

就 业 权

1. 用人单位以职工是女性为由不予续订合同对吗？

问：我今年 26 岁，于 1990 年被某厂招为合同制工人，合同期为 5 年。1995 年 3 月厂里将我列入富余职工放假，并通知我不予续订劳动合同，理由是我是女的，离岗休养照顾我。可是在 1995 年 2 月厂里召开职工大会时曾宣布我们 1990 年这批合同制工人到期后厂方决定与我们续订 5 年劳动合同。请问，厂方是否违反了《劳动法》的规定？答：这是关于女性劳动就业权益的问题。首先应搞清 厂方能否以你是女性为由通知你不予续订劳动合同。 能否将你列入离岗休养职工的范围。

第一个问题，我国宪法中明确规定男女平等，《劳动法》第 13 条规定，妇女享有与男子平等的就业权利。如果厂里仅以你是女性为由不与你续订合同侵犯了你的合法的劳动权利。《劳动法》第 17 条规定，订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协议一致的原则，厂里已经在职工大会上决定续订合同，应视为劳动合同已经续订，因此厂里做出不予续订合同的决定是错误的，是单方违约行为。你的权利应当受到法律的保护。

第二个问题，厂方以照顾你为由将你列入离岗休养对象也是不对的，国务院发布的《国有企业富余职工安置规定》第 9 条规定，职工距退休年龄不到 5 年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。你的年龄不符合离岗休养的条件，因此厂方将你列入离职休养是没有法律依据的，你应当向当地劳动仲裁委员会寻求劳动仲裁。

【法律要点】

《国有企业富余职工安置规定》第 9 条规定：

“职工距退休年龄不到 5 年的，经本人申请，企业领导批准，可以退出工作岗位休养。职工退出工作岗位休养期间，由企业发给生活费。已经实行退休费用统筹的地方，企业和退出工作岗位休养的职工应当按照有关规定缴纳基本养老保险费。职工退出工作岗位休养期间达到国家规定的退休年龄时，按照规定办理退休手续。职工退出工作岗位休养期间视为工龄，与其以前的工龄合并计算。”

2. 领导以女工残疾为由拒绝安置工作怎么办？

问：我 1992 年 6 月到某图片社工作，同年 12 月图片社经理告知我要重新调整我的工作，并写了个条子“在分配工作期间，工资照发，接通知后上班。”然而到了 1993 年他们却以我是残疾人为由不给我安排工作，也不兑现工资。请问他们的做法是否违反了法律规定？

答：在我国残疾人是受《中华人民共和国残疾人保障法》和《中华人民共和国劳动法》特殊保护的，用人单位在处理残疾人工作问题上，应当考虑残疾人的实际情况，不能以残疾为由拒绝安排他们的工作。按照《中华人民共和国残疾人保障法》第 34 条的规定，在职工的招用、聘用、转正、晋级、职称评定、劳动报酬、生活福利、劳动保险等方面，不得歧视残疾人。对于国家分配的高等学校、中等专业学校、技工学校的残疾毕业生，有关单位不得因其残疾而拒绝接收。拒绝接收的，有关部门应当责令该单位接收。残疾职工所在单位，应当为残疾职工提供适应其特点的劳动条件和劳动保护。图片社的经理，是该图片社的法定代表人，写了条子答应重新安排你的工作，应当视为图片社的行为，图片社应当给你安排工作。你虽有残疾，但劳动权利和合法

权益受《残疾人权益保护法》的特殊保护，该图片社的行为是违法的。

【法律要点】

《中华人民共和国残疾人保障法》第 27 条规定：

“国家保障残疾人劳动的权利。”

3. 丈夫调动工作能牵连妻子停薪停职吗？

问：我是某公司子弟中学的教师。1995 年我丈夫调离该公司，公司要求我们夫妇一起调走，否则不办理手续。我丈夫只得书面保证两年内将我调走，1997 年 2 月公司以我丈夫所立的保证书到期为由停止了我的工作并停发了工资。请问，公司的做法合法吗？能否因为我丈夫调动工作而影响到我？

