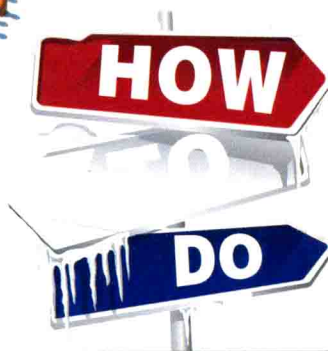


外出务工

WAI CHU WU GONG WU SHI GE ZEN ME BAN

50个 怎么办



王义 主编

- 企业要我交报名费和服装押金怎么办？
- 老板随意约定试用期限，我该怎么办？
- 企业不跟我签书面劳动合同怎么办？



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

外出务工

WAI CHU WU GONG WU SHI GE ZEN ME BAN

50个 怎么办

王义 主编



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

外出务工 50 个怎么办 / 王义主编. —北京:法律出版社, 2011. 6

ISBN 978 - 7 - 5118 - 2127 - 0

I. ①外… II. ①王… III. ①农民—劳动就业—劳动
法—中国—问题解答 IV. ①D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 083087 号

©法律出版社·中国

责任编辑/李天一

装帧设计/马 帅

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京外文印刷厂

编辑统筹/市场研发部
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/A5
版本/2011 年 6 月第 1 版

印张/6 字数/165 千
印次/2011 年 6 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)
电子邮件/info@lawpress.com.cn 销售热线/010-63939792/9779
网址/www.lawpress.com.cn 咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)
全国各地中法图分、子公司电话:
第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908
上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 2127 - 0 定价:15.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编委会成员

编委会主任:朱玉成

编委会委员:薛生和、赵 艳、钟传声、张惠红、王 义、
曹永远、杨 羽

主 编:王 义

序

劳动者用勤劳的双手和苦涩的汗水装扮着五彩缤纷的城市,但在城市璀璨的灯光下,劳动者的身影有时却是那么的渺小。

《劳动法》颁布至今已有十几个年头了,劳动者讨薪难仍是顽症,养老、医疗、工伤等社会保障问题仍困扰着他们。维护劳动者合法权益,是各级工会组织及律师的共同社会责任。除了个案的法律援助之外,对劳动者进行一些基本法律知识的宣传,也是当前进行劳动维权的迫切任务。

劳动者权益之所以经常受到侵害,一方面与用人单位的法制意识不强有关,另一方面与劳动者本身的法律知识水平不高也不无关系。我们通过劳动者投诉维权的个案发现,很多投诉人对自己作为劳动者的权益知之甚少,在碰上自己的合法权益受到侵害时,他们不知道通过什么途径维护自己的合法权益。因此,有些劳动者在权益受到侵害时,或忍气吞声,或采取一些极端手段导致劳企双方都付出惨重代价;有些劳动者尽管了解一些法律知识,但是在碰上实际问题时,不会运用这些知识。所谓“法律不保护权利上的睡眠者”,中国已经在迈向法治的轨道上大步前进,学法、懂法、用法,这是每个社会成员维护自身合法权益必修的功课。

目前发行的相关法律书籍或偏重理论灌输,或简单介绍法条,或冗长烦琐地讲解而缺乏操作实务指导。根据实际情况分析劳动者有哪些权益,尤其是劳动者维护合法权益有哪些基本操作程序,这才是劳动者迫切需要了解的知识。鉴于此,本书针对劳动者在外务工常见的法律问题,以通俗的生活化语言,用以案说法的形式,向广大劳动者介绍劳动法律知识,同时,着重在每篇文章的“给您支招”部分以生动趣味的方式教劳动者学会维护自身合法权益的方法,实践性、可操作性非常强。本书的显著特点是不求全面,但求实用;不求精深,但求易操作。

工会作为职工的“娘家”，律师作为负有社会责任的职业法律人，两者如何联合为广大的劳动者服务，以保护他们的合法权益，浙江省安吉县总工会和浙江求直律师事务所联合出版普法书籍，是一个非常有意义的尝试。在达成共识后，经过近一年的准备，终于将本书付梓。希望读者通过本书的学习，增强劳动者法律意识、丰富维权知识和提高维权技巧，让法律成为每个劳动者的保护神。

