

Hello Boss,
Please Take the Labor Rights Seriously

老板

刘兵
曾星月
著

这是我的权利

——劳动者依法维权案例与图解



四十张图表，近百个案例，简明易懂
为劳动者提供一站式维权解决方案



中国政法大学出版社

作者简介

刘兵，男，山东即墨人，法学博士，山东科技大学讲师，硕士生导师，兼职律师。1998年9月至2005年7月就读于西北政法大学，先后获法学学士、法学硕士学位，2008年10月至2011年6月就读于中国政法大学，获法学博士学位。主要研究方向为法律方法、地方法制与劳动权利理论，近年来主持山东省社科普及项目1项，参与国家社科基金项目3项，主编教材1部，发表论文多篇。作为兼职律师积极参加法律公益实践，曾担任青岛经济技术开发区总工会法律顾问和职工法律服务律师团成员，担任多家大型企业法律顾问。

曾星月，女，湖南洞口人，法学硕士，山东科技大学讲师，兼职律师。

老板，这是我的权利

——劳动者依法维权案例与图解

刘 兵 曾星月 著

中国政法大学出版社

2019·北京

- 声 明
1. 版权所有，侵权必究。
 2. 如有缺页、倒装问题，由出版社负责退换。

图书在版编目（C I P）数据

老板,这是我的权利:劳动者依法维权案例与图解/刘兵,曾星月著. —北京:中国政法大学出版社,2019.11

ISBN 978-7-5620-9291-9

I. ①老… II. ①刘… ②曾… III. ①劳动法—案例—中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第248785号

出 版 者	中国政法大学出版社
地 址	北京市海淀区西土城路25号
邮寄地址	北京100088信箱8034分箱 邮编100088
网 址	http://www.cuplpress.com (网络实名:中国政法大学出版社)
电 话	010-58908586(编辑部) 58908334(邮购部)
编辑邮箱	zhengfadch@126.com
承 印	固安华明印业有限公司
开 本	650mm×980mm 1/16
印 张	16
字 数	240千字
版 次	2019年11月第1版
印 次	2019年11月第1次印刷
定 价	49.00元

本书是 2013 年山东省社科普及与应用重点自筹项目
《老板，这是我的权利——劳动者依法维权案例与图解》的最终成果

山东科技大学学术著作出版基金资助

前言

Preface

劳动争议作为劳资矛盾的表现形式是当前我国社会矛盾纠纷集中和多发的领域。尽管劳资矛盾是市场经济中必然存在的社会矛盾，但如果劳动争议不能得到理性化、法治化解决，则可能引发更大的社会矛盾。因此，我国近些年来已经出台了大量有关劳动与社会保障方面的法律法规和政策，预防和化解劳动争议。实践表明，这些法律法规对建立和谐的劳动关系、保障劳动者的权利都起到了积极作用，劳动争议预防和化解的制度体系和机制取得了良好效果。

完善的法律制度体系和机制是防范和化解劳动争议的前提条件，而在制度体系和机制运行过程中，劳动者的权利意识和维权方式同样非常重要，它通常影响着劳动争议形成和发展的走向。劳动者权利意识的提高是市场经济发展与社会进步的表现，也是劳动关系发展的趋势。然而，在当前劳动关系和劳动争议的实践中，劳动者普遍存在权利意识模糊、维权方式粗放等问题。对于劳动者而言，抽象而又精细的法律制度虽然是其维权的基础，但是，劳动权利的指向性和具体化仍需要某种转换机制，否则劳动者难以准确理解由法律和制度所保障的劳动权利，也会制约其权利意识的提升和维权方式的法治化。正是基于这样的考虑，我们申请并获批山东省社科普及与应用重点项目《老板，这是我的权利——劳动者依法维权案例与图解》，本书就是该项目的最终成果。

本书以劳动权利为着眼点，站在劳动者的角度，通过具体案例



的解析，帮助读者全面、系统、深入地理解《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规的规定，从而使劳动者在发生劳动争议时能够依法维权。作者在从事法学教学与研究、律师实践过程中，广泛搜集近几年出现的典型案例，结合实践经验，精心编写了面向劳动者的这本“权利图谱”，案例的整合与解析体现着作者对劳动权利体系与功能的深刻理解。当然，作者并不希望因其学术性而牺牲本书的实用功能，而是追求以通俗的语言将劳动者的权利，以及维护合法正当权利的方式娓娓道来，使其成为劳动者知法、用法，勇于维权、善于维权的“金钥匙”，让劳动者在主张和维护其合法权利时能够硬气地说：“老板，这是我的权利！”