答：这是关于依法成立的劳动关系不受任何第三人的影响和干涉的法律问题。

我国每个公民在政治上、经济上都是独立的，你与你丈夫是夫妻关系，但夫妻关系不是附属关系；按照《劳动法》第 3 条的规定，劳动者有平等的就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利。你作为独立的整体与公司建立的劳动关系是受法律保护的，并不受任何第三人的影响和干涉。妇女享有与男子平等的就业权利，法律不允许把妇女看做是包袱，歧视妇女，也不允许企业以夫妻一同调离作为阻止人员流动的措施。公司停止你的工作，停发工资的做法是错误的，你可以向所在地的劳动仲裁委员会申请仲裁。

【法律要点】

《中华人民共和国劳动法》第 3 条规定：

“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的

权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的權利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

4. 男女同工不同酬对吗？

问：我是某培训中心的教师，聘用期为 5 年。但中心发给男教师的工资每月比我们女教师多 300 元，我认为男教师的工作量并不比我们多，中心的做法明显是性别歧视。请问，我该如何争取自己的权益？

答：男女平等是我国宪法明文规定的基本原则。虽然用人单位有权依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，但是根据《劳动法》和《中华人民共和国妇女权益保障法》第 23 条的规定，用人单位应当实行同工同酬，在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。《劳动法》第 46 条中的同工同酬是指用人单位对从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动成绩的劳动者，应当支付同等的劳动报酬。中心仅仅是因为性别不同而劳动报酬相差 300 元，是违反法律规定的。

5. 要跳槽，厂方扣留档案怎么办？

问：我是某厂合同制女工。1995 年与里厂签订为期 3 年的劳动合同。1998 年合同期满后没有续订劳动合同，但我仍在该厂工作。1998 年 10 月我联系到另外一个工厂去工作，当我去厂劳资科办理有关手续时，他们说 1998 年 6 月原劳动合同期满后，双方虽未以书面形式再订新的劳动合同，但双方都继续按原合同的内容保持劳动关系是事实，双方已形成新的劳动合同关系，所以厂劳资科不给我档案，要求我继续留在本厂工作。请问对此我该怎么办？

答：这是关于劳动合同到期后的续订和劳动者重新选择自己

就业岗位的问题。

首先，你在原劳动合同终止而又未签订新的劳动合同的情况下有权选择新的工作单位。根据规定，建立劳动关系应签订合同，劳动合同是用人单位和劳动者行使权利、履行义务的依据。而你与某厂在原劳动合同终止后并未签订新的劳动合同，双方虽然继续保持劳动关系，但这种关系已不是原来的劳动合同关系，而是一种事实上的劳动关系。根据《劳动部关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》规定，用人单位与劳动者之间形成事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同的，劳动行政部门应予以纠正。这种劳动关系处于一种不确定状态，是一种不定期的劳动关系，任何一方当事人都有权随时解除这种关系而不承担任何责任。你有权根据自己的意愿选择新的职业，你的要求是正当的、合法的，厂方拒绝你的要求的行为已构成了侵害就业权。

其次，厂方以扣押档案方式强迫你续订劳动合同的行为是一种违法行为。即使在这种情况下双方签订了劳动合同，此劳动合同也是无效的。因为一方受另一方胁迫而签订的劳动合同依据法律规定是无效的。订立劳动合同，双方当事人均应遵循平等自愿、协商一致的原则。建议你向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求依法裁定工厂发还档案材料，你可以自行选择工作单位。

【法律要点】

《中华人民共和国劳动法》第 17 条规定：

“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。”

劳动合同的签订和履行

1. 劳动合同中的试用期如何确定？

问：1996年6月我在某公司试用一个月后与公司签订了为期3年的劳动合同，合同中除规定薪金和有关待遇外，还注明试用期为3个月。1999年6月，我向公司提出办理劳动关系终止手续。可公司告知我合同还未到期。当我问及原因时，公司说我们是1996年6月签订的合同，合同规定了3年的合同期和3个月的试用期，所以合同应于1999年9月期满。我如果单方提前结束合同，应赔偿公司的有关损失。请问，公司的做法正确吗？