浙江省安吉县政协副主席、总工会主席



2011年3月

目录

一、劳动合同订立篇

1. 企业要我交报名费和服装押金怎么办? /002
2. 老板随意约定试用期限,我该怎么办? /005
3. 企业不跟我签书面劳动合同怎么办? /008
4. 跟厂里发生纠纷,我拿不出书面合同怎么办? /011
5. 签订了无效的劳动合同怎么办? /014
6. 老板拒绝跟我签“永久性”合同怎么办? /017

二、劳动工资篇

7. 老板拖欠工资怎么办? /022
8. 老板无故克扣工资,我该怎么办? /025
9. 旷工被扣工资怎么办? /028
10. 公司不付加班费,我该怎么办? /031
11. 包工头跑了,我工资没人付怎么办? /034
12. 老板随意罚我款怎么办? /037
13. 企业不兑现绩效奖金奖励怎么办? /040
14. 公司随意降低工资,我该怎么办? /043
15. 上班1个月了,工资还没有约定清楚,我该怎么办? /046

三、劳动保护篇

16. 老板强迫我劳动,我该怎么办? /050

17. 领导强令冒险作业,我该怎么办? /053
18. 劳动强度过大,我该怎么办? /056
19. 工作环境非常恶劣,我该怎么办? /059
20. 下班回家,门卫要搜身怎么办? /062
21. 老板让我加班,我不想加班怎么办? /065
22. 领导不让休假,我该怎么办? /068
23. 我是怀孕女工,老板安排上夜班,我该怎么办? /071
24. 老板不让我兼职怎么办? /074
25. 我的岗位调整了,担心得职业病怎么办? /077
26. 离职后,查出得了职业病,该怎么办? /080
27. 老板一怒之下,让我从经理变成门卫,我该怎么办? /084
28. 我被末位淘汰了,该怎么办? /087
29. 产品不合格,老板要我赔偿怎么办? /090
30. 老板给我“穿小鞋”怎么办? /093
31. 原单位不许我今后干老本行怎么办? /096
32. 老板不给我安排年休假怎么办? /099
33. 单位中途将我转为派遣工,我该怎么办? /102
34. 我是劳务派遣工,老板把我作为“二等公民”怎么办? /106

四、社会保险篇

35. 老板不认可是工伤,怎么办? /110
36. 在工伤治疗期间,老板不发工资给我该怎么办? /114
37. 发生工伤,得不到赔偿怎么办? /118
38. 单位不同意给我缴纳社保,怎么办? /122
39. 老板说我是钟点工不给办社保该怎么办? /126
40. 失业时领不到失业保险金,我该怎么办? /129

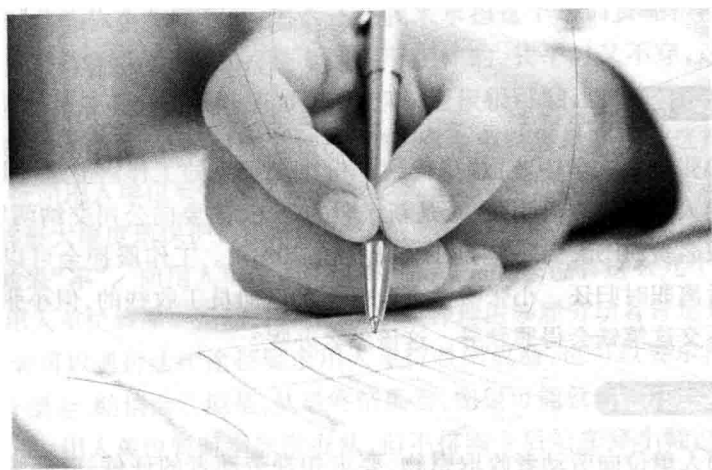
五、劳动合同终止篇

41. 老板随意炒我鱿鱼怎么办? /134
42. 提起辞职,老板要我承担“违约金”怎么办? /137
43. 公司安排体检,查出疾病要辞退我,我该怎么办? /140
44. 合同期满时怀孕了,老板让我回家怎么办? /143
45. 老板说我不能胜任工作就解雇了我,怎么办? /146
46. 在试用期内,我想辞职怎么办? /149
47. 辞职但单位不肯出具离职证明,怎么办? /152
48. 劳动合同终止,老板不付经济补偿金,我该怎么办? /155
49. 企业将我裁员了,我该怎么办? /158
50. 因工受伤,老板炒我鱿鱼怎么办? /161

