

最新

ZUIXIN

HUNYINJIATINGFALUDIANXINGANLICONGSHU

婚姻家庭法律典型案例丛书

劳动权益保护

主编 孟 刚

DXAL

吉林人民出版社

最新婚姻家庭法律典型案例丛书

劳动权益保护

主 编 孟 刚

副主编 郑荣昌 阮 秀 王建波

吉 林 人 民 出 版 社

图书在版编目(CIP)数据

劳动权益保护/孟刚等. —长春:吉林人民出版社,
2001.8

(最新婚姻家庭法律典型案例丛书/孟刚主编)

ISBN 7-206-03762-3

I. 监… II. 孟… III. 劳动法—案例—分析—
中国 IV. D952.905

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 046696 号

最新婚姻家庭法律典型案例丛书

——劳动权益保护

主 编	孟 刚	封面设计	张 迅
责任编辑	关 静	责任校对	秋 实
出 版 者	吉林人民出版社 0431—5649710 (长春市人民大街 124 号 邮编 130021)		
发 行 者	吉林人民出版社		
制 版	吉林人民出版社激光照排中心 0431—5637018		
印 刷 者	长春市华艺印刷厂		
开 本	850 × 1168 1/32	印 张	5.25
版 次	2001 年 8 月第 1 版		
印 次	2001 年 8 月第 1 次印刷		
字 数	120 千字	印 数	1—5 200 册
标准书号	ISBN 7-206-03762-3/D·952		
定 价	8.50 元		

如图书有印装质量问题,请与承印工厂联系。

《劳动权益保护》

撰稿人：孟 刚 郑荣昌
阮 秀 王建波

序言（一）

2001年4月28日，第九届全国人民代表大会常务委员会第二十一次会议顺利通过了《关于修改〈中华人民共和国婚姻法〉的决定》。这样，颁布于1980年9月10日的《中华人民共和国婚姻法》在历经二十余年的风雨后，终于在为适应市场经济体制改革下调整新型婚姻家庭关系需要的方向，迈出了可喜的一大步。同时，新婚姻法的修正颁布，也在社会各界中（既包括普通百姓，又有基层法律工作者），掀起了一股学习掌握婚姻家庭法律知识的强大热潮。

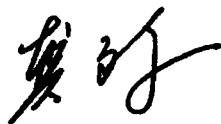
正是基于帮助百姓掌握并应用有关婚姻家庭法律的愿望，北京大学法学院孟刚、阮秀、王建波、林雪标、彭爽、闫致勇等同志，中国政法大学研究生院腾丽娜同志，《中国妇女》杂志社编辑郑荣昌同志等编撰了这套《最新婚姻家庭法律典型案例丛书》。该丛书分为六册，即《人身权益保护》、《婚姻家庭——结婚及家庭关系》、《婚姻家庭——离婚》、《劳动权益保护》、《扶养、收养、赡养、监护》、《继承》。

该套丛书最大的特点就是面向普通百姓，贴近日常生活，抛弃了晦涩难懂的法律专业术语，运用通俗易懂的语言，通过以案说法的形式娓娓道来，巧妙地将法律理论与实务操作结合起来，从而将会改变群众对法律“雾里看花，水中望月”的印象。该丛书从人身权益、婚姻家庭、劳动权益、继承等不同角度系统编纂，分别撰写成书。丛书的每一册均在科学的体系框架基础上，精心选择有典型意义的案例，勾勒案件情况，并从促进实务操作的角度予以解答。每篇案例分为三个部分：案情介绍（以读者来

信的形式)、法律解答、法律要点。在案情介绍部分,注意案件的代表性,表达的简明和真实性;在法律解答部分,根据我国现行立法和司法解释,寻找适用于本案例的法律规定,公正地提出本案的处理意见,既有实务性,又有层次性,既方便读者思考对实践问题应如何运用法律予以恰当、完美的解决,又有益于读者提高对立法意图和法律精神的把握;在法律要点部分,对案件所涉及的一、二个核心或疑难法律问题进行全面而深入的分析、研究,达到不仅知其然而且知其所以然的效果,以丰富和发展读者的法律知识。