答：你公司的做法是毫无法律依据的。首先，公司方面所采取的签订合同前先试用的做法是违反《劳动法》的。《劳动法》第16条规定：建立劳动关系应当订立劳动合同。而该公司在未与你签订合同前便对你进行“试工”是错误的。第二，《劳动法》第21条规定：“劳动合同可以规定试用期。试用期最长不得超过6个月。”而该公司在试工一个月后，仍规定3个月的试用期，明显违反了规定。第三，试用期是应该包含在合同期限之内的。也就是说，合同的期限应是3年，而不是3年又3个月。你可以要求公司办理合同终止手续，他们没有任何理由以合同期限未满足为由让你承担赔偿责任。

2. 试用期超过6个月有效吗？

问：1999年3月我通过考试被录用为某商场的营业员，并签订了为期2年的劳动合同，试用期为1年，试用期工资为250元，转正后工资为每月600元。2000年1月商场又从社会招

工 50 名，于是就将刚工作 10 个月的我解聘了。请问，他们这么做对吗？

答：试用期是指用人单位和劳动者相互了解选择而约定的不超过 6 个月的考虑期。根据《劳动法》第 21 条规定，劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过 6 个月。而某商场与你约定的试用期长达一年，明显违反《劳动法》规定，应当认定约定是无效的，实际只能执行 6 个月的试用期。而你从 1999 年 3 月到 2000 年 1 月被解除合同，试用期已达到 10 个月，根据《劳动法》第 21 条的规定你的试用期应在 9 月届满，商店以试用期不符合录用条件而解除你的合同应当在 1999 年 9 月进行。根据劳办发 [1995] 16 号《对关于如何确定试用期内不符合录用条件可以解除劳动合同的请示的复函》规定，试用期内不符合录用条件的劳动者企业可以解除劳动合同，超过试用期则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。所以商场解除你的劳动合同的行为是无效的。你的试用期在 9 月届满，你的工资从 9 月到次年 1 月，标准应当按照每月 600 元，商店应当补发你的工资。此外，商店在招用你时既然已发现你不符合录用条件仍然录用，利用试用期的低工资劳动，然后重新招用新工。这种做法是不符合劳动法规定的。

试用期是否约定，应当体现自愿原则，任何主体都不能单方面强调。由于试用期的约定对于劳动关系双方都有较强的法律后果，关系着劳动关系的存续问题，因此双方必须自愿协商一致方可在劳动合同中约定，而不能强迫规定。否则将属于违反签订劳动合同的自愿原则，为无效条款。约定试用期应当在劳动合同签订的同时进行，而不能在合同已签订后再重新单方规定试用期。劳动合同签订后再要求约定试用期，属于劳动合同变更，不能单方进行。在约定试用期时，试用期应包括在劳动合同期限内。即劳动合同中约定试用期，必须是在正式签订合同的前提下作为合

同的一项内容加以规定，而不能先试用不签订劳动合同，待试用期满后签劳动合同。约定试用期是有期限的，最长不能超过 6 个月；劳动合同期限不满半年的，试用期不得超过两周，合同期限不满 1 年的，试用期不得超过 1 个月。

通过上述分析，作为劳动合同主体的劳动者和用人单位应从中吸取一些经验教训，以使劳动合同合法、有效。

【法律要点】

关于劳动合同中试用期约定问题：

我国《劳动法》首先表明劳动合同中可以约定试用期，其次规定试用期最长不得超过 6 个月。《劳动法》的这一规定表明，建立劳动关系的双方当事人签订劳动合同时有权协商确定试用期，但是否约定试用期只能由双方协商，不得强迫。试用期不是劳动合同的必备内容，而属于选择性条款，该条款的无效不当然导致整个劳动合同的无效。