附录

1. 申请工伤认定须知/166
2. 劳动保障监察投诉书/168
3. 劳动仲裁申请书(范本)/169
4. 民事起诉状(范本)/170
5. 支付令申请书/172
6. 劳动合同(范本)/173
7. 劳动合同变更书/177

后记/178



一、劳动合同订立篇

1. 企业要我交报名费和服装押金怎么办?



案例

小张今年大学毕业,总算找到了份比较满意的工作。上班的第二天,公司的人事经理告诉小张,凡是新入职的员工,需要向公司交纳两笔钱,一笔是报名费 50 元,另一笔是工作服押金 200 元。工作服押金可以在合同到期后离职时归还。小张听说企业是不可以向员工收钱的,但小张又担心如果不交这笔钱会得罪领导。这该怎么办呢?



给您说法

用人单位向劳动者收取财物,要求扣押劳动者的证件,或要求劳动者为其履行劳动合同提供担保,并不是个别现象。根据法律规定,用人单位在用工时扣押劳动者的证件,要求劳动者提供担保或者以其他名义收取劳动者财物的行为,都是违法行为。

这里说的证件,包括身份证、驾驶证、结婚证、技术资格证等各种证件。要求劳动者提供担保,是指让劳动者向用人单位提供一定的财产,以确保劳动者能够兑现其对用人单位的各项承诺。比如,要求财务人员提供担保金,保证该财务人员不会侵吞用人单位的资金;再如,要求劳动者交纳保证金,保证劳动者不会提前离职,否则没收保证金。要求劳动者提供担保,增加了劳动者就业的困难,也是对劳动者的不尊重,所以,法律禁止这种要求。向劳动者收取的财物包括现金和各种实物,不论以任何理由、任何名义向劳动者收取任何形式的财物,都是非法的。



给您支招

像小张碰上的这类问题还真不少,一些用人单位以多种理由要求向其交纳各种名目的费用,除了报名费、服装押金之外,还有培训费、工服费、保

证金等,有些用人单位还要求劳动者上交身份证、职业资格证等证件并予以扣押,试图通过这种手段稳定员工队伍。劳动者碰上用人单位提出这样的要求,通常会感觉很烦恼:交吧,觉得有点不合理,就拿培训费来说,你企业培训我,是为你企业服务的,怎么还让我来承担这个培训费呢?再说工服费,工服是你企业给我发的,是专门用于工作的,我平时又不穿,这笔费用凭什么要我来承担呢?但是如果交吧,老板很可能让自己走人,自己又实在舍不得这份工作。从现实情况来看,多数劳动者最终还是选择了委曲求全,按照用人单位要求交了这些钱。碰上这样的情况,劳动者怎么处理才能够最大限度地保护自己的权益呢?

勇敢说“不”。向用人单位说“不”的后果,一般来说有这么几个方面:

1. 您被用人单位解雇。当然,用人单位以这种理由解雇劳动者肯定是违法的,劳动者可以通过法律途径要求用人单位收回成命,也可以要求用人单位支付补偿金、赔偿金。但是,从最终结果看,您很可能就不得不放弃这份工作了。2. 用人单位暂时拿您没办法,但不排除今后给您穿小鞋,令您待在这个单位会很难受。3. 用人单位向您妥协,也真诚接受您。这种可能性不是很大,因为用人单位一般会考虑一视同仁,如果向您妥协也就意味着不能向其他员工提出类似要求了。总之,您如果觉得目前这个单位对您来说可有可无,您可以选择说“不”,否则,不要硬顶。

