

ZHICHANG WEIQUAN ZHINAN

职场 维权指南

姜怡 裴斐 张明坤 著



8

福建人民出版社

● 消费者维权金手指丛书 ●

ZHICHANG WEIQUAN ZHINAN

职场 维权指南

姜怡 裴斐 张明坤 著



福建人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职场维权指南/姜怡, 裴斐, 张明珅编著, —福州:
福建人民出版社, 2004. 1

ISBN 7-211-04613-9

I. 职… II. ①姜…②裴…③张… III. 劳动法
——案例——分析——中国 IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 116533 号

消费者维权金手指丛书

职场维权指南

ZHICHANG WEIQUAN ZHINAN

姜怡 裴斐 张明珅 著

*

福建人民出版社出版发行

(福州东水路 76 号 邮编: 350001)

三明地质印刷厂印刷

(三明市富兴路 15 号 邮编: 365001)

开本 850 毫米×1168 毫米 1/32 9.5 印张 2 插页 220 千字

2004 年 3 月第 1 版

2004 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 7-211-04613-9

D·412 定价: 15.20 元

本书如有印装质量问题, 请向承印厂调换

序 言

旅游、购房、就业……几乎是当下人们谈话不可或缺的话题。但随之而来的旅游投诉、购房投诉、就业投诉也是见诸报端频率较高的词汇。例如，每年“黄金周”旅游后，媒体中一桩桩、一件件的投诉案件是极为抢人眼球的。尽管谁也不愿意蹚这潭浑水，但哪一天落到你头上，别把它当成偶然，因为旅游、购房、就业与我们的生活息息相关。

就拿旅游来说吧。旅游本是一件怡情养性、放松身心的好事，但每次旅游归来都有人觉得是花钱买气受或是花钱买罪受，直至愤而投诉。可以说，投诉是包括游客、旅行社、管理部门各方都不愿见到的事，但它又确确实实存在着，成了与旅游不离不弃的一道阴影。有的“野马旅行社”与“野导游”非法经营、暗中拉客、价格欺诈、扰乱旅游市场秩序；有的旅行社与导游违规经营、超范围经营、登虚假广告、削价竞争、私收回扣、索要小费，甚至出现“甩团”事件。例如，某地一旅游团到旅游点后因为组团社没有支付地接费用给当地的旅行社而导致行程中断，游客投诉到组团社和省旅游局，发现该旅行社已经人去楼空，最后只能动用质量保证金进行赔偿。

旅游市场如是，房地产市场呢？随着我国经济体制改革的深入，广大人民群众的生活水平日益提高，对于住房条件改善的需求也不断增长，全国各地的房地产市场发展迅猛。然而，由于我国



有关房产交易、租赁、装修、物业管理等方面法律法规的不完善，以及传统经济体制下所形成的观念的影响，加之某些房产建筑、开发、销售商的恶意行为，导致在房产交易量不断上升的同时，房产市场的消费者权益受到侵害的情况也日益突出，广大消费者对房产交易及与之相关问题的投诉也急速升温，房产纠纷已成为一个社会热点问题。

消费者如何有效地保护自身权益？房产、用工单位、旅游从业者如何提高服务质量，避免纠纷的产生？“消费者维权金手指丛书”精选了大量近年来在现实生活中出现的典型案例，并且从法律的角度做了点评。这些案例对消费者增强法律意识，在自己的权益，受到侵害后勇敢地拿起法律的武器维护自己的权益，很有参考价值。它对房产从业者、用工单位、旅游从业者都具有很好的警示作用。它向消费者宣传、介绍有关旅游消费方面的法律、法规，使消费者了解自己在此类消费中享有哪些合法的权益，一旦受到伤害，该如何运用法律的武器保护自己。

以《旅游维权指南》为例，旅游服务质量问题，包括交通、餐饮、住宿、导游服务等方面，价格问题，虚假广告问题，导游误导购物，合同不符及在组团不成时向别的旅行社随意“转卖”游客等，擅自增减旅游项目，旅游行程地延误变更等是旅游投诉的重要领域。书中精选了这方面的案例，对旅游者极有教益。同时，书中介绍了大量的旅游维权知识，让旅游者了解在旅游消费中应该注意的问题，以及如何避免自身的合法权益受到伤害等维权常识。例如，如何界定旅游消费中受到的精神伤害；旅游及相关服务的行业规范有哪些，如何评判服务的优劣；什么是广告欺诈、价格欺诈，经营者一旦出现欺诈行为应当承担什么样的责任等。再如，部分旅行社故意利用格式合同玩起了“文字游戏”，在合同约定的景点前加上了“远眺、近观、眺望”等修饰词汇，