需要说明的是，书中的案例大多是精选自各地劳动争议仲裁委员会或法院所公布的典型案例，作者结合法律规定和实践情况进行了重新整合，案例中的人名、企业名称皆为化名。同时，为了便于阅读和查找，本书对各个案例设定关键词，并在书后编写索引，读者可以按图索骥。当然，由于时间和能力所限，书中的疏漏和不足之处在所难免，敬请读者不吝批评、赐教。

作者谨识

2019年5月

目 录

第一章 我不是你的奴隶——人身权利篇	/ 1
1. 用人单位强迫劳动者加班，劳动者有权解除劳动合同	/ 3
2. 用人单位强迫职工劳动，情节严重的构成犯罪	/ 5
3. 强迫员工跪地爬，用人单位担责任	/ 6
4. 女职工遭受上司性骚扰而提出辞职，可以要求用人单位支付 经济补偿金	/ 9
5. 用人单位调岗具有侮辱性，迫使劳动者离职需赔偿	/ 10
6. 劳动者受到第三人侵权构成工伤，可以同时主张侵权损害 赔偿和工伤保险赔偿	/ 12
7. 用人单位工作环境恶劣，劳动者可以辞职并索赔	/ 14
第二章 我相信白纸黑字——劳动合同篇	/ 17
1. 用人单位未与劳动者签订劳动合同应向劳动者支付双倍工资	/ 19
2. 用人单位未与劳动者签订书面劳动合同如何确认劳动关系？	/ 20
3. 劳动合同的试用期应当怎样确定？	/ 22
4. 劳动者连续工作满十年有权要求签订无固定期限劳动合同	/ 25
5. 劳动者伪造学历被用人单位辞退	/ 27
6. 劳动者因自身原因不签劳动合同主张双倍工资被驳回	/ 29
7. 用人单位以调岗变相辞退员工被判支付经济补偿金	/ 30
8. 企业搬迁劳动者可不履行劳动合同	/ 33



- 9. 用人单位法定代表人或股东变更不影响劳动合同的履行 / 36
- 10. 用人单位应当按劳动合同约定提供劳动条件 / 37

第三章 我劳动要有报酬——劳动报酬篇 / 39

- 1. 用人单位不能随意对劳动者进行罚款 / 41
- 2. 用人单位以考核未达标为由扣发绩效工资被判补发和赔偿 / 43
- 3. 用人单位以抵债商品抵发工资被判违法 / 45
- 4. 用人单位未经民主程序制定的加班制度不得对抗
劳动者要求支付加班费的主张 / 46
- 5. 用工形式约定为非全日制用工，劳动者不能主张加班工资 / 49
- 6. 用人单位未与劳动者协商不得随意变更业务提成比例 / 51
- 7. 劳动者被调岗降薪有权要求用人单位支付经济补偿金 / 53
- 8. 用人单位向劳动者支付的非工资性收入是否属于工资的组成部分 / 54
- 9. 拖欠工资要不得，恶意欠薪把牢坐 / 57

第四章 我不是工作机器——休息休假篇 / 61

- 1. 用人单位在法律规定的医疗期内不能解除劳动合同 / 63
- 2. 用人单位在劳动者医疗期满后直接与其解除劳动合同
合同被判支付经济赔偿金 / 65
- 3. 劳动者春节请假返乡未获批准，回厂上班被辞退 / 66
- 4. 劳动者岗位的工时工作制度应根据实际工作情况予以确定 / 67
- 5. 工作不满一年解除劳动合同，单位拒付未休年假工资败诉 / 69
- 6. 做产检休产假被扣工资，女职工状告公司打赢官司 / 71

第五章 我劳动需要保障——劳动保障篇 / 75

- 1. 未按规定险种为劳动者建立社保关系需支付经济赔偿金 / 77
- 2. 用人单位为劳动者缴纳社会保险费义务不能因双方的约定而免除 / 78
- 3. 用人单位依员工意愿未缴社保被裁定依法补缴 / 79
- 4. 发放社保补贴不能免除用人单位办理社保义务 / 81
- 5. 用人单位未依法为劳动者缴纳养老保险费被判赔偿劳动者损失 / 82