曲线自救。不建议您硬顶,不是让您委曲求全。法律规定,用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。也就是说,用人单位违法向劳动者收取财物是有地方管的,“劳动行政部门”在地方上一般是指“劳动与社会保障局”。由这个规定可见,以各种名义向劳动者收取财物是要被罚款的。您可以把这个规定作为您的武器。当然,我们也不建议您大摇大摆地去劳动局举报用人单位,除非您不打算在那里干了。您可以先把钱交了并索要一份收据,然后以匿名方式向劳动局举报,如果一次不行,就再次举报,一直举报到人家把钱退给您为止。要打算走这条路得有个前提,那就是掌握证据,如用人单位要求您交钱的书面通知、您交了钱后用人单位开给您的收

据等。

请求外援。如果您对向劳动局求助还是感到有点顾虑,您可以考虑向工会求援。工会是代表职工的利益,依法维护职工合法权益的组织,是劳动者的“娘家”。用人单位违反劳动法律、法规规定,严重侵犯职工劳动权益的,工会应当代表职工与用人单位交涉,要求用人单位采取措施予以改正;用人单位应当予以研究处理,并向工会作出答复;用人单位拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理。因此,您可以请求工会帮您维权。规模稍微大点的企业一般都设有工会,从现实情况来看,企业内设的工会很难独立地开展工作、为职工说话,您可能不能完全指望企业工会。别担心,每个县、区还设有总工会,县、区总工会跟企业没什么瓜葛,都是诚心诚意为职工维权的。所以,为保险起见,您可以将举报材料一式两份分别向企业工会和县、区总工会反映,反映给企业工会的,您可以用匿名方式;反映给县、区总工会的材料,应当附有前面说过的相关证据。



法律小贴士

《劳动合同法》第9条:用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

《劳动合同法》第84条:用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,依照前款规定处罚。

2. 老板随意约定试用期限,我该怎么办?



案例

今年6月份,小黄被某机械设备有限公司录用为产品质量检测员。小黄提出想签订为期2年的劳动合同,公司表示同意,但公司人力资源部经理告诉小黄,按照公司的规定,新招用的员工试用期一律为6个月,试用期满后经考核通过方能转正。上班后,小黄一直兢兢业业奋斗,但第5个月的某一天,小黄因为感冒身体不适,工作中一时大意,差点给公司造成损失。第三天,公司通知小黄,因为其工作失误,险些酿成严重后果,决定对其延长试用期3个月。小黄接到通知后万分委屈,工作失误系事出有因,自己马上就要转正了,在这个节骨眼上,公司又单方决定延长试用期,这可怎么办才好呢?



给您说法

试用期作为用人单位考察劳动者是否适合工作岗位、是否与录用要求相一致从而避免用人单位遭受不必要损失的一种制度,其期限的设定是有严格法律规定的。如约定试用期的,用人单位必须和劳动者在劳动合同中明确记载,该试用期条款方能产生法律效力。而试用期期限的约定也不能随心所欲,必须符合法律规定。《劳动法》规定,试用期最长不能超过6个月。《劳动合同法》则更加详细地规定了试用期的期限:劳动合同期限在1年以上3年以下的,试用期不得超过2个月,3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月,并且同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。小黄与公司只签订了为期2年的劳动合同,根据《劳动合同法》的规定,试用期不得超过2个月,但公司要求长达6个月的试用期,该约定明显违法。而公司以小黄工作失误为由,单方延长了3个月的试用期,其做法也是违背法律的。



给您支招

在实际生活中,用人单位“滥用”试用期的现象还是存在的。例如,无论什么岗位,也不管有没有必要约定试用期,用人单位都一律约定试用期,或者约定试岗期、适应期或者实习期,实则就是试用期的“替身”。其实,许多工作岗位都是不需要试用期的,如装卸工、建筑工地上小工等,这些工作岗位技术含量不高或者是纯力气活,如果此时用人单位还要约定三五个月的试用期,那便属于滥用试用期。究其原因,大多用人单位都是考虑到试用期内可以支付较低的劳动报酬,从而达到降低用工成本的目的,还有很多用人单位认为延长试用期,届时可随时辞退劳动者而不用支付相应经济补偿,其实这种想法或者做法都是错误的。那么,原本就处于弱勢的劳动者,在工作中碰到这种随意约定试用期的老板,究竟该怎么办呢?

