503 号)

印刷 广东省番禺官桥彩色印刷厂(番禺石楼镇官桥村)

规格 787×1092 毫米 32 开本 10.25 印张 200 千字

版次 1998 年 2 月第 1 版

印次 1998 年 2 月第 1 次

印数 1—10000 册

书号 ISBN 7—80592—562—3/D·17

定价 14.50 元

引 言

当我们背起行装跨山越水，加入打工者的队伍，当我们用微微颤抖的笔，在第一份劳动合同上签下自己的名字，当我们走进或先进或简陋的车间，把青春铆在流水线上，我们从此有了一个名字——劳动者。

劳动者用自己的劳动换取生命的辉煌，用辛勤的汗水浇开幸福的花朵。但是，在生活的原野上，劳动者不免遇到风风雨雨。

随着市场经济的深入发展，企业劳动用工权和职工择业自主权日益扩大，两者之间的摩擦、碰撞也就日益增多。劳动关系一次又一次处于急剧的变化和调整之中。于是，劳动争议和劳动纠纷此起彼伏，成为劳动者生活中不得不正视的一个内容。

面对着管理者，劳动者似乎人微言轻。但是，我们有《劳动法》。《劳动法》是公正的，是劳动者的依靠。

《劳动法》是劳动者之盾，它以法律形式保障着劳动者的合法权益。同时，它也维护企业的合法用工权益，对规范劳动力市场发挥了积极作用。

但是，尽管大多数企业都能积极遵守、贯彻《劳动法》，促进企业稳定以及和谐劳动关系的建立，却也有一

些企业经营者不能贯彻实施《劳动法》，有意无意地侵犯劳动者的合法权益，引发了许多劳动争议案件。此外，劳动者本身对《劳动法》的理解不准确、不完整，则从另一个侧面增加了劳动争议、劳动纠纷产生的可能。

在我们身边或者在遥远的他乡，每天，都有各式各样的故事倾诉着劳动者的不同遭遇，告诉我们《劳动法》的重要。

我们从中撷取一束浪花献给读者。

我们有一个小小的心愿：希望这本小书能够帮助劳动者和企业准确而全面地理解《劳动法》，自觉地运用《劳动法》约束自己的行为，保护自己的合法权益。

也许我们对自己期望太高，但这种期望切实地促使我们尽可能地把这本书写得更好些。

当然，本书所举案例虽有一定代表性，却又不足以成为处理劳动争议案时的依据，熟悉《劳动法》本身才至关重要。

衷心希望《劳动法》伴随和护卫着每一个劳动者不断走向更美好的新生活！

目 录

引言(1)

合同篇

合同:外出打工的“护身符”(3)

“口头协定”终不可靠(6)

签字之前,你看清楚没有?(9)

劳动合同应有利于双方(12)

工厂“消失”合同在(15)

合同变更不能一厢情愿(18)

一场五个小时的协商(21)

合同就该这样制订(25)

“跳槽”也得有个谱(28)

当心别招来有“案底”的(31)

逼你签字的“双向选择”(33)

如此“流动”不可行(36)

时装模特成被告(39)

生产“珍珠”串的“电子工艺厂”(41)

没有《劳动法》的“独立王国”(44)

名为招工,实为招财(48)

打工者,小心上当(50)

目 录

权益篇

- 干一个月倒贴了20元 (55)
- 拖欠的工资,你在哪里? (58)
- 不开工也应付工资 (60)
- 拖欠的工资岂能当作“管理”筹码 (62)
- 不能以加班加点求效益 (65)
- 四川来的姑娘叫小芳..... (68)
- 罢免强迫加班的总经理 (71)
- 承包不等于一切由承包者说了算 (73)
- “三资”企业员工呼唤《劳动法》 (76)
- 临时工,你也该拿起“武器”..... (79)
- “洋人”违规 照罚不误 (82)
- 退伍军人应享受同等待遇 (84)
- 毕业生也在“大伞”之下 (86)
- 犯得着买那个位子吗?..... (89)
- 风险抵押有风险 (92)
- 招聘只为抵押金 (95)
- 开除,不是一句话那么简单..... (99)
- 开除职工哪能没商量 (101)
- 岂可随意叫人下岗..... (104)
- 安置员工跨海峡种瓜..... (106)
- 为“土法规”赔钱九千..... (108)
- 以法治厂还是以罚治厂? (110)