6. 用人单位未给服务期内的劳动者办社保，劳动者辞职 无需返还培训费用	/ 83
7. 用人单位未为劳动者办理医疗保险应承担医保责任	/ 84
8. 用人单位未缴纳社保费，劳动者未以此为由通知用人单位 擅自离岗视为旷工	/ 85
9. 从事危害作业，全程都要健康检查	/ 87
10. 用人单位应向劳动者发放防暑降温费	/ 89
第六章 女工也顶半边天——女职工权益保障篇	/ 93
1. 用人单位不能以女职工未婚先孕为由解除劳动合同	/ 95
2. 女职工休产假期间用人单位不能只按最低工资标准发放工资	/ 97
3. 怀孕女职工请假休息被用人单位以旷工为由辞退	/ 98
4. 女职工哺乳期能否被调岗安排上夜班?	/ 100
5. 用人单位不能以转产裁员为由与怀孕女职工解除劳动合同	/ 102
6. 女职工在劳动合同解除后发现解除前已怀孕，不能要求 继续履行劳动合同	/ 104
7. 劳动合同在哺乳期期间内届满，应依法续延至哺乳期满	/ 106
8. 怀孕期间被降低工资，法院依法判决补足	/ 108
9. 女职工因怀孕被解除劳动合同，法院判决继续履行	/ 109
10. 扣减女职工生育津贴，法院依法判决补足	/ 111
11. 怀孕职工提交假材料请病假，被合法解除劳动合同	/ 113
12. 女职工在孕期严重违反用人单位规章制度，用人单位可以 与其解除劳动合同	/ 114
第七章 同工就需要同酬——劳务派遣篇	/ 117
1. 劳务派遣工遭遇同工不同酬，劳务公司赔差额	/ 119
2. 派遣合同无效，用工单位和派遣公司连带赔偿	/ 121
3. 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位派遣劳动者	/ 122
4. 被派遣劳动者发生工伤，派遣单位和用工单位承担连带责任	/ 124



5. 劳务派遣工遭车祸，两东家均被赔偿 / 126
6. 劳务派遣工的加班工资应由用工单位支付 / 127
7. 劳动者工作岗位和内容不变，劳务派遣公司变更，
劳动者工作年限应合并计算 / 127
8. 被派遣劳动者应当遵守用工单位的规章制度 / 129
9. “同工同酬”并不等同于相同岗位等额薪酬 / 130

第八章 我的工伤你负责——工伤保险篇 / 133

1. 劳动者工作 5 天因工受伤，用人单位仍须担责 / 135
2. 商业保险不能代替工伤保险 / 136
3. 单位中断缴纳社保致员工无法享受工伤待遇需赔偿 / 138
4. 因第三人侵权构成工伤，用人单位可先行赔付工伤保险 / 139
5. 工伤赔偿额过低，“私了”协议无效，职工告单位打赢官司 / 141
6. 被派遣劳动者发生工伤，用人单位和用工单位承担连带责任 / 143
7. 违法发包工程致雇员伤害，仍应承担用工主体责任 / 144
8. 发包人与个人承包经营者对劳动者的损害承担连带责任 / 146
9. 职业病职工离岗前工伤认定期间，按原工资发放 / 147
10. 内退再就业劳动者的工伤保险不能少 / 148

第九章 工会为我来说话——工会组织篇 / 151

1. 炒人未征求工会意见，用人单位被裁定违法解除合同 / 153
2. 用人单位单方解除劳动合同应事先将理由通知工会 / 155
3. 用人单位的规章制度未经民主程序制定不能作为
解除劳动合同的依据 / 156
4. 劳动者有依法参加和组织工会的权利 / 159
5. 劳务派遣工有在用工单位参加工会的权利 / 161
6. 工会委员劳动合同应自动延续至任期届满 / 162
7. 工会主席的劳动合同期限可自动延长 / 163
8. 工会委员任职期间用人单位不得任意解除劳动合同 / 164

9. 工会主席任职期间用人单位不得随意调动其工作岗位	/ 165
10. 用人单位不得随意罢免工会主席	/ 166
第十章 国家为我来撑腰——劳动争议篇	/ 171
1. 发生劳动争议, 劳动者可以通过多种途径维权	/ 173
2. 劳动者应选择 in 劳动合同履行地或用人单位所在地申请劳动仲裁	/ 175
3. 申请仲裁要及时, 保存证据是关键	/ 177
4. 因企业员工年终奖发生的争议适用特殊仲裁时效	/ 178
5. 是否存在劳动关系, 劳动者完成初步证明责任后, 举证 责任转移给用人单位	/ 180
6. 因工坠亡被否认员工身份, 同事证言帮证劳动关系	/ 181
7. 劳动者对加班事实负有初步举证责任	/ 182
8. 节假日加班没加班费, 员工无证据部分胜诉	/ 185
9. 用人单位不可以同时要求返还培训费和支付违约金	/ 186
10. 仲裁裁决生效后劳动者有权申请法院强制执行	/ 188
附录一 关键词索引	/ 191
附录二 常用劳动法律法规	/ 195



