

个人劳动 工资福利 120问

樊丽丽 主编

GERENLAODONGGONGZIFULI
120WEN



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

个人劳动工资福利 120 问

樊丽丽 主编

中 国 经 济 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

个人劳动工资福利 120 问/樊丽丽编. —北京: 中国经济出版社, 2006. 2

ISBN 7 - 5017 - 7344 - 0

I. 个… II. 樊… III. ①工资制度—中国—问答
②社会保障—福利制度—中国—问答
IV. F249. 24 - 44 ②D632. 1 - 44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 156169 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京西城区百万庄北街 3 号)

网 址: WWW. economyph. com

责任编辑: 后东升 (电话: 68359423)

责任印制: 常毅

封面设计: 张乙迪

经 销: 各地新华书店

承 印: 三河市华润印刷有限公司

开 本: 880mm × 1230mm 1/32 印张: 6 字数: 150 千字

版 次: 2006 年 2 月第 1 版 印次: 2006 年 2 月第 1 次印刷

印 数: 0001 - 6000 册

书 号: ISBN 7 - 5017 - 7344 - 0/F · 5905 定价: 15.00 元

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68353507 68341876 68341879

68353624

编 委 会

主编 樊丽丽

编委会成员

贾 俐	顾苗勤	王露晓	鲁耘耕
方木黎	田良中	花永芳	汤玉升
黄宏深	孔会伯	姜本立	范宏喜
孙方圆	高克敏		

前言

众所周知，当前我国面临着严峻的就业压力。很多人，特别是刚走出校门的年轻人都深刻感受到了找工作的艰辛。我们要工作，是因为工作的根本目的就通过自己的劳动来换取生活水平的保障和提高。那么，当你得到一份合适的工作，开始上班的时候，是不是就大功告成，没有后顾之忧了呢？当然不是。工作的压力暂且不说，其实我们很多人往往在不知不觉中，在公司的冠冕堂皇、理直气壮、似是而非的理由中损失了自己应得的权益。

作为一个刚走出校门，或者工作不久的新人，你了解我们在实际工作中，作为劳动者所应享受的权益吗？比如说，工资都包括哪些？加班工资是怎么算的？带薪休假是怎么回事？公司必须为我们办理哪些社会保险？该怎样缴纳保险费？住房公积金怎么用？看病吃药如何报销？等等。还有，当我们面临一些情况，该怎么办？比如，当公司不和你签订劳动合同时，该怎么办？当公司突然通知你要解除合同的时候，是不是就要安静地离开，可不可以留下来，或者至少得到一份合理的经济补偿？当你准备跳槽的时候，公司用培训费、竞业禁止要挟你，该怎么办？当你知道自己的权益受到侵害，与公司交涉未果，该到哪里去找说法？等等。

本书正是站在工作经验尚浅的职场新人的角度，集中了当前劳动市场中最普遍的问题，结合法规条文、典型案例和具体做法为大家排忧解难。当你看过这本书后，会感觉豁然开朗，原来公司是可以这样用的，原来我们能得到比我们想象的或当前拥有的多得多的利益！

编者

目 录

第一章 明明白白用合同	(1)
一、协商劳动合同时要注意哪些问题?	(1)
二、应聘时需要向公司交纳费用吗?	(4)
三、签合同时如何与公司进行工资谈判?	(5)
四、劳动合同必须要具备哪些条款?	(6)
五、怎样进行劳动合同鉴证?	(10)
六、未签劳动合同,事实劳动关系如何确认?	(11)
七、已经签定合同,但发现被公司欺骗,可以解除合同 吗?	(13)
八、合同中“工伤概不负责”条款有效吗?	(15)
九、显失公平的劳动合同有效吗?	(15)
十、中外文对照的合同,外文出现歧义怎么办?	(17)
十一、公章有欠缺的劳动合同就无效了吗	(18)
十二、合同终止和合同解除是一样的吗?	(20)
十三、“末位淘汰制”合法吗?	(21)
十四、不能胜任工作被辞退也有经济补偿吗?	(24)
十五、公司解除合同要付多少经济补偿金?	(25)
第二章 平稳度过试用期	(29)
十六、试用期必须要双方约定才有效吗?	(29)
十七、试用期可以不签合同吗? 有没有单独的试用期合 同?	(30)
十八、试用期和见习期有什么区别?	(32)
十九、试用期内接受培训需要支付费用吗?	(34)
二十、试用期内公司可以随意解除合同吗?	(35)
二十一、试用期的期限有规定吗?	(36)

