



劳动纠纷律师帮你办

主编：侯登华

LAO DONG
JIU FEN
LU SHI BANG NI BAN

- 无论您是劳动者还是用人单位
- 无论您现在、将来从事什么样的工作
- 您的“私人律师”，时刻会提醒您关注维护自己的劳动权益

劳动 报 酬

LAO DONG BAO CHOU

劳动纠纷律师帮你办

劳 动 报 酬

主 编：侯登华

编写人：侯登华 相庆梅

中国法制出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动报酬/侯登华主编, —北京: 中国法制出版社,
2006. 6

(劳动纠纷律师帮你办)

ISBN 7 - 80226 - 258 - 5

I. 劳... II. 侯... III. 劳动报酬 - 法规 - 基本知识 - 中国 IV. D922. 51

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 059345 号

劳动报酬

LAODONG BAOCHOU

主编/侯登华

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/6.5 字数/111 千

版次/2006 年 6 月第 1 版

2006 年 6 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7 - 80226 - 258 - 5

定价: 12.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66022958

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

编者说明

改革开放使我国的经济得以蓬勃发展，也使得我国的计划经济体制逐步被市场经济体制所替代。在这个转型过程中，我国的劳动用工制度发生了巨大的变化。

首先，全民所有制企业、事业单位的“铁饭碗”被逐渐打破，企事业单位开始实行全员劳动合同制，传统的基本固定的、终身有保障的劳动形式被新型的有固定期限或无固定期限的劳动合同所取代。在这种情况下，出现了劳动合同怎样签署、劳动者的权利怎样得到保障、用人单位的权力怎样得到监督与限制等问题。此外，这一转型过程也产生了大量下岗工人，以及由此带来的培训、再就业和社会保障等一系列问题。

其次，随着改革的深入，更多的以现代企业制度组建起来的新型用人单位不断涌现，这些单位在逐步成为我国经济发展的主要推动力的同时，也带来了养老、失业、医疗、培训等一系列问题。

此外，随着农业劳动机械化程度的提高，农村大量的剩余劳动力涌向城市，“农民工”成为我们这个时代的一个新词汇，高频率地出现在我们的视线里，怎样保障“农民工”的合法权益成为考验社会公平与否的试金石。

社会应当保障每个公民享有就业权、获得劳动报酬权、享受社会保障权等权利。虽然绝大多数的用人单位和劳动者之间是通过“契约”的形式结合在一起的，但我们应当清楚，在劳动领域，在用人单位和劳动者之间，由于资源、信息等方面

的不对称等诸多因素，导致用人单位和劳动者之间的实际地位的不平等。因此，我们需要谨防用人单位以契约自由为借口，侵犯劳动者的合法权益。

本套丛书从劳动合同、工伤、劳动者保护、劳动报酬、劳动人事管理、社会保险及劳动争议处理等六个方面，运用实践中发生在我们身边的真实案例，分门别类地对我国劳动法领域中的相关法律制度以及实务操作中容易产生的问题进行了阐释，以期从理解和应用两个方面对劳动者和用人单位给予帮助。本套丛书的作者均是长期从事劳动法理论研究和实务操作的专业律师，希望他们在劳动法案例方面的所思所想、所作所为能够对读者带来益处。

劳动领域与政治、经济和社会政策存在密切的关系，尤其在我国，劳动法律规范更是在政府的劳动人事政策中发展完善起来的。至今为止，数量众多的行政法规、部门规章甚至相关部门的一些指导性的文件仍然发挥着重要的作用，因此，给本丛书的写作带来一定的困难，加之作者能力有限，难免存有遗疏，敬请广大读者批评指正。

主编简介：

侯登华 中国政法大学法学博士。曾在政府法制部门、公司法律部等机构任职，现为北京科技大学法律系教师，兼职律师。长期从事法学理论的研究和实务操作。公开发表论文20余篇，具有办理各类劳动案件的丰富经验。

欢迎来函咨询：E-mail: denghuahoo@yahoo.com.cn

编 者

2006年6月

目 录

劳动报酬

- 1** 劳动者在收到解除劳动关系通知书之前，用人单位是否应继续向劳动者支付必要的生活费用？ 1
- 2** 用人单位安排劳动者待岗，是否应给其发放生活费？ 6
- 3** 劳动合同期满后，双方约定不续签，用人单位是否应向劳动者发放生活补助费？ 11
- 4** 用人单位以经营效益不好为由而解除劳动关系的，是否应给予劳动者经济补偿金？ 16
- 5** 用人单位无故拖欠劳动者工资，是否应当给予劳动者经济补偿金？ 23

6 劳动者能否以用人单位未与其签订合同为由，在解除劳动关系时，要求其支付经济补偿金和额外经济补偿金？	28
7 因经营淡季，用人单位安排劳动者休息，是否应给其发放生活费？	34
8 若用人单位单方解除其反聘离退休劳动者的劳动关系，是否应支付劳动者经济补偿金？	39
9 保安人员在休息日、节假日工作的，用人单位是否应当给予加班工资？	43
10 用人单位要求劳动者延长劳动时间的，但拒不支付劳动者工作报酬，应当承担怎样的责任？	48
11 用人单位要求劳动者休息日工作的，应当按照怎样的标准支付劳动者加班工作报酬？	54
12 用人单位要求劳动者法定节假日工作的，是否应当支付劳动者工作报酬？	59
13 国有企业中对于在同一单位从事相同工作的劳动者，用人单位是否应该给予同样的工资待遇？	65

