

《中华人民共和国劳动法》

实施操作 案例选编

劳动部工资研究所 编



地震出版社

505

D922.525
1

《中华人民共和国劳动法》 实施操作案例选编

主编 刘福海

劳动部工资研究所 编
582.541.005 I S 7.114
北京出版社

内 容 简 介

本书为配合《中华人民共和国劳动法》的施行而编撰，书中搜集了各地执法过程中在劳动合同、劳动用工、工资支付、保险福利、劳动保护等方面处理较好的近 100 个案例，采取问答形式编写而成，书后还编附了配合《劳动法》出台的 20 多个法规。

本书文字通俗浅显，形式生动活泼，素材来自现实生活，集知识性、实用性于一体，可供企业、个体经济组织和劳动者参考使用。

《中华人民共和国劳动法》

实施操作案例选编

劳动部工资研究所 编

主 编：刘福海

责任编辑：蒋浩旋

责任校对：李 翔 尚宝江

北 京 出 版 社 出 版

北京民族学院南路 9 号

北京丰华印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

全国各地新华书店经售

787×1092 1/32 7.5 印张 175 千字

1996 年 1 月第一版 1996 年 1 月第一次印刷

印数：00001—10000

ISBN 7-5028-1271-7/D·2

(1691) 定价：8.00 元

前 言

在公有制占主导地位的计划经济体制下，国家是用工主体，对劳动力实行集中统一管理。招工、招干按计划进行，工资分配、养老保险由国家统一管理。

在劳动力的管理上，以口粮来源为标准，把劳动者区分为城镇劳动力和农村劳动力。对城镇劳动者采用统包统分、一次分配定终身，享受国家统一规定的劳保福利，住房、养老、医疗甚至死亡统由国家负责；而对农村劳动者，通过户口管理和一系列政策，限制他们进城，把他们固定在土地上，终身耕作，自己管理自己，得不到国家职工身份，享受不到任何福利待遇。所以，城镇劳动者和农村劳动者存在很大差异。

对城镇劳动者，又根据劳动者从事的不同职业、不同经历、不同学历区分为干部和工人身份。一般中专以上受过专门训练、从事机关工作或管理岗位工作的享受干部待遇；而未受过中等以上专业教育、从事生产岗位或服务岗位工作的劳动者只能得到工人身份的待遇。工人和干部之间也存在比较严格的界限。

由于对劳动力实行国家统一管理，劳动关系也比较单一。在就业、培训、工资分配、工作调动、福利保险、劳动保护等方面均由国家统一规定政策，强制执行，企业和劳动者绝对服从。

随着改革的深入，国家经济结构发生了变化，形成了多种所有制形式，出现了除公有制以外的私营企业、合作企业、合资企业和外资企业，国有企业自主权进一步扩大，企业有了用工自主权，旧的用工制度也就被打破了。特别是劳动力

市场的建立，劳动力可以作为一种生产要素进入市场，劳动者也可以自由选择自己的职业；用人单位可以在市场上选择适合自己需要的劳动力，双方可以处在平等地位，就劳动岗位、工资报酬、福利待遇进行协商，也可以讨价还价，因而劳动关系复杂化、多样化了。

由于用人单位可以自由选择劳动力，劳动者也可以选择用人单位，因而在劳动时间、工资分配、职业培训、劳动保护、保险福利等几个方面，双方均可为争取各自利益而出现矛盾和纠纷。用人单位总想延长劳动时间，降低工资福利，提供较简单的劳动条件，从而可以降低人工成本，减少费用开支，提高利润；而劳动者总想以较短的劳动时间、优越的劳动条件、较少的劳动支出而得到较高的报酬，所以劳动争议事件时有发生。