二十二、试用期间公司也要为员工缴纳社会保险吗？ …	
.....	(38)

第三章 工资一分也不放过 (41)

二十三、什么是无故克扣、拖欠工资？	(41)
二十四、公司可以以保证金等名目克扣员工工资吗？ ...	
.....	(43)
二十五、工资可以以实物方式发放吗？	(45)
二十六、奖金也不能被随意克扣吗？	(46)
二十七、什么是最低工资标准？	(47)
二十八、最低工资包括伙食、交通补助等福利吗？	
.....	(49)
二十九、“底薪 + 提成 = 工资”的底薪可以低于最低工资标准吗？	(50)
三十、加班工资如何计算？	(53)
三十一、综合计算工时制也有加班工资吗？	(54)
三十二、法定节假日的加班工资可以用补休代替吗？ ...	
.....	(56)
三十三、计件工资如何计算？实行计件工资加班费怎样支付？	(58)
三十四、用人单位以业务提成不属于工资为由拒绝支付，怎么办？	(59)
三十五、什么是效益工资？效益工资如何计发？	
.....	(60)
三十六、依法参加社会活动算旷工吗？	(62)
三十七、什么是带薪年假？不休带薪年假算加班吗？ ...	
.....	(63)
三十八、怎样享受探亲假？	(65)

第四章 年轻时攒下养老的钱 (67)

三十九、什么是社会保险？公司可以以高薪代替社会保险吗？	(67)
四十、外企也要缴纳保险吗？	(68)
四十一、外借期间社会保险由谁缴纳？	(70)
四十二、基本养老金的缴费比例是怎样的？	(71)
四十三、基本养老金的缴费基数怎么确定？	(72)
四十四、退休后能拿多少养老金？	(74)
四十五、改革养老金计发办法，会不会降低养老保险待遇水平？	(78)
四十六、双重缴费可以领取双份退休金吗？	(79)
四十七、灵活就业人员和个体户如何参加基本养老保险？	(80)
四十八、什么是补充养老保险和企业年金？	(81)
四十九、什么是基本养老保险个人账户？该如何建立？	(83)
五十、基本养老保险个人账户如何转移？	(84)

第五章 看病吃药能报销

五十一、基本医疗保险的征缴范围有哪些？	(87)
五十二、公司驻外机构在哪里投保？	(88)
五十三、下岗人员可以参加医疗保险吗？	(89)
五十四、基本医疗保险的缴费基数如何确定？	(91)
五十五、基本医疗保险的缴费比例是多少？什么是基本医疗保险的统筹基金和个人账户？	(92)
五十六、我们可以享受哪些医疗待遇？	(93)
五十七、如何选择定点医疗机构？	(95)
五十八、特殊情况下，在非定点医疗机构就治，可以报销医疗费吗？	(96)
五十九、如何选择定点零售药店？	(97)
六十、病假期间的工资如何支付？	(98)

第六章 买房别忘了公积金	(101)
六十一、什么是住房公积金?	(101)
六十二、住房公积金如何缴纳?	(102)
六十三、住房公积金与住房补贴有什么不同? ...	(104)
六十四、申请住房公积金贷款有哪些条件? 可以贷多少?	(106)
六十五、什么情况下可以支取住房公积金?	(107)
六十六、住房公积金贷款怎样偿还? 可以提前还款吗?	(109)
六十七、企业可以不为内退职工办理住房公积金吗?	(110)
 第七章 居安思危防失业	(111)
六十八、失业保险必须参加吗?	(111)
六十九、失业保险的费用如何缴纳?	(113)
七十、我们能享受哪些失业保险待遇?	(114)
七十一、失业后如何申请失业保险金?	(116)
七十二、领取失业保险金的缴费年限是多少? ...	(117)
七十三、失业保险关系如何转迁?	(118)
七十四、因辞职而失业能享受失业保险吗?	(119)
七十五、没有求职要求能享受失业保险吗?	(120)
七十六、未办理失业登记能领取失业保险金吗?	(121)
七十七、哪些情况会停止领取失业保险金?	(122)
七十八、领取失业保险还能得到经济补偿金吗?	(123)
 第八章 工伤当然找公司	(125)
七十九、责任事故中受伤算工伤吗?	(125)
八十、因工外出的交通事故算工伤吗?	(126)