目 录

- 罚跪竟成“爱的表现”……………(112)
- 打工仔被关进“狗笼”……………(116)
- 企业也可状告员工……………(120)

保护篇

- 企业：切勿“谋杀”劳动者……………(125)
- 就是不愿交那一点保险基金……………(128)
- 离家乡还有 60 里，她倒下了……………(131)
- 火海中，84 名打工者没有逃生之路……………(135)
- 新年钟声刚刚响过……………(139)
- 陈老板的“关心”……………(142)
- 当硫酸喷洒之后……………(147)
- 被摧残的青春之花……………(151)
- 五个指头值多少钱？……………(154)
- 照顾因公伤残者应善始善终……………(157)
- 不得因病解除劳动合同……………(160)
- 怪事：怀孕违“法”……………(163)
- 产假引起的纠纷……………(167)
- 产假刚满的遭遇……………(170)
- 哺乳期内不得终止合同……………(173)
- 出租屋里的童工……………(176)
- 这事怎能怪童工……………(178)

目 录

争议篇

- 自家的规矩不能超越法律……………(183)
- 承包的职工受了伤,管不管?……………(186)
- 断指索赔怎成了“敲竹杠”?……………(190)
- 争执四载:工伤还是生病?……………(193)
- 因工负伤还是医疗事故?……………(196)
- 老吴的苦恼……………(198)
- 这位厂长太霸道……………(201)
- 他为何丢了“乌纱帽”?……………(204)
- 自己犯了法,还要给人“穿小鞋”……………(207)
- 糊涂账算到谁的头上?……………(211)
- 恶人先告状……………(213)
- 炒了100名职工的鱿鱼……………(216)
- 巴掌大的布包值5000元?……………(218)
- “三八红旗手”被开除了……………(221)
- 一个保安员被除名的故事……………(224)
- 公司开除她三次……………(227)
- 600女工怒讨公道……………(230)
- 客车挡住了饭店大门……………(233)

处置篇

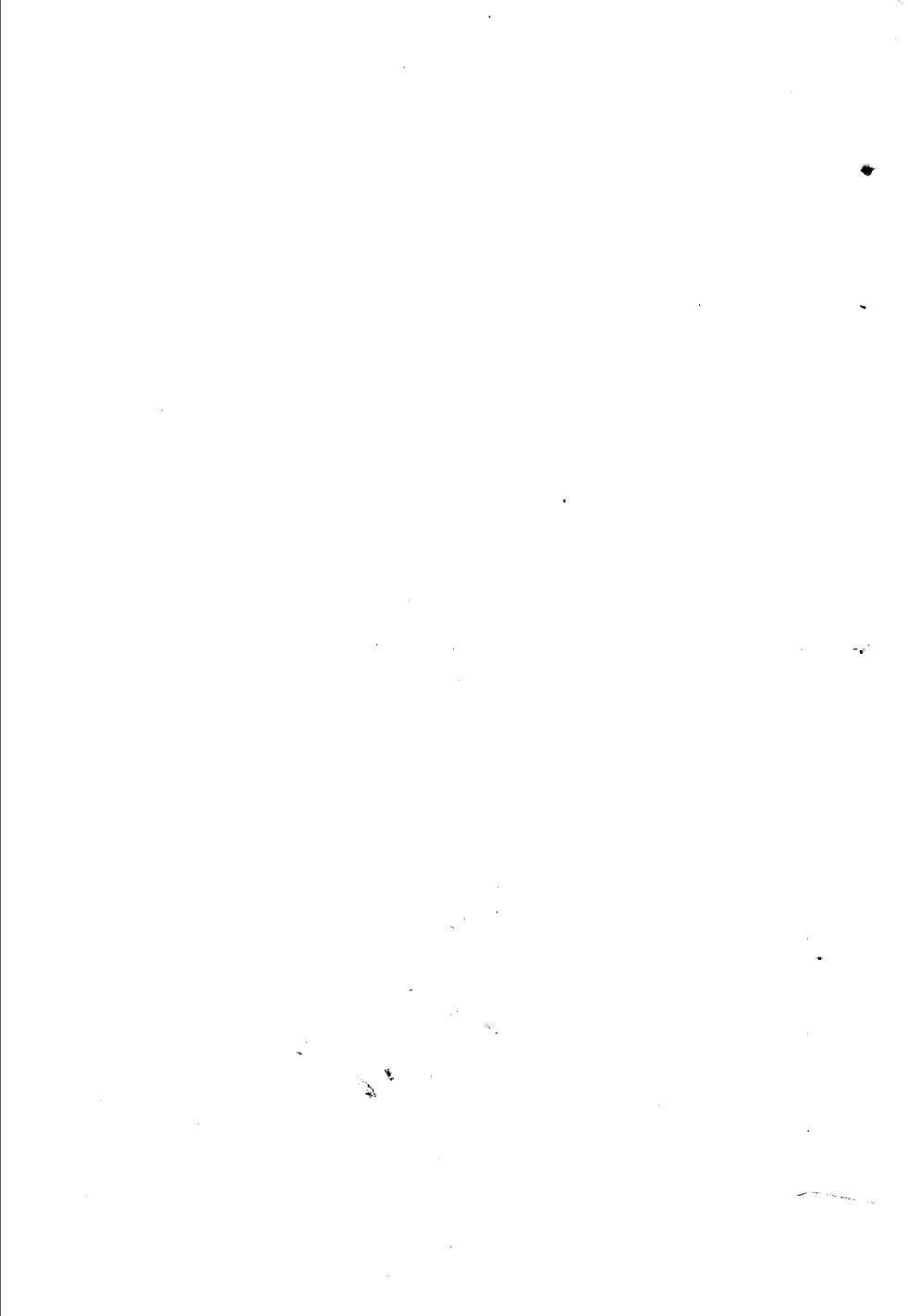
- 不可轻视劳动仲裁……………(239)