实际则在游程中将景点大量“缩水”。通过这些旅游维权知识的介绍，旅游者对维护自身合法权益一定会有更深层次的理解。

《购房维权指南》选取了在实际生活中发生的有关购房常识、期房买卖、现房买卖、二手房买卖、房屋中介、贷款合同、权证办理、商品房装修、物业管理、房屋租赁等方面的一些典型案例，并就这些案例予以评析，希望通过对这些案例的分析、讲解及就相关问题的归纳、总结，能使广大购房者对于在房产交易、租赁、装修以及物业管理等各环节较易发生的纠纷加以重视，并举一反三，从而在日后尽量避免发生类似纠纷，并善于运用法律有效地保障自己的权益。

《职场维权指南》通过一系列案例来对劳动法律、法规进行透彻的分析，并尽可能完备地附有相关法律、法规和司法解释，从而大大便利了读者对劳动就业法律、法规的理解。它对在职场拼搏中的广大工薪阶层维护自己的权益大有裨益。

作 者

2003年11月于上海

3

目 录

第一章 总 则

1. 雇工受伤能得到赔偿吗〔 1 〕
2. 职工擅自离职, 抵押金应该返还吗〔 2 〕
3. 没有签订劳动合同就不受《劳动法》保护吗〔 4 〕
4. 建立劳动关系时扣押劳动者的证件, 合法吗〔 5 〕
5. 夫妻俩一个离开企业, 另一个也一定要离开吗〔 6 〕
6. 商店失窃, 单位扣发员工的工资并不退还风险抵押金,
对吗〔 8 〕
7. 事业单位员工辞职纠纷如何处理〔 9 〕
8. 如何认定事实劳动关系〔 11 〕
9. 员工在合同上已自愿签名, 是否就一定要履行这份合
同呢〔 12 〕
10. 劳动合同中可以规定员工不能结婚吗〔 14 〕
11. 公司规定禁止同事恋爱结婚是否违法〔 16 〕
12. 工厂可以规定在学徒期内不准结婚吗〔 17 〕
13. 工会组织应如何产生〔 18 〕
14. 合同期满单位不同意我走, 怎么办〔 19 〕
15. 居委会干部可以申请劳动争议仲裁吗〔 20 〕
16. 《员工守则》上规定 5 年服务期, 劳动合同期限为 2



- 年, 哪个有效 (22)
17. 合同期满离职, 单位不退押金, 反而要我交培训费, 怎么办 (23)
18. 事业单位劳动合同制工人能否适用《劳动法》 (25)
19. 企业可否以员工参加和组织工会为由辞退员工 (26)

第二章 促进就业

1. 做同样的工作, 女性的工资比男性少, 这合法吗 (28)
2. 被裁减人员有优先录用权吗 (29)
3. 农民工应当与其他合同制工人一样同工同酬吗 (30)
4. 因工负伤如何认定 (32)
5. 外国人在中国就业有哪些限制条件 (33)
6. 招聘单位可以收招聘费吗 (35)
7. 招聘单位根据性别设置不同的录用标准, 怎么办 (36)
8. 招聘单位可以因应聘者是回族不录用吗 (38)
9. 企业招收下岗失业人员有什么鼓励政策 (39)
10. 单位可以强行解除与残疾人劳动关系吗 (40)
11. 找到新工作还能拿原破产企业的安置费吗 (41)
12. 企业破产后, 原固定工和合同制职工享受待遇有何不同 (42)
13. 要求用人单位安排残疾人就业合理吗 (44)
14. 企业因应聘者属相拒绝录用, 对不对 (45)

第三章 劳动合同和集体合同

1. 公司可以任意更改合同的期限吗 (46)
2. 用人单位随意改变劳动者工作岗位, 怎么办 (48)
3. 用人单位可以任意终止履行劳动合同吗 (49)