14 用人单位能否以劳动者未完成指定工作任务为由克扣劳动者工资？	69
15 用人单位能否以劳动者未完成工作定额为由扣发劳动者工资？	75
16 用人单位向劳动者发放的工资能否低于当地最低工资标准？	80
17 用人单位是否能够以发生人事变动为由，拒绝按照约定的销售提成比例支付劳动者报酬？	86
18 用人单位能否以发放实物代替劳动者工资？	91
19 合同到期后，双方未续签劳动合同，劳动者可否因用人单位单方解除劳动关系而要求其支付经济补偿金？	97
20 用人单位因生产经营发生严重困难而需要进行经济性裁员的，是否应给予劳动者经济补偿金？	104
21 用人单位能否因为女职工意外流产，而不准许女职工休产假并扣发工资？	110

- 22** 用人单位能否以劳动者在休探亲假期间没有提供正常劳动为由，拒绝发放劳动者休假期间工资？…… 116
- 23** 用人单位能否以劳动者怀孕不能胜任工作为由，解除双方劳动关系？…… 121
- 24** 劳动者未满医疗期，用人单位能否以劳动合同到期为由终止劳动关系，并停发劳动者工资和医疗费？…… 127
- 25** 用人单位能否以劳动者违反劳动纪律为由而解除劳动关系，同时给予劳动者经济补偿金？…… 133
- 26** 双方签订劳动合同后，用人单位向在试用期内的劳动者发放的工资能否低于当地最低工资标准？…… 140
- 27** 用人单位因合并，变更劳动合同与劳动者未达成一致，用人单位可否单方解除劳动合同？…… 146
- 28** 用人单位以劳动者身体有严重缺陷为由而解除劳动关系的，是否应给予劳动者经济补偿金？…… 152
- 29** 用人单位聘用离退休劳动者，向其发放的工资是否受当地最低工资标准的限制？…… 158

30 用人单位能否将女职工哺乳时间按事假处理，扣发其工资？	164
--	-----

31 劳动者患病期间，用人单位可否以劳动者享受基本医疗保险为由拒绝支付其病假期间的工资？	171
---	-----

32 用人单位以实行综合计时工作制为由拒绝支付加班加点工资，这种做法是否符合法律规定？	177
--	-----

附件：

一、相关流程图	184
二、相关赔偿计算标准	193

劳动者在收到解除劳动关系通知书之前，用人单位是否应继续向劳动者支付必要的生活费用？

律师提示

用人单位向劳动者下发解除劳动关系通知书，在劳动者正式收到前，用人单位应当继续向劳动者支付必要的生活费用。

对劳动者的特别提醒：

劳动者通过订立劳动合同的形式建立劳动关系以后，这种劳动关系就受到法律的保护，任何一方不能随意的单方面解除。因此，实践中劳动者对于用人单位以种种理由单方面解除劳动合同的情况，应坚决维护自己的合法权益。更何况，其解除劳动合同通知书迟迟不送达劳动者本人，因此，用人单位应当承担此期间劳动者的生活费用的支出。

对用人单位的特别提醒：

在实践中，如果用人单位确因劳动者自己的过失等原因要求解除劳动合同的，一定要按照国家的有关规定履行一定的法律程序，例如首先可以向违反劳动纪律的劳动者

发放由其签收的过失单、解除劳动合同通知书以及尽快办理相关的交接手续，并尽可能以书面交接单形式进行交接，并在劳动者履行了有关终止、解除劳动合同的相关义务后，例如办理完交接手续、结清了相关账目等，用人单位应当为其出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和登记、求职的凭证。否则，用人单位没有及时将解除劳动合同通知书送达劳动者，而导致劳动者待岗的情况出现后，用人单位就要承担继续支付劳动者在此期间必要的生活费用。

真实案情

1998年12月1日，职工邓某与北京市某化工厂签订了为期3年的劳动合同，合同履行中，邓某于1999年1月办理停薪留职手续，至2001年8月，停薪留职期满后，邓某回到某化工厂，多次找到厂领导要求给其安排工作，但工厂领导以没有岗位为由，一直不予安排，邓某也就没有去工厂上班。到2002年9月26日，某化工厂以邓某不回工厂上班为由，按自动离职解除与其签订的劳动合同，但却迟至2003年11月25日，才将解除劳动关系决定书面通知书交给邓某。邓某由此与某化工厂发生劳动争议，并于2004年5月，向北京市丰台区劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求北京市某化工厂给以经济补偿。