目 录

记住：劳动仲裁申请有时效·····	(243)
有争议找工会去·····	(245)
这块阵地不可丢失·····	(248)
这个单位没有工会40年！·····	(252)
他干脆要把工会主席调走·····	(255)
工会主席竟与工人打官司·····	(258)
依法不依法，结果不一样·····	(261)
你违约我也违约？·····	(264)
法律解决还是自己“解决”？·····	(267)
获赔一万三 倒赔一万七·····	(270)
伤残者准备了炸药·····	(272)
在美国，面对洋老板的压榨·····	(275)
事情发生在深夜·····	(278)
就在老板即将逃离的那一刻·····	(281)
法院：为打工者撑腰·····	(284)
逃了和尚没逃掉庙·····	(286)
法院总有办法讨回公道·····	(288)
他们找到了报社·····	(291)
省委书记为民工讨公道·····	(293)
他一直告到了最高人民法院·····	(295)
附录：中华人民共和国劳动法·····	(298)

打开保护伞

合
同
篇



合同：外出打工的 “护身符”

出外打工已成为时代潮流。

但是，一些打工仔，特别是贫困地区出来的打工仔，总以为能找个活干就行了，不注意运用劳动合同来保护自己，有些人甚至根本就不知道应该与老板签订劳动合同。在这样情形下，一旦出了事故，就容易引起纠纷，不能有效地利用法律来维护自己的利益。这样的例子很多。

张某是来自湖南农村的打工仔，经人介绍来到东莞市某镇黄某承包的砖厂打工。但是，他既未签订劳动合同，也未参加工伤保险。上岗前，砖厂也没有对张某进行任何培训。进厂的第二天，黄某就安排张某在电动打砖机房做上泥工作。

当天上午 10 点左右，张某的左腿被电动打砖机绞断，幸亏被其他工人及时送往当地医院抢救，作了高位截肢手术。后经有关部门鉴定为四级残废。

这次住院治疗共花了三万多元。事后，黄老板以张某与其砖厂不存在劳动关系为由拒绝赔偿。张某在提请当地有关部门多次调解均告无效的情况下，遂向东莞市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁决定作出后，黄某