4. 劳动合同期满未办理终止手续, 怎么办	(51)
5. 职工违约“跳槽”应负赔偿责任吗	(54)
6. 公司虚假许诺签订的劳动合同有效吗	(56)
7. 应聘作假过关得到的劳动合同有效吗	(58)
8. “工伤概不负责”的条款有效吗	(61)
9. 默认的劳动合同应当继续履行合同吗	(63)
10. 劳动合同可以口头订立吗	(65)
11. 用人单位可以这样收费吗	(68)
12. 合同条款可以约定社会保障金吗	(70)
13. 余某可以要求签订无固定期限劳动合同吗	(72)
14. 试用期可以延长吗	(74)
15. 如何约定保守商业秘密条款	(76)
16. 解除侵犯商业秘密者劳动合同, 一定要支付经济补偿金吗	(78)
17. 考上研究生能解除劳动合同吗	(80)
18. 试用期内不能胜任工作, 怎么办	(82)
19. 试用期约定不明的, 怎么办	(84)
20. 末位淘汰, 合法吗	(85)
21. 吕某可以这样被解除劳动合同吗	(87)
22. 试用期内可随时解除劳动合同吗	(88)
23. 员工承担刑事责任时, 单位可以解除劳动合同吗	(90)
24. 劳动者有不影响工作的健康问题, 可以解除劳动合同吗	(92)
25. 这样解除劳动合同合法吗	(94)
26. 因变更劳动合同解除劳动合同关系, 用人单位要支付补偿金吗	(96)



27. 破产整顿期间可以裁减工人吗 (98)
28. 因违反劳动纪律被解除劳动合同, 可以得到补偿吗 (101)
29. 用人单位可以解除怀孕女工的劳动合同吗 (102)
30. 用人单位不答复辞职请求时, 怎样解除劳动合同 (105)
31. 什么情况下, 劳动者可以无条件解除劳动合同 (108)
32. 集体合同不能违反《劳动法》 (110)
33. 集体合同与劳动合同的效力, 哪个更高 (111)

第四章 工作时间与休息休假

1. 我有权拒绝单位的加班吗 (114)
2. 探亲休假是否只能“探亲” (116)
3. 我有权拒绝双休日加班吗 (118)
4. 单位变相延长工作时间, 怎么办 (120)
5. 劳动行政监察部门有权干预职工自愿加班行为吗 (121)

第五章 工 资

1. 提成工资怎么算 (124)
2. 能否以实物代替职工工资 (125)
3. 节日加班有什么待遇 (127)
4. 我的工资可以乱扣吗 (129)
5. 扣工资顶替赔偿损失, 是否应该有限度 (130)
6. 计件工资制, 如何认定加班 (131)
7. 我出庭作证, 却被扣了年终奖 (133)
8. 单位有权停发我的工资吗 (135)
9. 我参加自学考试请假应被扣工资吗 (137)
10. 用人单位可否将工资随意支付给他人呢 (139)

- 11. 最低工资标准是否适用于试用期工人 (141)
- 12. 单位可以因为此事扣发我的奖金吗 (142)

第六章 劳动安全卫生

- 1. 企业以改制为由, 终止患职业病职工的劳动合同, 对吗 ... (145)
- 2. 劳动者享有哪些卫生保护权利 (146)
- 3. 见义勇为受伤是工伤吗 (148)
- 4. 在交通事故中负全责的司机能否认定为工伤 (148)
- 5. 企业是否必须为职工提供符合国家规定的劳动条件 ... (149)
- 6. 企业可以让违反操作规程的劳动者承担损失吗 (150)
- 7. 确诊患尘肺病的职工, 能继续从事粉尘作业吗 (152)
- 8. 企业未对从事职业危害作业的职工进行定期健康检查,
怎么办 (153)
- 9. 劳动场所的安全卫生不符合规定, 怎么办 (154)
- 10. 这起事故由谁承担责任 (156)
- 11. 企业未按规定提供劳动防护用品, 怎么办 (157)
- 12. 企业能否与工伤职工解除劳动合同 (158)
- 13. 企业招用童工发生安全事故, 如何处理 (159)
- 14. 劳动者隐瞒病史, 如何处理 (161)
- 15. 职工在上班时间突发疾病致死, 如何定性 (163)
- 16. 外地民工工伤待遇和当地工人工伤待遇不同, 怎么办 ... (164)