八十一、上下班途中的交通事故算工伤吗？	(127)
八十二、见义勇为中受伤算工伤吗？	(129)
八十三、没签劳动合同在工作中受伤算工伤吗？	(130)
八十四、如何提出工伤申请？提出工伤申请要提交哪些材料？	(131)
八十五、如何进行劳动能力鉴定？	(134)
八十六、工伤住院期间可以享受哪些待遇？	(135)
八十七、《职业病防治法》赋予了劳动者哪些权利？	(137)
八十八、职业病诊断涉及哪些问题？如果对诊断结果不服可以通过哪些途径寻求法律解决？	(140)
八十九、职业病病人可享受哪些待遇？	(141)

第九章 跳槽、兼职要三思

九十、非全日制用工合同该怎样签？	(143)
九十一、劳动者违反培训协议解除合同，应承担赔偿责任吗？	(144)
九十二、关于培训费的赔偿数额有哪些规定？ ...	(146)
九十三、企业违约在先培训费需要返还吗？	(147)
九十四、什么是商业秘密？如何约定保守商业秘密条款？	(148)
九十五、如何判断一项信息是不是商业秘密？ ...	(150)
九十六、员工自己发展起来的客户名单也属于公司的商业秘密吗？	(151)
九十七、什么是脱密期？脱密期一般有多长？ ...	(152)
九十八、竞业禁止条款应如何拟定？	(153)

第十章 女性职工有特殊

九十九、为什么要对女职工特殊保护？女职工禁忌工作的	(155)
---------------------------	-------

范围有哪些？	(155)
百、女职工的“四期”保护都有哪些？	(156)
百一、什么是生育保险？生育保险必须要参加吗？	(158)
百二、生育保险个人需要缴费吗？	(159)
百三、女职工能享受哪些生育保险待遇？	(160)
百四、流产也能享受产假待遇吗？	(160)
百五、违反计划生育政策的女职工能享受生育保险待遇吗？	(162)
百六、享受“生育津贴”还能领取“产假工资”吗？	(163)
百七、因生育引起的疾病的医疗费是否应当由生育保险基金支付？	(164)
百八、产假和医疗期重合，如何计算医疗期？ ...	(165)

第十一章 维权战役要打赢..... (167)

百九、处理劳动争议的机构有哪些？	(167)
百十、提请劳动争议仲裁应该注意哪些事项？ ...	(168)
百十一、劳务输出争议应该告谁？	(169)
百十二、如何填写劳动争议仲裁申诉书？	(170)
百十三、劳动争议仲裁的时效如何起算？	(172)
百十四、撤诉后能再申诉吗？	(174)
百十五、劳动争议仲裁时效可以顺延吗？	(176)
百十六、劳动争议仲裁委员会以申诉过时不予受理怎么办？	(177)
百十七、什么是劳动争议诉讼？	(179)
百十八、怎样填写劳动争议起诉状？	(180)
百十九、有哪些主要因素能影响劳动争议案件的胜负？	(181)
百二十、什么是诉讼证据？什么是举证责任？ ...	(182)

第一章 明明白白用合同

一、协商劳动合同时要注意哪些问题？

在一次人才招聘会上，大学生小许将自己的简历投给了一家房地产公司。该公司一位副总经理与小许交谈后表示对他很满意，希望能当场签合同。对方承诺，上班后有住房，月薪 3000 元以上。一听对方开出的条件，小许非常高兴，当即表示同意。对方出具的是一份早已打印好的合同，他草草浏览了一下，合同格式很规范，条文也很专业，双方的权利义务似乎也定得很清楚。他怀着兴奋的心情在合同上签下了自己的名字。

进了公司小许才知道，自己的岗位是销售员，只有一位业绩非常突出的销售员曾拿过 3000 多元的月工资，而对方提供的所谓住房其实是一间 20 多平方米的破旧仓库，而且是 10 个人挤在一起。一怒之下，小许找到公司那位副总讨说法。对方阴沉着脸找出当初与他签订的合同，在待遇条款里只写着“工资待遇高，公司提供住宿”字样。另外，合同规定，聘用期为 3 年，应聘方如毁约，违约金为每年 5000 元。也就是说，如果小许要求解释合同，必须向公司交纳 1.5 万元违约金。看完合同，小许愣住了。