裁判结果

2004年7月，北京市丰台区劳动争议仲裁委员会经开庭审理依法作出裁决，认定北京市某化工厂在解除与职工邓某的

劳动合同时，未能及时履行书面通知义务，并且又没有及时将邓某的档案材料转至保险部门和再就业中心，使其不能享受失业保险和再就业待遇等国家规定的失业者拥有的权利，给其造成损害。因此，北京市某化工厂应依法赔偿邓某自2001年9月至2003年11月期间的最低生活保障金，每月按300元计，共计7400元。北京市某化工厂以邓某在2001年8月停薪留职期满后，没有按时回厂上班，双方已不存在劳动合同关系为由向北京市丰台区人民法院提起诉讼，丰台区人民法院经审理作出了内容与劳动争议仲裁委员会裁决相同的判决。

主要证据

1998年12月1日，职工邓某与北京市某化工厂签订的劳动合同；

邓某于1999年1月办理停薪留职手续；

2001年8月，停薪留职期满后，邓某多次找到厂领导要求给其安排工作的证明；

2002年9月26日，某化工厂解除与邓某签订的劳动合同；

2003年11月25日，邓某收到解除劳动关系决定书面通知书的证明。

律师评述

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，

也可以双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

用人单位与劳动者通过订立劳动合同的形式建立劳动关系以后，这种劳动关系就受到国家法律的保护，任何一方不能随意的单方面解除。实践中经常遇到用人单位以种种理由单方面解除与职工签订的劳动合同的情况，本案中，用人单位北京市某化工厂以职工邓某在停薪留职期满后不回工厂上班为由，按自动离职解除与其签订的劳动合同，这种行为本身就违反法律规定，因为邓某没有去工厂上班是有原因的，即，在2001年8月，邓某停薪留职期满后，回到某化工厂，多次找到厂领导要求给其安排工作，但工厂领导以没有岗位为由，一直不予安排。更何况，北京市某化工厂迟至2003年11月25日，也就是说，在化工厂解除劳动合同2年多之后才将解除劳动关系决定书面通知书正式交给邓某。对于这种情况，法律明确规定，用人单位北京市某化工厂应当支付劳动者邓某在此期间的生活费用。

最后，劳动争议仲裁委员会和人民法院均认定，用人单位北京市某化工厂应支付职工邓某自2001年9月至2003年11月的经济补偿。

【法律适用】

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日）

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(一) 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(1995年8月4日)

58. 企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准，下岗待工人员中重新就业的，企业应停发其生活费。

《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(1996年10月31日)

第15条 在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和登记时、求职登记的凭证。

2

用人单位安排劳动者待岗，是否应 给其发放生活费？

律 师 提 示

用人单位安排劳动者待岗的，应当按照规定发放劳动者生活费，生活费标准可由用人单位自主确定，但是不得低于省、自治区、直辖市人民政府规定的最低标准。

对劳动者的特别提醒：

在劳动者与用人单位劳动关系存续期间，无论何种原因导致劳动者待岗的，劳动者应积极采取应对措施：一方面，积极向企业主张自己的合法权益，要求企业按照国家规定支付生活费，另一方面，应当积极拓展就业渠道，力争自主创业。如果企业拒绝按照规定给予待岗期间的生活费，劳动者可向劳动争议仲裁委员会提出申诉，以维护自己的合法权益。

对用人单位的特别提醒：

在劳动者与用人单位劳动关系存续期间，无论是由于何种原因导致劳动者待岗的，企业应积极采取应对措施：一方面，应当按照国家规定按时支付劳动者待岗期间的生活费，另一方面，应当积极为劳动者进行职业培训，争取劳动者转岗的成功。如此，不但为劳动者谋求了个人利益，同时，也为企业减轻了经济负担。

真实案情

严某于1980年调入石家庄市某出租车公司工作，1994年1月5日，严某与单位签订了出租车单车承包协议。协议约定承包期限为3年，从1994年1月5日开始至1997年1月5日截止。承包协议约定，严某在交足公司3年全部承包费169400元后，车辆即归其所有。严某随后向单位一次性交纳了3年期全部承包费169400元。承包期满后，严某将承包车辆以6万元的价钱出售。另外，在1994年12月31日，严某与石家庄市某出租车公司签订了一份为期10年的劳动合同。在单车承包协议期满后，严某到公司要求上班，而公司以没有工作岗位为由，让其待岗，待岗期间没有发给其必要的生活费，严某与石家庄市某出租车公司因其他问题发生争议，于是严某要求公司退回违法收取的抵押金，但却遭到公司的拒绝，无奈之下，严某于2003年10月，向石家庄市桥东区劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求石家庄市某出租车公司退还违法收取的抵押金30000元及其利息，并支付其待岗期间必要的生活费2万余元。

裁判结果

2003年11月，石家庄市桥东区劳动仲裁委员会经审理后认为，按照《劳动法》和其他法律的有关规定，严某与石家庄市某出租车公司签订出租车单车承包协议，约定双方的权利义务的做法符合法律的规定，应当认定为有效，但该承包协议中约定要求劳动者支付30000元抵押金的条款明显违反法律、法规的规定，为无效条款。最终石家庄市桥东区仲裁委员会裁