3. 工种一样，用人单位可以试用两次吗？

问：我前年 3 月与某饭店签订了为期两年的合同，合同约定我在饭店大堂当服务员，工资每月 500 元，试用期为 6 个月，试用期间月工资为 300 元。今年 3 月份合同期满后我没有续签合同。最近我又到了那家饭店。老板说要我可以，签订一年期的合同，但我还得再经过 6 个月的试用期，当然试用期间工资只有 300 元。我认为这不合理，因为我对这份工作已经轻车熟路了。请问饭店能第二次试用我吗？

答：这是关于劳动合同试用期的法律问题。

根据有关法律规定，饭店既然录用你在同一工作岗位上干活，不应该再次在合同上规定试用期。试用期是用人单位和劳动者之间为相互加深了解、更好地作出最后选择而约定的考察期，

一般对于初次就业者或再次就业从事不同工种者约定。用人单位与劳动者签订合同的时候，如果双方协商一致，也可以不约定试用期。依照法律规定，试用期最长不能超过 6 个月。劳动部在《关于续订合同是否要规定试用期的复函》中指出：“企业与劳动合同制工人续订合同时，工人改变工种的，重新订明试用期；不改工种的，不再规定试用期。”此外，劳动部在 1996 年发的《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》中明确规定：“用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。”你在饭店已经工作过两年，这次再订合同，根据上述规定，饭店不应该再规定试用期。即使你变换了工种，饭店要求的试用期也过长。

《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》中明确规定，劳动合同期限在 6 个月以下的，试用期不得超过 15 日；劳动合同期限在 6 个月以上 1 年以下的，试用期不得超过 60 日；试用期最长不得超过 6 个月。你与饭店续订的合同期限为 1 年，即使变换工种，重新约定的试用期不应超过 60 日。试用期包括在劳动合同期限内。

4. 建立劳动关系一定要签订书面劳动合同吗？

问：我在一家食品公司做市场促销。这家公司促销人员与公司之间没有任何书面合同，只是口头约定了工作任务与基本保底工资数额以及提成的比例。前不久，一个朋友提醒我一定要和公司签订正式的书面合同。可老板说签订书面合同只是个形式，既麻烦又没必要。请问，一定要签书面合同吗？不签会有什么对我不利的地方？

答：这里所说的书面合同实际上是指劳动合同。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利义务的协议。

《劳动法》第 16 条第二款明确规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同”。这是因为：第一，劳动合同是劳动者与用人单位确立

劳动关系的凭证。第二，劳动合同使劳动者与用人单位之间的权利义务的明确化。《劳动法》第 19 条规定：劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护、劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条件外，当事人可以协商约定其他权利义务的内容。通过以上条款的订立，劳动者和用人单位双方的权利义务都非常的明确，对双方的权利是一种保护。第三，如果发生劳动纠纷，劳动合同可作为证据提交仲裁委或人民法院，以促使纠纷顺利解决。所以，你和公司的关系远不是你干活公司付钱那么简单，这里面涉及到各方面的权力和义务，劳动合同是你的护身符，你们老板的说法是错误的，你应尽快和公司订立书面劳动合同。公司如果仍以种种借口故意拖延或拒不签订合同，根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 17 条规定，你可以向劳动行政部门举报，劳动行政部门有权责令其限期改正。如果在此期间你因此而受到了任何损害，可以依据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》向公司索赔。

5. 草率签订劳动合同酿成苦果怎么办？

问：我去年招工到某服装厂。试用期满 3 个月后，厂劳资科决定继续用我，接过劳动合同我看也没看就签了字。一个月后我去领工资，劳资科说本月工资 300 元全被扣作风险抵押金（也叫劳动合同保证金）。没想到下个月领工资时我只拿到了 200 元，劳资科说从事技术工种的风险抵押金为 400 元，已扣 300 元还差 100 元，从本月工资里扣除。进厂以来我们每天工作都超过 10 小时，有时甚至超过 15 个小时，但厂里从不给加班费，说合同中没写。一天车间主任让我去锅炉房打开水因阀门滋水我被烫伤双手，不得不休息。而厂里说依据合同我的伤与他们无关。后来厂