大学生小许在求职时遇到的问题，与他在签劳动合同时不够仔细、慎重有关系。时下又到了找工、招工的高峰期，刚进入职场的年轻人在应聘签合同时应该注意哪些问题，如何维护

自己的权益？

（一）要注意审查用人单位的主体资格

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。劳动合同的签订必须要符合法律规定的要件，首要的条件是签订劳动合同的主体资格必须是合法。

有资格与劳动者订立劳动关系的主体，应具备法律规定的条件，应是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业单位、社会团体等用人单位。这些单位具有用人权利和用人行为能力。在目前我国用人单位的范围中，尚未包括集体所有制农业生产经营组织、农户和除个体工商户以外的公民个人。企业下属单位或分支机构不论在财力上，还是在权利范围上，相对于整个单位都是有限的，也不能独立与劳动者签订劳动合同。

随着法律意识的提高，绝大多数劳动者都知道在找工作时应与用人单位签订劳动合同，但他们往往会忽略用人单位是否具有签约主体资格的问题。

因此，广大劳动者在签订劳动合同时不要急于求成，要认真审查核实用人单位的主体资格、资质证明，避免上当受骗。

（二）合同中应明确劳动报酬

有些用人单位，为了在人才市场上招到自己需要的人才，在合同中将工资定得挺高，求职者上班后才发现，合同中的工资不是标准工资，是总的收入，这样一来，自己的加班费、奖金等没有了。合同中约定的应该是标准工资，指正常工作时间内的正常劳动应得的报酬，是个定数，而不包括加班工资、效益工资和奖金等内容。为了保护自己的权益，劳动者在订立劳动合同时，约定的报酬一定要明确、详细。

劳动报酬问题是劳动合同中的一项重要内容，需要注意以下几点：

1. 报酬不得低于当地最低工资标准, 当事人可以在合同中约定, 未作约定或约定不明确的, 而国家有关机关定有报酬标准的, 依规定标准给付报酬; 无规定的, 参照市场同类劳务标准给付。

2. 酬金的种类包括基本工资、津贴、交通费用、住房补贴费、伙食费、培训费用、医疗费、提成等, 这些都要在合同内明确约定, 以防用人单位随意克扣工资。

3. 工资的计算方式(按件、按时或按天、按级别等)。

4. 加班应当加工资, 工人依法享受假日的, 应当照常发工资, 对于事假、病假或其他假期的工资则由双方约定。

5. 扣减报酬的理由也需要在合同中详细规定, 对这些条款劳动者需特别留意, 雇主无正当理由不得扣减劳动者的报酬, 基于正当理由扣减劳动者报酬的, 扣减数额总计不得超过当期应付报酬的一定比例(比如 20%)。

6. 应规定用人单位不得无故拖欠劳动者工资, 以及拖欠的后果等。

(三) 违约责任不可过重

关于违约责任的问题, 这主要是看哪些条款加大了劳动者的违约责任, 如一般用人单位都有提前解除劳动合同应支付违约金的规定, 只不过表现形式不同, 有的是在劳动合同文本中, 有的是在合同附件的岗位协议中, 有的是在用人单位实行劳动合同制度的实施细则中。

违约金的约定主要有两种情形: 一是在合同中约定具体的赔偿数额, 一些单位提出的违约金很高, 少则几千, 多则几万, 甚至更多; 二是按未履行合同的期限来计算, 如未履行一年的, 赔偿 1 万元。而在劳动合同中, 违约金条款一般仅针对劳动者而适用, 用人单位提前解除劳动合同的, 按法定标准给付劳动者经济补偿金, 即工作满一年的, 给付一个月工资的经济补偿金。该经济补偿金的标准可能是远远低于违约金数

第4章 个人劳动工资福利 120 问

额的。

为维护自身权益，在涉及违约责任的条款时，劳动者要注意自己可能承担的违约责任是否过大。

总之，劳动者需要慎重对待劳动合同，在签合同前应给自己留出两天认真研究用人单位提供的合同文本，以便对合同内容有充分了解，对于双方协商约定的条款，尤其要引起高度重视。在签订合同时，应该让企业及其负责人同自己一起当面签字盖章，并仔细鉴定单位所盖公章，看其是否与自己即将进入的单位一致。在签订合同涉及数字时，一定要用大写汉字。合同至少一式两份，双方各执一份。另外，还要注意合同生效的条件和时间。