真诚希望该丛书的出版对广大群众提高法律意识、增强法制观念、有效运用法律维护自己合法权益有所裨益。

值此套丛书出版之际,乐为序。



北京大学法学院院长助理
北京大学学生法律服务中心主任
二零零一年七月一日于燕园

序言（二）

现代社会是法制社会，它要求社会成员应牢固树立规则意识，不仅懂得法律、遵守法律，而且知道如何利用法律来维护自己的合法权益，避免或减少不必要的损失与浪费。在时代的浪潮前，法律正成为每一个公民不能不掌握、也不得不掌握的重要武器。

然而，法律知识专业性较强，普通民众往往发现自己处在这样一种困境中，那就是虽然知道应该利用法律维护自己的权益，但在实际问题面前却手足无措，不知道到底该怎么办。正是基于帮助百姓掌握法律和应用法律的愿望，孟刚、郑荣昌、阮秀、王建波、彭爽、闫致勇、腾丽娜、林雪标等同志，根据2001年4月28日新颁布的《中华人民共和国婚姻法》和其他相关的最新婚姻家庭法律法规，编撰了这套《最新婚姻家庭法律典型案例丛书》。该套丛书分为六册，覆盖了百姓婚姻家庭生活中经常会遇到的典型法律问题，各册分别为：《人身权益保护》、《婚姻家庭——结婚及家庭关系》、《婚姻家庭——离婚》、《劳动权益保护》、《扶养、收养、赡养、监护》、《继承》。

本套丛书的大部分编者是长期从事法律援助工作的志愿者。在婚姻家庭法律方面，他们不仅有良好的法学理论功底，撰写了多篇相关法学论文；而且接待了大量电话、来访、信件和网上法律咨询，具有丰富的婚姻家庭法律实务工作经验。本套丛书的另一位编者郑荣昌同志，是一位经验丰富、德高望重的法律编辑，在《中国妇女》杂志社长期主持婚姻家庭方面的法律栏目。因此，本套丛书的案例分析和解答具有相当的权威性、生动性、典

型性和时代性。

这套丛书以较为口语化的语言向读者宣传法律，没有什么深奥的专业法律用语。它不是采用说教的方式，而是以案说法，结合案件实际情况，娓娓道来，可操作性强，避免了法律宣传丛书的法律术语较多、概念抽象与不实用的弊病。总之，这套丛书最努力追求的目标就是实用性，力求适合一切希望了解如何运用法律处理生活中权利与责任分担问题的读者。

如果能够通过这套丛书帮助百姓和基层法律工作者明晰生活法律中的权利与责任，释解大众普遍存在的法律困惑，从而带动一类案件、一批案件的解决，从更大范围、更高层次上实现法律援助。那么，本书的编写者们出书目的也就达到了。



北京大学法学院兼职教授
北京大学法学院妇女法律研究与服务中心执行主任
二零零一年七月一日于燕园

目 录

序言一.....	(1)
序言二.....	(3)

就 业 权

1. 用人单位以职工是女性为由不予续订合同对吗?	(1)
2. 领导以女工残疾为由拒绝安置工作怎么办?	(2)
3. 丈夫调动工作能牵连妻子停薪停职吗?	(3)
4. 男女同工不同酬对吗?	(4)
5. 要跳槽, 厂方扣留档案怎么办?	(4)

劳动合同的签订和履行

1. 劳动合同中的试用期如何确定?	(6)
2. 试用期超过 6 个月有效吗?	(6)
3. 工种一样, 用人单位可以试用两次吗?	(8)
4. 建立劳动关系一定要签订书面劳动合同吗?	(9)
5. 草率签订劳动合同酿成苦果怎么办?	(10)
6. 口头协议是否有效?	(13)
7. 劳动合同中的“生死条款”有法律效力吗?	(14)
8. 企业要求交“风险抵押金”合法吗?	(16)
9. 工作多长时间才能订立无固定期限的劳动合同?	(17)
10. 签订下岗合同应遵循什么原则?	(18)
11. 劳动者被错误拘留, 劳动合同怎么履行?	(19)
12. 客观情况发生重大变化时, 已签订的劳动合同 能变更吗?	(20)