《中华人民共和国劳动法》（简称《劳动法》）的颁布与实施，对于维护用人单位和劳动者双方的合法权益，明确双方应承担的义务，稳定和调节劳动关系，提供了法律根据。但法律规定毕竟是一个原则，不能面面俱到，十分具体。由于《劳动法》的颁布与实施刚刚不久，人们要自觉地、熟练地运用还需要有一个过程，而且有的人还会自觉不自觉地钻法律的空子，断章取义，各取所需，造成劳动争议事件的频频发生。

为了帮助企业 and 职工学习《劳动法》，正确理解和使用好《劳动法》，正确处理劳动争议案件中的问题，我们在学习《劳动法》的过程中，搜集了各地在执法过程中，在劳动合同、劳动用工、工资支付、保险福利、劳动保护等方面处理较好的案例，用疑问解答和以案释法的形式进行了编辑整理，做了较为详尽的分析，编写成《〈中华人民共和国劳动法〉实

施操作案例选编》一书。为便于读者学习和使用，我们同时编附了《劳动法》和已经出台的 20 多个具体配套法规。

本书在编辑过程中得到了地方劳动部门的大力支持，在此深表谢意。

参加本书编写的有刘福海、王学力、王海涛、杨永琦、王莹、王霞等，最后由中国劳动科学研究院副院长、工资研究所所长刘杰三同志审阅定稿。

由于编辑时间紧，水平有限，难免存在问题和错误，望读者谅解。

编 者

1995 年 5 月

目 录

第一部分 劳动合同

1. 用人单位和劳动者之间为什么要签订劳动合同？
认为“过去在企业干了几十年，从未签订过劳动合同，也没发生什么纠纷”，这样说对吗？ (1)
2. 招工不签订劳动合同对吗？ (4)
3. 口头协议有无法律效力？违反口头协议应如何处理？ (5)
4. 劳动合同可以不约定试用期吗？ (7)
5. 签订劳动合同，收取劳动者的实物或货币作押、金对吗？ (8)
6. 用人单位必须与临退休职工订立无固定期限的劳动合同吗？ (9)
7. 通过扣压工资、身份证等手段强迫劳动者续订合同对吗？ (10)
8. 签订劳动合同时职工应注意什么问题？ (11)
9. 职工在什么条件下可以与企业终止劳动合同？ (14)
10. 用人单位提前终止劳动合同，劳动者该怎么办？ (16)
11. 辞退未买股票的劳动者对吗？ (16)
12. 劳动者因借调期满未归而被除名对吗？ (17)
13. 对未到法定年龄而办理结婚登记的职工可以

- 解除劳动合同吗? (19)
14. 与班长吵架就被解除劳动合同对吗? (21)
15. 无固定期限的劳动合同可以解除吗? (22)
16. 企业是否可以解除精神病患者的劳动合同? (23)
17. 对试用期内的劳动者可以除名吗? (25)
18. 劳动者上班时时间无心工作, 可否辞退? (26)
19. 劳动者不服从工作调动就可以解雇吗? (28)
20. 劳动者在合同期内住院矫正原存在的畸形, 手术失败, 使其不再适应原合同规定的岗位工作, 能否终止合同? (30)
21. 劳动者违纪, 可以开除辞退吗? (32)
22. 劳动者犯罪后, 认罪态度较好, 免于起诉, 单位可以对其除名吗? (33)
23. 劳动者违法被判管制, 劳动合同可自行解除吗? (34)
24. 合同期满后劳动者依法要求终止劳动合同, 用人单位不同意, 便停发生活补助费对吗? (36)
25. 国有企业职工被企业分流到合资企业, 当企业不景气被解雇时, 原单位不管, 符合《劳动法》吗? (37)
26. 试工期内职工提出解除劳动合同, 还要承担赔偿责任吗? (38)
27. 借病旷工, 要求辞职, 应承担赔偿责任吗? (40)
28. 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者, 对原用人单位造成经济损失的应如何处理? (40)
29. 劳动者擅自离职, 违反劳动合同, 承担违约责任吗? (42)