不服，向法院提起诉讼。

东莞市中级人民法院对这一民事案件终审认定，张某经他人介绍进厂后虽未签订劳动合同，但已与砖厂形成了事实上的劳动关系，而张某在该砖厂工作期间发生的事故属工伤事故。砖厂无证经营，雇工既未签订劳动合同，又未参加工伤保险，亦未按安全生产要求先培训工人后上岗，这是造成事故的主要原因。因此，砖厂负有不可推卸的责任。至于张某进厂时未按规定与砖厂签订劳动合同，也应承担相应的责任。于是，法院依法判决：黄某承包的砖厂承担张某工伤事故赔偿费（包括医疗费、护理费、残废补偿金、残废退休金、假肢安装费等，共计8万多元）的90%，张某自行承担其余的10%。

对照我国的《劳动法》，上述案件有许多教训应该记取。首先，打工仔在受雇于个体老板时就应该签订劳动合同。《劳动法》总则第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”第十六条规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”这些表明，不论是国营企业、集体企业、三资企业，还是个体企业，一旦招用工人，建立了劳动关系，就应该签订劳动合同，对双方的权利义务做出明确规定，以保护各自的合法权益，防止发生纠纷。其次，用人单位应当依法建立和完善各项规章制度，对劳动者进行必要的劳动安全卫生教育和培训。《劳动法》第六十八条规定：“从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。”通过培训，才能使劳动者

懂得安全操作规程，避免在劳动过程中发生事故，给双方带来不可弥补的损失。

如果张某严格遵照《劳动法》，坚持同砖厂签订劳动合同，那么，事故之后的索赔过程就不会这么曲折麻烦。

在打工路上，让劳动合同伴你同行！

“口头协定” 终不可靠

既然劳动合同那么重要，就应该严谨规范，不能马马虎虎。但一些人习惯于搞“口头协定”，还美其名曰君子协定。这种协定很不保险，如果遇上小人就要出问题了。下面就是一个不规范的口头协定引起麻烦的事例。

1995年3月，浙江省绍兴市某工业公司总经理聘任黄某为公司办公室主任，聘任楼某为公司财务部副部长，双方没有签订正式的协议书，只搞了个“口头协定”。到5月份，公司发现黄某、楼某有越权拍板作主和违反财务纪律等问题。总经理一气之下便炒了二人的鱿鱼，口头通知他们离开企业。

黄、楼二人对被“炒鱿鱼”心怀不满。1995年5月19日，黄某和楼某走进了浙江省上虞市劳动争议仲裁委员会，递上了一份劳动争议申诉书。申诉书称：绍兴市某工业公司在没有正当理由的情况下免去了他们公司办公室主任和财务部副部长的职务，解除了与他们的劳动合同。黄、楼二人要求公司按照协议赔偿他们蒙受的经济损失。申诉书还附有二人与公司签订的“聘书”、“劳动关系协议书”以及被除名的“通知书”等原始凭证。

细心的仲裁员在对这些材料进行认真的推敲后，发

现了破绽：

第一，“劳动合同协议”写明，1995年3月20日任命黄某为办公室主任，楼某为财务部副部长，聘期为3年，年薪3万元，每月支付1200元，剩余部分在年终付清。实际上，该公司职员的最大收入月薪还不到500元，黄、楼二人的收入几乎是当地普通职工工资的10倍，显然太离谱了。

第二，“劳动合同协议书”和“除名通知书”的发出时间相隔一两个月，但盖的公章从位置上看却像是同一天搞的，而且落款日期明显是先盖章后写的，这有违常规。

第三，“劳动合同协议书”上法人代表的是“财务专用章”，这不符合规定。

带着这些问题，仲裁员深入该工业公司进行调查核实，了解了事情的真相。黄某、楼某二人与公司根本没有签订正式的协议书，他们递交的所谓“聘书”、“劳动合同协议书”和“除名通知书”都是伪造的。二人在确凿的证据面前，被迫承认了伪造文件，欺骗上虞市劳动争议仲裁委员会，妄图从该工业公司捞一把的事实。

这件事值得人们警醒：建立劳动关系必须订立明确的劳动合同。《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。”关于劳动合同的形式，《劳动法》第十九条明确规定：“劳动合同应当以书面形式订立。”只有订立规范的劳动合同，对合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动