第七章 女职工和未成年工特殊保护

- 1. 单位可以安排女工做这些工作吗 (166)
- 2. 女工经期的保护包括哪些内容 (169)
- 3. 怀孕期间的女工应受到那些特殊保护 (172)



4. 在女工怀孕期间,单位可以解除劳动合同吗 (175)
5. 女工在产期应该享受哪些待遇 (177)
6. 怀孕后流产是否享有产假 (180)
7. “三期”期间哪些条件下才可以解除劳动合同 (182)
8. 哺乳期女工应享受哪些特殊保护 (184)
9. 女工在哺乳期内生病,单位可以解除合同吗 (186)
10. 我结婚了,单位就可以解除劳动合同吗 (188)
11. 丈夫跳槽,妻子就要下岗吗 (190)
12. 订立了劳动合同,就可以使用童工吗 (192)
13. 特定情形下使用童工有哪些规定 (196)
14. 未成年工的特殊保护,包括哪些内容 (198)

第八章 职业培训

1. 不交培训费公司就不办退工手续,对吗 (201)
2. 劳动者为公司创造的利润能否抵冲培训费 (203)
3. 培训结束后未满服务期,可以不辞而别吗 (204)
4. 劳动者违反培训协议解除劳动合同,应承担赔偿责任吗 ... (206)
5. 单位对员工自费学习的学费予以报销后,能否要求赔偿 ... (208)
6. 赔偿培训费,该如何计算 (210)
7. 辞职时对转岗培训也要赔偿费用吗 (212)
8. 劳动者提请解除劳动合同,应赔偿用人单位支付的教
育培训费吗 (214)
9. 合同期满后离职,公司让我交培训费,怎么办 (216)
10. 招聘广告中承诺出国培训,实际却没有,怎么办 ... (219)
11. 任职期间出国,是出差工作还是培训 (220)

12. 学成归来后到新单位上班, 可以吗 (222)
13. 没有上岗证的员工, 可以拒绝单位领导指派必须持证上岗的工作吗 (223)
14. 单位不履行培训承诺, 怎么办 (224)
15. 员工受到单位辞退处理, 还要不要支付培训费 (225)
16. 培训合同规定赔偿数额过高, 怎么办 (226)
17. 员工在续订合同后不辞而别, 企业能要求他赔偿上一合同期的培训费吗 (228)

第九章 社会保险和福利

1. 没签劳动合同出了工伤, 怎么办 (230)
2. 单位是否应该为我补缴基本的养老保险费 (231)
3. 非因工负伤医疗期未滿, 可以终止合同吗 (233)
4. 单位可以因为我患上乙肝而解除劳动合同吗 (236)
5. 因抢险死亡, 应认定为工伤死亡吗 (238)
6. 合同中是否可以约定“工伤概不负责” (240)
7. 存在劳动关系是认定工伤赔偿的前提条件吗 (243)
8. 出租车“替班司机”可以享受工伤工亡待遇吗 (245)
9. 抓小偷受伤, 是否应享受工伤待遇 (248)
10. 临时工工伤待遇应该由谁来承担 (249)
11. 工作调动后还能享受一次性伤残就业补助金吗 (251)
12. 双重劳动关系中, 职工的工伤待遇问题应该怎样处理 (253)
13. 交通事故责任与工伤待遇相冲突吗 (255)
14. 建筑临时工的“生死条款”有效吗 (257)
15. 我还能领取待业救济金吗 (260)



第十章 监督检查

1. 向上级单位反映情况后扣工资, 怎么办 (262)
2. 劳动监察过程中程序欠妥, 会影响监察效力吗 (263)
3. 劳动监察的处罚决定, 能强制执行吗 (265)
4. 对员工的举报信, 该如何处理 (266)
5. 厂方可否因为职工要求罢免厂长而将职工辞退 (268)
6. 企业将社会保险费发给员工, 由员工自行参加社会保险, 对不对 (270)
7. 单位对女工特殊保护的规定与国家规定不符, 怎么办 (271)
8. 单位可以安排未成年工从事有害工作吗 (273)