13. 单位有权变更工作岗位吗? (21)

劳动合同的解除和无效

1. 试用期内解除劳动合同需要附加条件吗? (22)
2. 试用期内用人单位解除劳动合同的条件是什么? (23)
3. 用人单位强迫提供色情服务, 劳动者可以解除劳动合同吗? (24)
4. 女工结婚能成为解除劳动合同的理由吗? (25)
5. 合同到期后调转, 企业可以强行收取培训费吗? (26)
6. 劳动定额显失公平, 劳动者可以辞职吗? (27)
7. 自费升学可以与原单位解除劳动合同吗? (28)
8. 单位濒临破产就可以解除劳动合同吗? (29)
9. 公司违约是否可以终止劳动合同? (30)
10. 有精神病史被企业解除劳动合同怎么办? (31)
11. 用人单位能以经济滑坡为由解除劳动合同吗? (33)
12. 试用期内被解除劳动合同有经济补偿吗? (34)
13. 企业能把联合起来要求增加工资的职工开除吗? (36)
14. 工厂以不服从调动为由解除劳动合同对吗? (38)
15. 擅自离职会有什么法律后果? (39)
16. 厂方对工伤未愈的职工除名合法吗? (40)
17. 经过培训、调整岗位仍不能胜任工作的
可否解除合同? (42)
18. 劳动者患病期间企业能否终止劳动合同? (43)
19. 无固定期限的劳动合同是否可以解除? (44)
20. 公司未按约定支付报酬可以解除合同吗? (45)
21. 试用期内患病, 单位可以解除劳动合同吗? (47)
22. 有欺诈行为的劳动合同有效吗? (48)
23. 与童工签订的劳动合同有效吗? (49)

24. 职工受聘其他单位是否应保守原单位的商业秘密? ... (51)

集体合同

1. 依据未报劳动行政部门批准的集体合同
解除职工劳动合同有效吗? (52)
2. 集体合同对临时工有约束力吗? (54)

工资制度

1. 什么是最低工资标准? (55)
2. 最低工资包括单位提供伙食和住房等非货币
收入吗? (57)
3. 企业能随意提高定额变相克扣劳动者工资吗? (59)
4. 能以犯罪嫌疑为由扣发工资吗? (60)
5. 停工、停产期间应否支付工资? (61)
6. 参加社会活动期间的工资是否应当支付? (62)
7. 企业裁员应否支付劳动者经济补偿金? (63)
8. 法定休假日加班, 工资如何计算? (64)
9. 不慎丢失货款, 单位每月扣 50% 的工资赔偿
合理吗? (65)
10. 当工资发的有奖储蓄存单中奖应归谁所有? (66)
11. 无故拖欠工资应如何处理? (67)
12. 工资被冒领责任谁负? (67)

工作时间和休假制度

1. 什么是标准工时制度? (69)
2. 可以拒绝用人单位的加班要求吗? (71)
3. 变相延长工作时间合法吗? (72)
4. 单位可否将在休探亲假过程中找工作的职工除名? (73)

5. 我国劳动法律规定了哪些休假制度? (74)
6. 公司可以这样安排休息时间吗? (76)

工伤和患职业病的待遇

1. 因工负伤有什么待遇? (79)
2. 临时工执行单位任务时死亡是否
享受工伤保险待遇? (80)
3. 由单位设施造成的伤害能否享受工伤保险待遇? (83)
4. 职工在从事有益于社会的工作中受伤能否享受
工伤保险待遇? (84)
5. 工伤住院治疗应享受哪些保险待遇? (84)
6. 工伤认定需要什么手续? (86)
7. 曾因工致残, 后来被处刑罚, 还可以享受
工伤待遇吗? (87)
8. 丈夫因工死亡, 妻子可以享受供养亲属的抚
恤金吗? (88)
9. 工作调动后可否享受一次性伤残就业补助金? (90)
10. 工作中患上职业病, 厂里可以置之不理吗? (91)
11. 企业劳动环境恶劣损害身体健康应承担什么责任? ... (92)