30. 劳动者违反劳动合同，擅自离厂，带走企业专有技术，造成企业经济损失，应该不应该负赔偿责任？ (43)
31. 擅自离职者要赔偿用人单位经济损失吗？ (44)
32. 出国进修后违背劳动合同，该不该赔偿研修费？ (45)
33. 企业调整机构，职工岗位变动，降低了岗位工资，算不算违背合同？ (46)
34. 劳动合同期满，该不该给用人单位缴纳培训费？ (47)
35. 劳动合同期满，应如何处理？ (49)
36. 如何处理无效劳动合同？ (50)

第二部分 劳动用工

37. 用人单位限制职工自由流动对吗？ (52)
38. 夫妇在同一单位工作，丈夫调出或擅自离职，妻子受到牵连，对吗？ (53)
39. 企业拥有用工自主权就可以随意辞退职工吗？ (55)
40. 为一卷卫生纸开除职工对吗？ (57)
41. 借口企业效益不好，随意遣散从外单位调入职工对吗？ (58)
42. 企业上级主管部门可以辞退下属企业职工吗？ ... (59)
43. 企业搞“内退”符合国家政策吗？ (60)
44. 把富余人员安置到租赁给外单位经营的下属企业，保留原职工身份的做法对吗？ (62)

第三部分 工资支付

- 45. 企业不执行最低工资标准怎么办? (64)
- 46. 企业可以扣留职工工资作为“风险抵押金”吗? (65)
- 47. 员工春节期间休假探亲, 用人单位要求交押金对吗? (67)
- 48. 如何理解在法定休假日安排劳动者工作, 支付不低于工资的 300% 的报酬..... (68)
- 49. 职工不愿加班加点就划旷工、待岗, 而且扣发工资对吗? (69)
- 50. 用人单位与职工发生矛盾造成停产就扣工人工资对吗? (71)
- 51. 怀疑职工违法就扣发其工资对吗? (72)
- 52. 企业把价格补贴用来作为活工资与个人劳动贡献挂钩进行分配, 算不算侵权? (73)
- 53. 职工在限期调离期间, 因病住院, 应不应该扣发工资? (75)
- 54. 职工遗失公款, 单位停发其工资及所有福利待遇对吗? (76)
- 55. 职工提前退养后还可再参加调资吗? (77)
- 56. 农民工可以享受与固定工同样的工资、福利和休假待遇吗? (78)
- 57. 合伙企业倒闭, 所欠劳动者的工资应由谁支付? (80)

第四部分 保险福利

58. 企业不为劳动合同制工人交纳养老统筹
金对吗? (82)
59. 职工的养老保险金该由谁交? (83)
60. 企业扣发农民合同工的工资和养老金对吗? (85)
61. 农民工同样受到《劳动法》的保护吗? (86)
62. 司机违章驾驶造成的伤亡, 企业可以不承担
医疗费吗? (89)
63. 企业临时工出了工伤怎么办? (91)
64. 承包经营单位的职工, 工伤医疗费
该不该报销? (94)
65. 单位要解散, 但合同期未满, 职工医药费单位
应该不应该支付? (95)
66. 职工上下班途中发生伤亡事故, 能否算
因工伤亡? (97)
67. 劳动合同期满, 但未正式办理解除劳动合同
手续时发生非工伤事故, 怎么办? (98)

第五部分 劳动保护

68. 使用未成年工应注意什么问题? (101)
69. 企业女职工应该享受哪些特殊保护? (102)
70. 厂长违章指挥作业, 职工可以拒绝吗? (105)
71. 用人单位与劳动者签订劳动合同, 包括有
“死伤概不负责”的条款, 对吗? (107)
72. 由于延长劳动时间, 劳动者疲劳过度, 造成
伤害事故, 老板不负责医疗费对吗? (109)

- 73. 企业长期延长职工的工作时间合法吗? (111)
- 74. 超时工作能与放长假相抵吗? (113)
- 75. 单位让职工义务值班对吗? (114)
- 76. 每日工作 6 小时, 不安排休息日, 可以吗? (115)