警惕陷阱。实践中,劳动合同大都是用人单位事先拟定好的,因此您在签下自己的大名之前,一定要万分仔细。首先,如果用人单位明确表明是有试用期的,那么一定要在劳动合同中载明,口头约定是无效的。如果既约定了试用期,又同时约定了试岗期、适应期或者实习期的,劳动者一定要记住,这是属于重复约定试用期的情形,是不合法的,该条款可以要求用人单位予以删除。其次,如果您的劳动合同期限在3年以内的,那么根据法律规定,试用期不得超过2个月,超过这个期限的您应当提出来。最后,您在签订合同的时候一定要看清楚,用人单位提供的是不是劳动合同。实践当中,许多用人单位会让您签订一份试用期合同,并宣称试用期届满后,双方满意再订立书面的劳动合同,这其实是违法的,根据法律规定,劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,这时您可以要求签订正式的劳动合同。

求助政府。看了前面的招数,或许您会觉得不给力,您会说,用人单位财大气粗,往往比较强势,如果我事后发现用人单位违法约定试用期要求他们改正,而用人单位对我的要求充耳不闻或者以辞退我为“要挟”,强迫我接受,我该怎么办呢?别急,针对这种情形,《劳动合同法》已有明文规定,用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正。您大可不必打落牙齿往自己肚子里咽,适时地寻求政府帮忙,通过

劳动局出面,责令用人单位改正违法行为。尽管您也可以申请劳动仲裁,但请求政府部门干预也许会更加便捷。当然,您在寻求劳动行政部门帮助的时候,最好能够带上书面的劳动合同作为证据,咱维权也得有理有据,是不?

小黄的公司试用期即将届满的时候,以小黄工作失误为由,又单方延长了试用期3个月,这种情况或许您也遭遇过。法律规定,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期,不能重复约定试用期,如果用人单位以劳动者调整岗位为由或者以用人单位变更法定代表人、股东、名称为由,要求与劳动者再次约定试用期,这种做法都是违法的。劳动者对于用人单位这种显然违法的行为,可以挺起胸膛勇敢拒绝。此外,法律还特别指出,以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者用人单位和非全日制用工的劳动者之间,是不得约定试用期的。



法律小贴士

《劳动合同法》第19条:劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

《劳动合同法》第83条:用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

3. 企业不跟我签书面劳动合同怎么办?

案例

小戚四个月前经老乡介绍,来到现在这家单位打工,面试时谈好的工作条件包括了休息休假、试用期、薪金待遇等,但是工作了这么久,人事部一直未与其签订书面的劳动合同。经询问,得到的答复是单位里其他员工也没签合同且小戚还在试用期内。小戚认为现在的这份工作危险性比较大,如果不签劳动合同很多利益没有保障。这该怎么办呢?

给您说法

劳动合同是指用人单位与劳动者确立劳动关系,明确双方权利义务的协议。劳动合同的基本内容应当包含劳动合同期限、工作内容、工作地点、劳动报酬、工作时间、休息休假、社会保险、劳动条件、劳动保护、职业危害防护等。用人单位应当自用工之日起与劳动者签订书面劳动合同。在《劳动合同法》颁布前,很多用人单位是不愿与劳动者签订劳动合同的,原因很多,主要是为了规避为劳动者交各项保险金,以及出于可以随时辞退劳动者等考虑,也有用人单位是因为企业规模小,随时都有停业可能,单位员工极不稳定,单位管理、规章制度不完善等原因。但自从《劳动合同法》颁布后,法律明确规定了用人单位应当自用工之日起1个月内与劳动者签订书面合同,否则就应当向劳动者每月支付两倍的工资。用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。为此,很多正规的用人单位都比较积极地与劳动者签订了书面劳动合同。

无论是用人单位还是劳动者均有权利要求对方签订劳动合同,也有义务配合签订劳动合同。用人单位无论以何种理由拒绝与劳动者签订劳动合同均是不合法的。