第十一章 法律责任

1. 用工单位故意不订立合同, 该负什么责任 (275)
2. 员工可以拒绝冒险作业吗 (276)
3. 童工出事故, 用人单位该负什么责任 (278)
4. 我亲戚与单位有经济纠纷, 单位就扣我的工资, 这样做对不对 (279)
5. 企业可以不参加社会保险吗 (281)
6. 高薪能代替社会保险吗 (282)
7. 企业规定员工必须参加集资, 否则按除名处理, 这样的规定合法吗 (284)
8. 单位可以用提供免费午餐代替劳动防护措施吗 (285)
9. 工厂不执行对女工“三期”的特殊保护, 如何纠正 (286)
- 后记 (289)

第一章 总 则

1. 雇工受伤能得到赔偿吗

案情介绍

陈某从 1996 年 8 月起受雇于赖某，主要工作是跟车协助。双方口头约定，赖某每月付给陈某工资 300 元，并负责吃、住。10 月 7 日晚，运沙车倒车时，陈某被正在转正的三角架将左腿夹断。陈某住院期间，其父与赖某达成由赖某负担此次住院期间的一切开支，并再支付 1000 元继续治疗费用，今后不再承担其他责任的善后处理协议。陈某回家后，继续住院治疗，花费医疗费 2643.20 元。出院后，陈某因多次要求赖某赔偿损失一事未果，遂提起诉讼。

法律依据

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”

劳动部劳部发〔1995〕309 号《关于贯彻执行〈中华人民共和国



《劳动法》若干问题的意见》第一条规定：“劳动法第二条中的‘个体经济组织’，是指一般雇工在七人以下的个体工商户。”

分析与解决

本案中，赖某没有工商行政管理部门颁发的个体工商户营业执照，不是依法成立的个体工商户，故不能作为劳动法律关系的主体。

2 陈某和赖某达成口头协议，由陈某为赖某提供劳务，赖某给付陈某报酬，属雇佣合同。该合同符合《中华人民共和国民事诉讼法通则》（以下称《民法通则》）规定的民事法律行为成立和有效的全部要件，应受法律保护。雇工在工作期间因职务行为而受伤，应当由雇主赖某承担民事责任。赖某无证据证实此次事故的发生与陈某的故意或重大过失有关，应当承担事故的全部赔偿责任。

本案不是劳动法律关系，而是雇佣法律关系，属人民法院主管范围，劳动仲裁不是本案的必经程序。因此，陈某可直接向法院起诉。陈某受伤住院后，同赖某达成的善后处理协议，非陈某本人的真实意思表示，应为无效。陈某可向赖某要求支付医疗费、伤残抚恤金、医疗补助费等等。

2. 职工擅自离职，抵押金应该返还吗

案情介绍

1998年3月16日，封某被某制衣公司招聘为技术员，双方签订了为期3年的劳动合同。合同规定：被聘职工必须向企业交纳4000元的风险抵押金，待合同终止后，企业连本带息返还；合同期限内，职工一旦违约或严重违反劳动纪律，风险抵押金将

不予退还。1998年11月3日，封某前往某服装厂应聘服装设计师，被对方录取。11月18日，封某向单位递交了辞职报告，并要求退还4000元风险抵押金。在未获批准的情况下，封某于11月23日离开公司。12月17日，某制衣公司以封某连续旷工超过15天为由，对其作出了除名处理。封某不服，遂提起申诉。

法律依据

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十四条明确指出：“用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）。对违反以上规定的，由公安部门 and 劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。”

《劳动法》第三十一条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”

国务院国发〔1982〕59号《企业职工奖惩条例》第十八条规定：“职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过十五天，或者一年以内累计旷工时间超过三十天的，企业有权予以除名。”

分析与评述

某制衣公司虽然在劳动合同中约定了风险抵押金条款，并且规定职工一旦违纪或违约，风险抵押金将不予退还，但由于该条款严重违反了有关法律规定，因此，从订立之日起就是无效的。封某虽然提前解除劳动合同，擅自离职，单位也应该退还收取的抵押金。至于除名问题，由于封某未按《劳动法》第三十一条规定“提前三十日以书面形式通知用人单位”，且辞职未获公司同