第六部分 其他

- 77. 发生劳动争议后, 提出申诉的时间期限
有多长? (117)
- 78. 劳动法的实施要不要内外有别? (118)
- 79. 劳动者就业签订劳动合同需要找担保人吗?
担保人负连带责任吗? (119)
- 80. 做好人好事发生负伤事故, 可以享受
工伤待遇吗? (120)
- 81. 怎么处理有连带责任的劳动争议? (122)
- 82. 劳动仲裁对象双方为什么必须是法人或有
民事行为能力的自然人? (123)
- 83. “一案为两案”的办法好 (125)

附 录

- 中华人民共和国劳动法 (127)
- 劳动部办公厅关于《劳动法》配套法律、法规和规章
制定情况的通知 劳办发 [1994] 385 号 (144)
- 劳动部关于实施最低工资保障制度的通知
劳部发 [1994] 409 号 (146)
- 劳动部关于印发《职业指导办法》的通知
劳部发 [1994] 434 号 (148)
- 劳动部关于发布《劳动监察员管理办法》的通知

劳部发 [1994] 448 号	(150)
劳动部关于印发《企业经济性裁减人员规定》的通知	
劳部发 [1994] 447 号	(154)
劳动部关于颁布《农村劳动力跨省流动就业管理暂行	
规定》的通知 劳部发 [1994] 458 号	(156)
劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗	
期规定》的通知 劳部发 [1994] 479 号	(164)
劳动部关于印发《违反和解除劳动合同的经济补偿	
办法》的通知 劳部发 [1994] 481 号	(166)
劳动部关于印发《集体合同规定》的通知	
劳部发 [1994] 485 号	(168)
劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知	
劳部发 [1994] 489 号	(175)
劳动部关于印发《就业训练规定》的通知	
劳部发 [1994] 490 号	(179)
劳动部关于颁发《未成年工特殊保护规定》的通知	
劳部发 [1994] 498 号	(186)
劳动部关于印发《关于企业实行不定时工作制和	
综合计算工时工作制的审批办法》的通知	
劳部发 [1994] 503 号	(191)
劳动部关于印发《职业培训实体管理规定》的通知	
劳部发 [1994] 506 号	(193)
劳动部关于印发《矿山安全监察员管理办法》的通知	
劳部发 [1994] 500 号	(198)
劳动部关于印发《矿山建设工程安全监督实施办法》	
的通知 劳部发 [1994] 502 号	(201)
劳动部关于发布《企业职工生育保险试行办法》的通知	

劳部发 [1994] 504 号	(210)
劳动部关于发布《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政 处罚办法》的通知 劳部发 [1994] 532 号	(213)
劳动部关于开展劳动合同鉴证工作有关问题的通知 劳部发 [1994] 509 号	(218)
铁道部、劳动部关于印发国家铁路实施《中华人民共和国 劳动法》的若干规定的通知 铁劳 [1994] 166 号	(220)
劳动部关于加强劳动行政处罚管理的若干问题的通知 劳部发 [1995] 3 号	(223)

第一部分

劳 动 合 同

1. 用人单位和劳动者之间为什么要签订劳动合同？认为“过去在企业干了几十年，从未签订过劳动合同，也没发生什么纠纷”，这样说对吗？

近年来，劳动争议案件大量增加，究其原因，大都与当事人由于各种原因，未能签订规范的劳动合同有关。根据《劳动法》第三章十六条规定，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。只有劳动者与用人单位签订了劳动合同，才算确立了劳动关系，才能享有《劳动法》规定的各项权利。因此，劳动者到用人单位打工，千万不要忘了与用人单位（雇主）签订劳动合同，否则，一旦发生争议，就难以讨到“公正的说法”，无法保护自己的合法权益。