里见我 10 多天不能上班，对我作出除名决定，说是依据合同。那么厂方依据我们所订立的合同扣我的工资作抵押金、随意延长劳动时间合法吗？我因为订立劳动合同太草率吃了很多亏，请问该如何订立劳动合同？

答：订立劳动合同是用人单位和劳动者间平等协商一致后，用书面形式明确双方劳动权利、义务的法律行为。劳动合同的订立是劳动法律关系发生的根据，当事人要承担因订立劳动合同产生的法律后果。因此，劳动者和用人单位都必须严肃认真地签订劳动合同。

《劳动法》第 17 条规定：“订立和变更劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。”依据这一规定，在订立劳动合同时必须遵循以下原则：（1）平等自愿、协商一致的原则。即劳动者和用人单位法律地位平等，双方应以平等身分订立劳动合同；订立劳动合同应完全出于当事人的意愿，任何一方不得将自己的意志强加给对方。双方应在充分表达自己意愿的基础上，平等协商，取得一致意见。（2）依法订立的原则。具体包括：①订立合同主体合格。用人单位一方必须是具有资格的单位或能独立承担民事责任的个人，劳动者一方必须具有劳动能力、年满 16 周岁的劳动者，从事繁重体力劳动的必须是年满 18 周岁的劳动者；②合同内容必须合法，不得违反劳动法律法规的规定。用人单位起草的各项合同内容如合同期限、工作内容、劳动保护和条件、劳动报酬、违约责任、解约条件等都必须符合法律法规的规定。违法的厂规厂纪不得作为订立劳动合同的依据。劳动者在订立合同前一定要认真、仔细地读合同，弄清各条款的具体内容，对违反法律法规或违背自己意愿的条款内容及时提出修改。

你与服装厂所订立的劳动合同存在以下问题；（1）签订合同没有履行协商一致的程序。厂方没有向你介绍合同内容，没有征

询你的意见；而你作为劳动者没有法律意识，盲目签了字。（2）合同条款不完备，缺少对工资发放、医疗保险、劳动安全、工作时间和休息休假的规定；（3）合同中关于扣风险抵押金、加班不给钱的条款违反有关法律规定。依照法律规定，用人单位不许收风险抵押金，加班时必须依法给加班费。此外，你在工作时间、工作区域内，完成车间主任指定的任务时被烫伤，应当认定为工伤，享受工伤保险待遇；劳动者因工负伤在规定的医疗期内，用人单位不得与其解除劳动合同，对劳动者作出除名处理更是错误的。

建议你履行劳动合同及除名问题向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认原劳动合同关于扣风险抵押金、加班不发加班工资的条款无效，裁决企业支付加班工资，退还风险抵押金；企业对你做出的除名决定无效。及时向当地劳动行政部门提出工伤保险待遇申请，请求认定工伤，依法享受工伤保险待遇。

【法律要点】

劳动合同订立的程序：

第一步要约，要约是一方当事人以缔结合同为目的，向对方所用的一种意思表示，即由一方通知对方表示有与其订立合同的愿望。要约人要提出要约，除表示订立合同的愿望和决定外，还必须依照法律规定明确提出订立合同的主要条款，以使对方进行考虑，决定是否订立合同。

第二步承诺，即受要约人按照要约指定的方式，对要约内容表示同意的一种意思表示。要约一经承诺，合同即告成立。承诺必须由受要约人以法定或约定方式作出，并在要约的有效期内进行，与要约内容一致。