维权图解目录

图表 1	劳动者被强迫劳动的维权途径	/ 4
图表 2	劳动者可以立即解除劳动合同的情形	/ 6
图表 3	用人单位侵犯劳动者人身权的法律责任	/ 8
图表 4	用人单位调整劳动者工作岗位应当具备的条件	/ 12
图表 5	劳动者遭受第三人侵权导致人身损害可以主张的赔偿项目	/ 14
图表 6	重大劳动安全事故罪	/ 16
图表 7	用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的法律后果	/ 20
图表 8	证明存在劳动关系的证据	/ 22
图表 9	劳动合同试用期的期限	/ 24
图表 10	订立无固定期限劳动合同的情形	/ 26
图表 11	劳动者辞职可以要求用人单位支付经济补偿金的情形	/ 32
图表 12	用人单位提出解除劳动合同时劳动者有权要求 支付经济补偿金的情形	/ 33
图表 13	劳动合同终止时劳动者可以要求用人单位支付 经济补偿金的情形	/ 33
图表 14	用人单位可以单方解除劳动合同的情形	/ 35
图表 15	用人单位可以扣除劳动者工资的情形	/ 42
图表 16	加班工资的计算标准	/ 49
图表 17	全日制用工与非全日制用工的区别	/ 51
图表 18	经济补偿金和赔偿金的计算方式与标准	/ 54

图表 19	劳动者劳动报酬与工资的构成	/ 57
图表 20	劳动者患病或非因工负伤医疗期	/ 64
图表 21	劳动者应当享受的法定休假日	/ 67
图表 22	劳动者带薪年假的天数与未休假报酬	/ 71
图表 23	用人单位应为劳动者办理的社会保险项目及缴费主体	/ 78
图表 24	用人单位可以与“三期”女职工解除劳动合同的情形	/ 96
图表 25	女职工产假休假天数与待遇	/ 98
图表 26	孕期女职工的劳动保护	/ 100
图表 27	女职工哺乳期的劳动保护	/ 102
图表 28	女职工在“三期”内劳动合同期满应当续延至 “三期”期满时终止	/ 108
图表 29	劳务派遣中的三方关系	/ 121
图表 30	劳务派遣中的用工责任	/ 125
图表 31	劳动者应当被认定为工伤的情形	/ 136
图表 32	劳动者应被认定为视同工伤的情形	/ 138
图表 33	劳动者应当享受的工伤保险待遇	/ 140
图表 34	工伤认定的程序	/ 149
图表 35	用人单位以劳动者严重违反规章制度为由解除劳动合同的程序	/ 154
图表 36	用人单位规章制度制定的程序	/ 158
图表 37	工会的权利与职责	/ 162
图表 38	企业工会工作人员的权利保障	/ 169
图表 39	发生劳动争议后劳动者可以选择的争议解决方式	/ 175
图表 40	劳动争议仲裁流程图	/ 190

老板

这是我的权利

CHAPTER 1

第一章

我不是你的奴隶——人身权利篇

1. 用人单位强迫劳动者加班,劳动者有权解除劳动合同

【权利提示】用人单位以暴力、威胁或限制人身自由方法强迫劳动者参加劳动或者加班的,劳动者有权立即解除劳动合同,向有关部门投诉或控告,并有权要求用人单位支付加班工资和解除劳动合同补偿金。

【关键词】人身自由权 限制人身自由 强迫劳动 立即解除劳动合同 经济补偿金

【维权案例】

杨万才2014年入职某物流公司从事搬运工工作。物流公司业务比较多,经常要求员工加班加点完成发货订单。2015年3月10日,物流公司又接到一个大订单,客户要求第二天必须发货。物流公司于是要求所有员工当天晚上必须通宵加班,以完成订单。杨万才因家中孩子生病需要回家照顾,晚上加班到11点时向公司领导提出要求下班。但是,公司领导不同意,并表示所有人都在加班,任何人不能以任何借口离开公司,而且公司的大门也被关闭。杨万才着急回家,没有理会公司的要求,试图翻墙离开,但却被公司的保安队长带人拖了下来,保安队长对杨万才进行了推搡、威胁。见此情形,杨万才只得作罢,回到车间继续加班,直到第二天完成订单才得以离开公司。

杨万才认为物流公司以限制人身自由的方式强迫加班,侵犯了他的权利,于是向物流公司提出辞职,并向当地劳动监察部门进行投诉。劳动监察大队对物流公司强迫员工加班的行为进行了调查,认定物流公司强迫员工加班的事实成立,责令物流公司改正并处以2万元罚款。杨万才随后向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求物流公司支付加班费和解除劳动合同补偿金。仲裁委员会经过审理支持了杨万才的仲裁请求。