如：不久前，一位去郑州打工的劳动者到河南省劳动厅上访，说他打工的建筑队每天只付给8元工钱，还拖欠。他要求按《劳动法》的规定保护他的利益，但建筑队的负责人却说，除每天8元工钱外还管吃住，不存在克扣和拖欠的问题。由于劳动者与单位没有签订劳动合同，无据可查，因此，也就无法按照《劳动法》来保护劳动者的利益。

随着《劳动法》的贯彻施行，各省、市劳动部门把全面推行劳动合同制度作为贯彻实施《劳动法》的一个重点工作，

有些省人民政府颁发了《劳动合同制实施意见》，要求各类企业、个体经济组织以及机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，都要全部实行劳动合同制度，通过签订劳动合同明确劳动关系的双方的权利与承担的义务。

自1986年国务院发布关于推行劳动合同制的四项暂行规定以来，经过8年的改革实践，总结各地劳动制度改革的经验，用人单位与劳动者签订劳动合同，具有以下积极作用：

第一，有利于规范社会主义劳动力市场中用人单位与劳动者在劳动过程中的行为，维护企业和劳动者双方的合法权益，充分体现劳动者劳动自主的权利。劳动合同作为用人单位与劳动者之间建立劳动关系的法律凭证，一旦发生权益损害问题，可按劳动合同申请法律保护，维护自身利益。未签劳动合同或签订无效合同，则不能受到法律保护。

第二，有利于用劳动合同形式，把用人单位与劳动者之间的劳动关系纳入法制轨道，便于双方恪守合同规定，按合同行事，各自行使自己的权利，尽自己的义务，获取合法利益，从而建立稳定、和谐的劳动关系，减少事端，促进生产发展和社会稳定。

第三，有利于劳动力的合理流动、合理配置和合理使用，促进人力资源的有效开发利用。运用劳动合同形式确立劳动关系，便于用人单位与劳动者双向选择。对于劳动者来说，有利于根据自己的意愿、技能、特长选择职业或有目的地进行培训，提高个人职业技能，调动劳动者的积极性；对用人单位来说，有利于用人单位根据工作岗位特点、需要，选择合适的劳动者，从而有助于提高工作效率，促进生产、工作的发展；对整个社会来说，如果劳动者都能按社会需求和个人意愿选择职业或进行职业技能方面的培训、学习，不断提高

自身的职业技能素质，那么，从整体上将会促使我国人力资源的合理使用与开发，促进整个社会经济的发展。

在全面实行劳动合同制的情况下，考虑到老职工的实际问题，对工作时间较长、距离退休年龄 10 年以内的老职工，如果本人有要求，根据劳动部劳部发 [1994] 360 号文件《关于全面实行劳动合同制的通知》的精神，可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。

总之，由于改革的深入，用工制度已经由单一的国家为用工主体，改变为多种经济形式、多元化用工主体；劳动关系进一步复杂化，因此认为“过去多年来没有签订劳动合同也没发生劳动争议”的说法已经过时！劳动者与用人单位签订劳动合同是社会主义市场经济的需要，是新型劳动关系的需要。签好劳动合同才能保护合法权益。

某某原系一家房地产开发公司雇员。1994 年 4 月，在与该公司签订劳动合同时，公司经理对他讲：“你的月薪定为 1800 元，但为了你不缴个人所得税，我们在合同上只约定月薪为 700 元，合同期限为两年。”当时某某认为能逃税，有利可图，就签字同意了。谁知从 1994 年 12 月起，公司以经济上遇到困难为由，只发给某某月薪 500 元，1995 年 1 月没有支付其工资，并提出解除与某某的劳动合同。某某本人也认为工资太低而同意解除合同，但要求公司：①按月薪 1800 元补足所欠工资 3100 元；②支付解除合同的赔偿金。公司坚持补足拖欠工资只按合同约定的月薪 700 元标准计算，并且不同意支付赔偿金。

由于双方不能达成一致，某某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会依据《劳动法》和有关劳动法规审理了此案，在某某不能对月薪 1800 元提供有力证据的情况下，裁