

您了解

这些法律政策吗？

为劳资管理人员与劳动者维权支招

聂长齐 编著

中国农业科学技术出版社

您了解这些法律政策吗？

——为劳资管理人员
与劳动者维权支招

聂长齐 编著

中国农业科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

你了解这些法律政策吗? / 聂长齐编著. —北京: 中国农业科学技术出版社, 2003. 8

ISBN 7 - 80167 - 528 - 2

I. 你…

II. 聂…

III. 劳动法—基本知识—中国

IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 053785 号

责任编辑	李功伟		
出版发行	中国农业科学技术出版社 邮编:100081 电话:(010)68919708;68975144;传真:62189014		
经 销	新华书店北京发行所		
印 刷	中国人民武装警察部队学院印刷厂		
开 本	787mm × 1092mm	1/32	印张:5.125
印 数	1 ~ 5000 册		字数:80 千字
版 次	2003 年 7 月第 1 版	2003 年 7 月第 1 次印刷	
定 价	9.00 元		



作 者 自 序

我本是一个教书匠，对于教书，我十分喜爱。每天在琢磨如何讲好一节课，使学生能有所得。我的乐趣在对业务知识的研究中。就这样一直教了十年书。后来因工作关系又转向劳动管理工作，一干又是二十年。在刚从事劳动管理工作时，因隔行如隔山的原因，对这项工作一窍不通，后来一点一点地钻进去，觉得很有学头，开始感兴趣，进而喜爱，进而酷爱，以至感觉它是我毕生的事业了。在我从事劳管理动工作的这些年里，经历了从计划经济的劳动管理向市场经济管理的过渡，经历了各项劳动制度的改革，经历了劳动管理的无“法”阶段到有“法”阶段的变革。《劳动法》颁布以后，劳动管理纳入了法制化，劳动者与用人单位的关系可以用法律来调整了。从计划经济到市场经济转变的十几年中，大量的非公有制经济企业逐年增加，出现了劳资管理不规范的问题，其主要原因是劳资人员没有劳资管理经验，劳动法律知识欠缺，劳动者的合法权益屡屡被侵犯。劳动者也不知如何保护自己的合法权益，法律观念淡薄。面对这种情况，作为一名从



事多年劳动管理工作的工作者，有义务做一名宣传员，为劳资管理人员和劳动者维权支个招。为此，针对在劳动管理中存在的问题和劳动者依法维权问题，写了一些通俗易懂的小短文，来诠释在理解劳动政策中遇到的问题，在劳动专业刊物中发表。现在，我把这些短文修改整理编辑成册，闲暇时便于阅读，释疑解惑。希望读者能喜欢这个小册子。

二〇〇三年五月



目 录

“的哥”的社会保险究竟应该怎样缴?	(1)
60 天时效为什么这样算?	(5)
保护合法权益莫忘时效	(8)
变更岗位(工种)双方应协商一致	(11)
病假工资、疾病救济费中含各类补贴吗?	(13)
不该把医疗期变成“公假”	(16)
不同医疗期周期内的病假不能合并计算	(19)
出租汽车公司与“的哥”的劳动合同该约定些 什么?	(22)
大学毕业生进入企业后其关系应当受劳动法 调整	(29)
在合同期内家庭住址发生变化应及时通知 用人单位	(33)
警惕一些快餐店以用小时工为名行避“险”之实	(36)
警惕用人单位“巧”使唤人	(39)
可以用解除劳动合同的办法取代开除、除名、 违纪辞退	(42)
劳动者你要增强自我保护意识	(46)



劳动者依据《劳动法》第三十一条解除劳动合同 应该算违约吗?	(50)
劳动仲裁、劳动监察当事人合法权益受侵害该 找谁?	(54)
理顺劳动关系的政策探讨.....	(60)
评将企业职工变成“社会人”一说.....	(64)
评析企业在参加社会保险问题上的两种说 剖析“买断工龄”说.....	(71)
如何正确理解“最低”、“不低于”的规定?	(74)
谈谈企业“劳资人事权”的问题.....	(77)
谈一谈职工医疗期满后的操作问题.....	(80)
外来务工者的社会保险权利能得到保护吗?	(85)
小议职工档案的作用.....	(89)
续签无固定期限劳动合同职工的权利在何处?	(97)
要正确运用因“协商不一致”而解除合同的条款	(100)
一份《聘任书》就可以解决的问题	(103)
用人单位要使用好《续订(终止)劳动合同 意向书》	(107)
员工在外兼职企业如何对待?	(109)
在值班岗位超时工作算加班吗?	(112)