医疗、养老和失业保险

1. 非因工负伤的医疗费用如何处理? (93)
2. 合同期内报销的医药费调转时要退回吗? (96)
3. 女高级专家退(离)休有何特殊规定? (96)
4. 企业因经济效益差就可以拒付退休金及医疗费吗? (98)
5. 我国的养老保险制度是怎样的? (99)
6. 个人缴纳的养老保险费如何转移? (101)
7. 企业这样处理养老保险社会统筹对吗? (102)

8. 职工病休, 企业不为其缴纳养老保险费对吗? (104)
9. 停薪留职期间企业可以不给缴纳养老保险费吗? (105)
10. 临时工可否享受劳保用品和医疗费用? (106)
11. 我国法律对失业保险是怎样规定的? (107)

女职工和未成年工的特殊保护

1. 哪些工作不应安排女职工做? (111)
2. 女职工在月经期间应享受哪些保护? (112)
3. 女职工怀孕期间应享受哪些待遇? (113)
4. 承包企业有权降低孕期、产期女职工的工资吗? (114)
5. 女职工在哺乳期享有哪些待遇? (116)
6. 外资企业可以解除、终止孕期、产期、哺乳期
女职工的劳动合同吗? (117)
7. 女职工的生育费用由谁负担? (118)
8. 未成年工是否应受到特殊照顾? (119)

劳动争议的处理及其他

1. 解决劳动争议的程序是什么? (120)
2. 劳动仲裁受理的范围是什么? (121)
3. 劳动争议仲裁有期限吗? (122)
4. 事实劳动关系当事人之间发生劳动争议怎么办? (124)
5. 打劳动官司没钱请律师怎么办? (125)
6. 必须在工资关系所在地申请劳动争议仲裁吗? (128)
7. 企业破产, 申请劳动仲裁应当以谁为被申请人? (129)
8. 劳动局不履行保护劳动者的权益职责怎么办? (131)

- 附录:《中华人民共和国劳动法》 (133)
- 后记 (151)

就 业 权

1. 用人单位以职工是女性为由不予续订合同对吗？

问：我今年 26 岁，于 1990 年被某厂招为合同制工人，合同期为 5 年。1995 年 3 月厂里将我列入富余职工放假，并通知我不予续订劳动合同，理由是我是女的，离岗休养照顾我。可是在 1995 年 2 月厂里召开职工大会时曾宣布我们 1990 年这批合同制工人到期后厂方决定与我们续订 5 年劳动合同。请问，厂方是否违反了《劳动法》的规定？答：这是关于女性劳动就业权益的问题。首先应搞清①厂方能否以你是女性为由通知你不予续订劳动合同。②能否将你列入离岗休养职工的范围。

第一个问题，我国宪法中明确规定男女平等，《劳动法》第 13 条规定，妇女享有与男子平等的就业权利。如果厂里仅以你是女性为由不与你续订合同侵犯了你的合法的劳动权利。《劳动法》第 17 条规定，订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协议一致的原则，厂里已经在职工大会上决定续订合同，应视为劳动合同已经续订，因此厂里做出不予续订合同的决定是错误的，是单方违约行为。你的权利应当受到法律的保护。

第二个问题，厂方以照顾你为由将你列入离岗休养对象也是不对的，国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》第 9 条规定，职工距退休年龄不到 5 年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。你的年龄不符合离岗休养的条件，因此厂方将你列入离职休养是没有法律依据的，你应当向当地劳动仲裁委员会寻求劳动仲裁。

【法律要点】

《国有企业富余职工安置规定》第9条规定：

“职工距退休年龄不到5年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。已经实行退休费用统筹的地方，企业和退出工作岗位休养的职工应当按照有关规定缴纳基本养老保险费。职工退出工作岗位休养期间达到国家规定的退休年龄时，按照规定办理退休手续。职工退出工作岗位休养期间视为工龄，与其以前的工龄合并计算。”