合同的订立是一个要约、承诺、再要约、再承诺的过程。

6. 口头协议是否有效？

问：我应聘到一家私企。我们双方约定合同期为 2 年，试用期为两个月；合同期间月薪 2000 元，业绩突出可以拿奖金；试用期间工资减半；合同期间若任何一方违约要交 5000 元的违约金。但当时我们没有签订书面合同。我干劲十足，编的好几个软件都卖得不错。但试用期间我只是每月拿到了 1000 元，老板根本没提奖金的事，试用期满后老板只是每月给我发 2000 元，只字不提奖金的事。一个月前公司来了个实习生，老板对他很满意。于是老板以我条件要求高为由要与我解除合同，并说那个口头协议根本无效。请问，口头协议没有法律效力吗？如果申请劳动争议仲裁，我可以提出哪些要求？

答：你已与这家电脑公司建立了事实劳动关系。《劳动法》第 16 条第二款明确规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”第 19 条又规定：“劳动合同应以书面形式订立。”你与电脑公司口头上已经对劳动合同的必备条款，如合同期限、工作内容、劳动报酬、违反劳动合同的责任等都有了明确约定，并且你已经按照约定在该电脑公司工作了半年多，履行了你该尽的主要合同义务，而老板一直按月给你付酬，可见你们之间已经形成了事实上的劳动关系。《劳动法》第 98 条明确规定：“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”你与公司之间的合同之所以一直没有落实在书面上，责任在公司。而按照约定，公司应当负责解决你的住房问题，公司却没有兑现，致使你为租房支出了你本来不必支付的费用，在经济上造成了一定的损失。你可以依法要求公司赔偿你的有关损失。并按每满一年发给相当于 1 个月工资的标准向你支付解除劳动合同的经济补偿。

建议你尽快申请仲裁，不要错过仲裁时效。并且要接受这次

不签订书面劳动合同的教训，一定要与用人单位订立书面劳动合同。书面劳动合同不仅表明劳动者与用人单位之间劳动关系的确立，而且，合同当事人双方权利义务也得以明朗化，对当事人双方都产生一种看得见的约束力，消除了很多隐患，也利于纠纷发生后顺利得以解决。书面劳动合同对于用人单位和劳动者双方都有诸多好处，劳动者尤其要注意订立书面劳动合同，因为在劳动关系中，劳动者相对属于比较弱小的一方，权益更容易受到侵犯。如果只有口头协议，到时用人单位不认账，那么举证将变得特别困难，劳动者权益难以得到法律的有效保护。

【法律要点】

1995年《劳动部关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第82条规定：用人单位与劳动者发生劳动争议，不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，劳动争议仲裁委员会均应受理。

7. 劳动合同中的“生死条款”有法律效力吗？

问：我丈夫是私营建筑队的法人。1998年，我丈夫和施工队的人签订了一份劳动合同，在其中约定：“施工中如发生了意外，导致伤残、死亡的，其后果一律由其本人承担，本施工队与此无关。”1999年施工队王某从7米多高的空中掉下，造成全身多处受伤，住院7个多月。王某出院时，医院为其开具了腰部严重受损导致下肢瘫痪的诊断证明，说他丧失了全部的劳动能力。我想给他2000元作为对他的救济。但他却让我丈夫支付6000元的医疗费以及今后的家庭费用。请问，王某的要求合理吗？

答：你丈夫作为私营建筑队的法人为了避免工伤风险在与工人签订的劳动合同中约定施工中发生工伤、致残、死亡后果由本人承担的条款，即通常所说的“生死条款”，是无效劳动合同条

款。

首先，劳动合同中的“生死条款”是违法条款。《劳动法》第 3 条规定，“劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利，享受社会保险和福利的权利。”第 73 条规定：“劳动者在退休；患病、负伤；因工伤残或者患职业病；失业；生育的情形下，依法享受社会保险待遇。”而你丈夫与工人签订劳动合同中的生死条款明显地违反劳动法律法规的规定。

第二，“生死条款”不具有法律效力。《劳动法》第 18 条规定：“违反法律、行政法规的劳动合同无效。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。”