职工不缴纳社会保险费写下保证 遇调动

- 职工反悔告倒企业真冤枉……………(115)
- 职工代替企业缴纳社会保险费不可取……………(119)
- 职工工资怎能用实物顶……………(120)
- 职工请病假后月工资怎样计算?……………(122)
- 职工未完成劳动任务企业低于最低工资付给
报酬对吗?……………(124)
- 职工与单位因社会保险费缴纳的争议应该
属于劳动争议……………(126)
- 只要申诉请求得当通过劳动仲裁可以解决
扣留档案问题……………(130)
- 终止劳动合同后的年终奖金应该得到吗?…(133)
- 自由职业者的劳动行为不应受《劳动法》调整
……………(136)
- 自由职业人员的社会保险费该如何缴纳……………(138)
- 自由职业者参加社会保险应有自由选择权…(140)
- 自由职业者要求劳务单位报销社会保险费
依据不足……………(142)
- 劳动合同管理制度管理初探……………(144)



“的哥”的社会保险费 究竟应该怎样缴？

关于“的哥”（出租汽车司机）的话题已经是屡见不鲜了，这是因为他们的工作与我们的生活太分不开了，这个群体的各方面受到世人的关注。我觉得不仅要对他们的服务质量、自身的文化水平与人格素养及交通安全等进行关注，还要关注他们的生活。我是一个做劳动保险工作的，尤为关注这个群体的社会保险问题，即养老问题、失业问题、疾病问题、工伤问题、生育问题等。

目前社会保险开设有四个险种，即养老、失业、基本医疗、工伤四个险种。这四项社会保险每个企业都应该参加。除工伤保险不需要职工个人缴费外，其余三项保险都要职工与企业同时缴费，养老保险的个人缴费部分还要计入个人养老保险帐户。对于劳动者来讲，养老保险尤其重要，因为它是劳动者在丧失劳动能力后的基本生活保障。这是我要告诉“的哥”的主要内容。

目前在北京市的几百家出租汽车企业中，有相当一些企业没有参加社会保险，有的企业虽然参加



了社会保险，但没有做到全员缴纳，只是给部分管理人员办理了社会保险缴纳手续。据了解，已经参加了社会保险的出租汽车公司，在实施缴费过程中也存在一定的问题，最大的问题是缴费基数选择不正确，不符合我市的有关规定。多数企业是按照最低工资标准作为基数缴纳养老保险费的。这似乎不违背有关规定，但是，这个缴费基数不能正确反映“的哥”的真实收入水平。如果一直按照这个缴费基数为“的哥”缴纳社会保险费，那我市出租汽车行业近十万从业人员在他们退休时所得到的基本养老金是全市的最低水平，这个群体也就生活在社会的最低层。这将会成为一个不容忽视的社会问题。

那么，“的哥”的社会保险费（养老保险部分）究竟应该怎样缴呢？首先缴费基数是以职工本人上一年平均工资来确定的，企业缴费基数是以全部职工上一年平均工资总和来确定的。我市规定企业缴费比例是 19%，个人缴费比例从 1999 年开始在 5% 的基础上，每两年增长 1 个百分点，至 2003 年增长至 8% 为止不再增长。从 1998 年 7 月 1 日开始，个人养老帐户存储比例为 11%。按规定缴费比例是一定的，关键是缴费基数的确定。原则上讲，“的哥”的缴费基数应该是他们的实际工资收入，这可以通过倒推税基的办法来取得。现在“的哥”实行统一个人所得税税额，大概在 60 ~ 70 元人民币左右，可以



通过这个数字推算出“的哥”的收入水平,以这个基数作为缴纳社会保险费基数,税基与费基应该相同。如果达不到这个缴费基数水平的话,最起码应该以北京市上一年社会平均工资为缴费基数来缴纳社会保险费。企业也应该以社会平均工资为缴费基数缴纳社会保险费。

“的哥”,您的社会保险费是怎样缴纳的呢?

本文法律依据:

1、《劳动法》

第七十二条 用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。

2、《中华人民共和国社会保险费征缴暂行条例》

第四条 缴费单位、缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费。

第十二条 缴费单位和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。

缴费个人应当缴纳的社会保险费,由所在单位从其本人工资中代扣代缴。

3、《北京市企业城镇劳动者养老保险规定》

第二十条 被保险人以本人上一年月平均工资为缴费工资基数,按一定比例缴纳基本养老保险费。1998 年被保险人缴费比例为 5%,自 1999 年 1 月起提高到 6%,以后每两年提高 1 个百分点,最



终达到 8%。

被保险人无法确定本人上一年月平均工资的，以上一年本市职工月平均工资为基数缴纳基本养老保险费。

第二十一条 企业按全部被保险人缴费工资基数之和的 19% 缴纳基本养老保险费，在税前列支。

第三十条 被保险人个人帐户按被保险人缴费工资基数的 11% 建立，被保险人个人帐户包括：

(一) 被保险人个人缴纳的基本养老保险费全部记入个人帐户；

(二) 企业缴纳基本养老保险费中按被保险人个人缴费工资基数一定比例划入的部分，本规定实施后企业缴费部分按 6% 的比例划入，自 1999 年 1 月起按 5% 划入，以后每两年降低 1 个百分点，最终降至 3%；