二、应聘时需要向公司交纳费用吗？

时下很多人应聘，常常会遇到公司要求交纳某些费用，遇到这种情况，我们千万不要上当。

在招聘时收取费用大都涉及劳务诈骗。招聘是不准收钱的，在应聘签合同时，一旦遇到对方要求交钱的情况，无论何种名目，如办理保险、用工手续费、培训费、体检费、服装费、工卡押金，或者工本费、填表费等等，不管多少钱，一定不要交。

对于那些拿着劳动局印制的正规合同让劳动者签，并交押金的情况，一定要小心。

这种招工一般都有欺骗性，他们利用求职者求职心切又不了解市场的现状，在合同里列出了一些附加条款——不可能完成的工作量、根本不可能干下去的工作或者自行提出离职的罚款等内容，很多求职者听信招聘者天花乱坠的介绍，交纳押金，签下合同，最后发现上当了，要求退钱，对方拿出附加条款，求职者一看合同规定的违约赔偿金比自己交的押金还高不少，傻眼了。这样一来，骗子就达到了骗取求职者押金的

目的。

劳务诈骗还出现了新的招数——流水线式的骗钱法，骗子在招工现场明确向求职者表示，签合同不交押金，也不收任何钱，只需交几十元填表费，然后给求职者一个地址和“负责人”的电话。待求职者找到地点后，所谓的“负责人”就在“单位”门口让求职者交上百元的服装费。在这种情况下，交了几十元的求职者怀着不让几十元“泡汤”的心理，继续出钱，最后钱一笔一笔交出去，工作却一直没影子。

三、签合同同时如何与公司进行工资谈判？

与用人单位面对面谈工资，对于刚毕业的大学生来说，是一件很不容易的事情。但工资对于一个劳动者来说，它既是劳动者劳动能力和自身价值的体现，同时也反映出一个用人单位的经济实力和声誉。那么，如何面对面谈，怎么谈，则是大学毕业生应该考虑的问题，这些不仅需要具有经济和法律方面的基本知识，而且需要具有较丰富的谈判经验和技巧，但最首要的，还是要做好谈判前的准备。

（一）首先，要作调查研究，对不同工种、不同岗位的工资要有多个比较，对自己要应聘的岗位工资，要有周到、细致和科学的根据。不能盲目提出自己工资的标准，否则，用人单位不会应诺，自己也会失去一份很好的工作。

（二）如果在谈判中就发现，自己应聘的岗位工资与所调查的工资有差别，在谈判中就应对用人单位提出合理的建议，说明自己是应聘这个岗位最低工资收入的人，并建议用人单位考虑是否增加工资，留住人才。

（三）劳动生产率的提高是劳动者工资增长的基础，我国《劳动法》第四十六条第二款规定：“工资水平在经济发展的基础上逐步提高。”如果一个用人单位在规定期间内利润有了提高，那么，劳动者的工资就要有相应的提高。因此，在谈判

6. 个人劳动工资福利 120 问

中，应该将这个因素写在合同的条款里，如果用人单位在经营管理上实现了利润的增长，那么，就应该提高自己的工资水平。

（四）了解用人单位经营的财务收支情况也十分必要。当然欲做到这一点并不容易，一是由于专业限制，一些大学毕业生可能根本看不懂用人单位的财务收支表，因而也就不能从中发现问题；二是由于财务收支状况对于一个企业来说，有时候至关重要，就如同商业机密，因此，一些企业也不可能让应聘大学毕业生看到这些材料。目前在一些国家，法律已经提供了有关要求用人单位、雇主允许劳动者来了解本单位经营状况及未来发展计划等方面的规定。市场经济风云变幻，用人单位在激烈的竞争中，经营状况也难以预料，因此，参加工资谈判，要想全面和及时了解这方面的情况，就需要在择业前加强这方面的学习。即使不能全面了解，也要确认招聘的企业是一个正常经营的合法公司，以免上当受骗。

四、劳动合同必须要具备哪些条款？

劳动合同对于明确合同双方的权利义务关系具有重要意义，这些权利义务都是通过合同条款来明确的。合同条款有法定条款和约定条款两种，其中法定条款是劳动合同必须具备的。

根据我国《劳动法》第 19 条的规定，劳动合同应具备以下 7 项法定条款：

（一）劳动合同的期限

即劳动合同有效期间，分为有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限 3 种。

固定期限合同是指在合同中就规定合同的期限，如签订 1~5 年的合同。固定期限合同不宜规定期限过长，以避免变相