2. 领导以女工残疾为由拒绝安置工作怎么办？

问：我1992年6月到某图片社工作，同年12月图片社经理告知我要重新调整我的工作，并写了个条子“在分配工作期间，工资照发，接通知后上班。”然而到了1993年他们却以我是残疾人为由不给我安排工作，也不兑现工资。请问他们的做法是否违反了法律规定？

答：在我国残疾人是受《中华人民共和国残疾人保障法》和《中华人民共和国劳动法》特殊保护的，用人单位在处理残疾人工作问题上，应当考虑残疾人的实际情况，不能以残疾为由拒绝安排他们的工作。按照《中华人民共和国残疾人保障法》第34条的规定，在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面，不得歧视残疾人。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收。拒绝接收的，有关部门应当责令该单位接收。残疾职工所在单位，应当为残疾职工提供适应其特点的劳动条件和劳动保护。图片社的经理，是该图片社的法定代表人，写了条子答应重新安排你的工作，应当视为图片社的行为，图片社应当给你安排工作。你虽有残疾，但劳动权利和合法

权益受《残疾人权益保护法》的特殊保护，该图片社的行为是违法的。

【法律要点】

《中华人民共和国残疾人保障法》第 27 条规定：

“国家保障残疾人劳动的权利。”

3. 丈夫调动工作能牵连妻子停薪停职吗？

问：我是某公司子弟中学的教师。1995 年我丈夫调离该公司，公司要求我们夫妇一起调走，否则不办理手续。我丈夫只得书面保证两年内将我调走，1997 年 2 月公司以我丈夫所立的保证书到期为由停止了我的工作并停发了工资。请问，公司的做法合法吗？能否因为我丈夫调动工作而影响到我？

答：这是关于依法成立的劳动关系不受任何第三人的影响和干涉的法律问题。

我国每个公民在政治上、经济上都是独立的，你与你丈夫是夫妻关系，但夫妻关系不是附属关系；按照《劳动法》第 3 条的规定，劳动者有平等的就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利。你作为独立的整体与公司建立的劳动关系是受法律保护的，并不受任何第三人的影响和干涉。妇女享有与男子平等的就业权利，法律不允许把妇女看做是包袱，歧视妇女，也不允许企业以夫妻一同调离作为阻止人员流动的措施。公司停止你的工作，停发工资的做法是错误的，你可以向所在地的劳动仲裁委员会申请仲裁。

【法律要点】

《中华人民共和国劳动法》第 3 条规定：

“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的

权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

4. 男女同工不同酬对吗？

问：我是某培训中心的教师，聘用期为5年。但中心发给男教师的工资每月比我们女教师多300元，我认为男教师的工作量并不比我们多，中心的做法明显是性别歧视。请问，我该如何争取自己的权益？

答：男女平等是我国宪法明文规定的基本原则。虽然用人单位有权依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，但是根据《劳动法》和《中华人民共和国妇女权益保障法》第23条的规定，用人单位应当实行同工同酬，在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。《劳动法》第46条中的同工同酬是指用人单位对从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动成绩的劳动者，应当支付同等的劳动报酬。中心仅仅是因为性别不同而劳动报酬相差300元，是违反法律规定的。

5. 要跳槽，厂方扣留档案怎么办？

问：我是某厂合同制女工。1995年与里厂签订为期3年的劳动合同。1998年合同期满后没有续订劳动合同，但我仍在该厂工作。1998年10月我联系到另外一个工厂去工作，当我去厂劳资科办理有关手续时，他们说1998年6月原劳动合同期满后，双方虽未以书面形式再订新的劳动合同，但双方都继续按原合同的内容保持劳动关系是事实，双方已形成新的劳动合同关系，所以厂劳资科不给我档案，要求我继续留在本厂工作。请问对此我该怎么办？

答：这是关于劳动合同到期后的续订和劳动者重新选择自己