根据上述规定，你丈夫与工人签订劳动合同中的“生死条款”违反劳动法律法规的规定，是无效劳动合同条款。从订立时起就不具有法律约束力。发生工伤事故，你爱人的建筑队必须按《企业职工工伤保险试行办法》的规定，承担法律责任，保障职工依法享受工伤保险待遇。

综上所述，你丈夫采用订立“生死劳动合同条款”避免工伤风险的做法是违法的，这种违法行为已经给你们带来了不可避免承担工伤赔偿责任的后果。正确的做法是：依法参加工伤保险，到当地社会保险机构为职工缴纳工伤保险费，这样发生工伤事故的风险就可以由社会承担，职工在工作中遭受事故伤害后获得医疗救治、经济补偿和职业康复的权利也有了切实的保障。

【法律要点】

《中华人民共和国劳动法》第 3 条规定：

“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议

处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

8. 企业要求交“风险抵押金”合法吗？

问：我准备到一家私营企业打工，其合同规定每一个新工人交 500 元风险抵押金，合同期满才退还。合同期内，如劳动者单方解除合同，厂方没收这笔抵押金。请问，收取风险抵押金的行为是否合法？

答：1994 年 3 月，劳动部、公安部、全国总工会联合发布的《关于加强投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合法权益的通知》中明确规定：企业不得向职工收取货币、实物等作为“入厂抵押金”，对收取抵押金（品）的，劳动监察机构应责令企业立即退还职工本人。1994 年 8 月劳动部发布的劳办发〔1994〕256 号文件对国有企业和集体企业也作了同样的规定。1995 年 8 月，劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》再次明确规定：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）。如果用人单位违反上述规定收取此类费用的，应按照有关规定，由劳动行政部门责令用人单位立即退还劳动者。

你在签约时可根据有关法律规定，拒绝缴纳这笔费用，明确向老板指出他这样做是违法行为。即使该条款明文规定在劳动合同中，但由于其内容的违法性，所以该条款也是无效的。如果已经交了钱可以向企业索还。如果企业不同意在合同期内退还，可以向当地劳动监察部门举报，也可以向当地的劳动仲裁委员会提出仲裁申请，通过法律手段解决有关劳动争议，切实维护自己合法的权益。

9. 工作多长时间才能订立无固定期限的劳动合同？

问：我是棉纺厂的女工，1985年参加工作，我连续工作年限超过10年。但棉纺厂1995年9月在全面实行劳动合同制中，只与我签了一年的劳动合同。请问，厂方是否应与我签订无固定期限合同？

答：按照《劳动法》第20条规定，劳动关系双方签订无固定期限劳动合同的条件有三个：（一）劳动者在同一单位连续工作十年以上（含十年）；在目前劳动合同制尚未全面实现的情况下，这里的“劳动者”理所当然的包含固定工和合同制职工。（二）当事人双方同意续延劳动合同的，这里“续延劳动合同”不能理解为此规定只适用于原合同制职工。因为《劳动法》第16条已明确规定：建立劳动关系应当订立劳动合同。这就意味着《劳动法》得到全面贯彻实施之日也就是全面实现劳动合同制之日。（三）必须是劳动者个人提出请求。具备了以上三个条件，劳动关系双方就应当订立无固定期限的合同。

哪些人能够订立无固定期限的劳动合同，为了保护劳动者的权益，防止一些用人单位只使用劳动者“黄金年龄期”，《劳动法》第20条第二款规定，劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。但需要符合以下两个条件：第一，劳动者必须在同一单位连续工作满10年以上；第二，劳动合同期满后双方都同意续延劳动合同，如果一方不同意续延，则不能续延劳动合同。这里续延劳动合同时订立无固定期限的劳动合同是由劳动者本人提出的，如果劳动者本人要求订立有固定期限的劳动合同，经双方同意也可以订立有固定期限的劳动合同。除了劳动者在同一单位连续工作10年以上，可以提出订立无固定期限劳动合同的情况外，劳动者初次与用人单位订立劳动合同时，也可以订立无固定期限的劳动合