(三) 个人帐户存储额的利息。

本文刊自 2000 年 8 月《北京劳动就业报》、
2000 年《北京劳动》第 12 期



60 天时效为什么这样算？

有一段时间几家报纸都在议论申请劳动仲裁时效问题。从议论中可以看出，劳动者对申请劳动仲裁的 60 天时效认识不清，或者说有认识误区。

《劳动法》第八十二条规定“提出劳动仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动仲裁委员会提出书面申请”。理解这一条的含义，关键是要理解什么是“劳动争议发生之日”。国家劳动部又就劳动法在贯彻执行中遇到的若干问题提出意见，其中第八十五条意见专门对“劳动争议发生之日”作出了界定。其界定为“是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。”这个日子就是 60 天时效的起算时间。

劳动者对时效的认识有以下误区。比如，有的劳动者在被拖欠了几个月甚至十几个月的工资后，才向劳动仲裁申诉。经了解，之所以拖了这么长时间，是因为轻易听信了老板无休止地许诺，直到希望破灭，才想此一招。他们对被告知已过时效（指仲裁时效），只能裁回两个月的工资表示不理解，认为刚刚知道确实拿不回工资，时效应该从第一个工资



拖欠月算起,将所有被拖欠的工资裁定回来。为什么说这是个认识误区呢?为什么不能从第一个工资拖欠月起算时效呢?因为第一次出现工资拖欠时,实际上劳动者就已经知道自己的权益受到侵害。在这个时候,法律已经赋予劳动者申诉的权利。如果任其连续拖欠两个月的工资,60天时效终止点将至,也就是将过时效。此时如果申诉,可以拿回被拖欠的两个月工资。如果仍不申诉,任其拖欠行为延续,即视为放弃权利,或者说是正在自觉不自觉地放弃。如果继续听信老板毫无意义的许诺,最后直到欠了十个月的工资才申诉,那么按照申诉时效的规定,从第一个工资拖欠月到第八个工资拖欠月,属于已过时效的权利,即权利人的胜诉权归于消灭。只有后两个月的权利在时效中,所以只能讨回两个月的工资了。

笔者提醒劳动者,当您的合法权益受到侵害后,可以先向本单位劳动争议调解委员会申请调解。一旦调解不成,要及时申请仲裁。也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

本文法律依据:

1、《劳动法》

第八十二条规定“提出劳动仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动仲裁委



员会提出书面申请”。

2、劳动部办公厅关于对《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第二十三条如何理解的复函（劳办发〔1994〕257号）

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第二十三条规定“知道或应当知道其权利被侵害之日”，是指有证据表明权利人知道自己的权利被侵害的日期，或者根据一般规律推定权利人知道自己的权利被侵害的日期，即劳动争议发生之日。“知道或应当知道其权利被侵害之日”，是劳动争议仲裁申诉时效的开始。因此，“知道或应当知道其权利被侵害之日”不应从侵权行为终结之日起计算。

本文刊自《北京劳动就业报》2001年11月279期



保护合法权益莫忘时效

随着对社会保险重要性宣传,劳动者对社会保险更加重视。劳动者与用人单位之间因社会保险费缴纳方面的争议越来越突出,在劳动仲裁、劳动监察部门中,此类案件成为受理主流。

通过劳动仲裁、劳动监察可以依法维护劳动者合法权益,但也不是无论什么情况都能得到保护。

有一位王女士在一家服装公司工作,已经工作很多年了,但直到1999年5月,公司才给她办理了招工手续和社会保险费缴纳手续。这时,王女士提出异议,要求公司为其补缴以前未缴纳的社会保险费,公司不给补。由于王女士不愿与公司闹翻,怕丢掉工作。因此,这事就不了了之了。直到今年6月份才提出劳动仲裁申请,要求公司为其补缴从1992年10月至1999年4月的养老保险费。劳动仲裁以超过申请仲裁时效为由,下达不予受理通知书。王女士转而又向劳动监察机构举报该公司违法行为,要求劳动监察实施行政干预,继续要求公司为其补缴1992年10月至1999年4月的养老保险费。劳动监察也以超过举报时效为由不予受理。王



女士的社会保险权力无法依法得到保护。

笔者提醒劳动者，当您的合法权益受的侵害后，可以先向本单位劳动争议调解委员会申请调解。一旦调解不成，要及时申请仲裁或者向劳动监察举报。也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，或直接向劳动监察举报。根据《劳动法》的规定，申请仲裁时效为 60 日；根据劳动部办公厅对“关于职工对企业做出的行政处分不服能否通过劳动监察途径解决等问题的请示”的复函（劳办发〔1997〕17 号）第三条的规定，权利人行使请求权的期限为两年，即举报时效为两年。申请仲裁的时效和举报时效的起算，是从权利人知道或应当知道其权利受到侵害时计算。

本文法律依据

1、《劳动法》

第八十二条规定“提出劳动仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动仲裁委员会提出书面申请”。

2、劳动部办公厅对“关于职工对企业做出的行政处分不服能否通过劳动监察途径解决等问题的请示”的复函（劳办发〔1997〕17 号）

第三条，关于劳动者举报劳动违法行为的期限问题。根据《行政处罚法》第 29 条规定，为便于劳动