

<<职场维权手册>>

图书基本信息

书名：<<职场维权手册>>

13位ISBN编号：9787563918096

10位ISBN编号：7563918094

出版时间：2008-1

出版时间：北京工业大学

作者：张振业

页数：252

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<职场维权手册>>

### 内容概要

这是一本真材实料、随查随用的职场维权实用手册。

其内容涉及劳动合同、休息休假、福利薪酬、劳动保护、女工和未成年人权益、社会保险、劳动争议监督检查、劳务派遣等八大类101个典型问题。

每个从业者在工作中或多或少都会遇到一些不平等或不公正的待遇。

本书通过101个职场维权案例，解析了职场上可能遇到的休息休假、福利薪酬、劳动保护、女工和未成年人权益、社会保险、劳动争议监督检查等各种权益问题，并指出了维权路径。

该书系统、全面，是一本真材实料、随查随用的职场维权实用手册，它对即将踏上职场之路的大学生具有重要的指导意义。

#### 作者简介

张振业，1957年生，内蒙古乌兰察布市人，1981年开始从事律师工作。  
现为北京市松涛律师事务所专职律师。

## &lt;&lt;职场维权手册&gt;&gt;

## 书籍目录

- 劳动合同类 第1问 企业合并后,原劳动合同是否自动解除?  
第2问 公司单方面解除劳动合同应该支付经济补偿金吗?  
第3问 全民合同工借调后被停薪、解除劳动合同如何维权?  
第4问 终止劳动合同为什么没有补偿?  
第5问 这份被强迫签订的劳动合同是否有效?  
第6问 签订逆向劳务派遣合同,出现纠纷谁负责?  
第7问 员工受到治安处罚,用人单位能因此解除劳动合同吗?  
第8问 合同期满,单位不同意员工辞职怎么办?  
第9问 签合同同时,单位收取押金、身份证、保证金是否合法?  
第10问 下岗职工解除劳动合同后,档案还可以放在原单位吗?  
第11问 员工离职时用人单位应该收费吗?  
第12问 应该与公司签订劳动合同还是劳务合同?  
第13问 未签订但依然遵守集体合同的职工遭遇侵权如何维权?  
第14问 因工伤失去劳动能力,公司可以单方面解除劳动合同吗?  
第15问 没有签订劳动合同,意外受伤找谁索赔?  
第16问 企业单方面强行续订的劳动合同有效吗?  
第17问 单位帮助办理落户后,员工要求解除劳动关系应承担什么责任?  
第18问 维护各自权益的免责条款是否有效?  
第19问 同时与一个员工约定两个或多个试用期是否合法?  
第20问 劳动合同中为什么有一个试用期,还有一个见习期?  
第21问 迟延办理退工手续造成的损失如何赔偿?  
第22问 企业不签无固定期限合同应承担什么责任?  
第23问 劳动合同终止时是否应该一次性付清工资?
- 休息休假类 第24问 法定节假日,职工能否拒绝企业合理的加班要求?  
第25问 休假请求被拒绝该怎么办?  
未经允许探亲,路费可以报销吗?  
第26问 再婚者能否要求再休婚假?  
第27问 “三来一补”企业可以随意超时加班吗?  
第28问 占用周末时间搞培训是否该付加班费?  
第29问 拒绝加班就该被扣工资吗?  
第30问 答应节后安排补休,法定节假日加班就可以不付加班工资吗?  
第31问 计时工休年假是否该被扣除工资?
- 福利薪酬类 第32问 公司倒闭拖欠工资还能拿到吗?  
第33问 工厂停产停工期,工资如何计算?  
第34问 合并企业,职工的工作年限及福利怎样计算?  
第35问 企业部分业务被承包后,从事该岗位的员工社保该谁来承担?  
第26问 包吃包住,工资就可以低于最低工资标准吗?  
第37问 只约定试用期的劳动合同有效吗?  
第38问 单位能否单方面降低职工的退休待遇?  
第39问 用人单位延迟发放工资应当承担什么法律责任?  
第40问 企业以“自愿加班”为由,拒发加班费是否合理?  
第44问 实物可以代替工资吗?  
第42问 含有附加条件的工资欠条是否有效?  
第43问 退休员工的养老金能否返还?  
第44问 培训期结束后辞职需要向公司赔偿吗?

## &lt;&lt;职场维权手册&gt;&gt;

- 第45问 辞职时遭遇巨额索赔怎么办？
- 第46问 工厂有权收回被开除工人已购的享有部分产权的住房吗？
- 第47问 公积金贷款能否异地买房？
- 第48问 改为合同制后，患病的固定工还能享受退休待遇吗？
- 第49问 工作出错，能否被扣除全月工资？
- 第50问 破产企业留守职工能享受失业救济金吗？
- 第51问 无正当理由拒绝介绍就业，还能再领取失业救济金吗？
- 第52问 获得经济补偿金后，还能领取失业保险金吗？
- 第53问 离职时还可以领取公司发放的年中（金）奖金吗？
- 第54问 生育营养药品费是否该由单位报销？
- 第55问 员工被拘留审查期间企业是否可以不支付工资？
- 第56问 公司以不胜任为由随意将员工调职、降薪甚至开除合理吗？
- 第57问 公司设下圈套让员工“申请辞职”丢了补偿金怎么办？
- 第58问 辞职后取暖费还应该由原单位负担吗？
- 劳动保护类 第59问 学徒期就不该享受劳保持遇吗？
- 第60问 试用期能否享受防暑降温待遇？
- 第61问 劳动者可以因劳动条件恶劣提出解除劳动合同吗？
- 第62问 企业不按劳动合同的约定提供劳动条件是否可以解除合同？
- 第63问 试用期内在高温下工作而中暑算工伤吗？
- 女工与未成年人权益类 第64问 要求怀孕女工从事化工类职业是否违法？
- 第65问 因怀孕被辞退该如何维权？
- 第66问 女职工在孕期、产期、哺乳期的工资是否该被降低？
- 第67问 女职工“三期”内遭遇裁员或合同到期怎么办？
- 第68问 流产后还能否享受正常产假待遇？
- 第69问 17岁的新职工被安排从事煤矿井下作业合理吗？
- 第70问 使用童工致残，企业是否应承担全部医疗费？
- 第71问 未成年工可以享受不同于成年工的劳动保护待遇吗？
- 社会保险类 第72问 试用期单位未缴纳社会保险费，职工可否解除合同并索取经济补偿金？
- 第73问 辞职后可以领取失业保险金吗？
- 第74问 辞职后，养老保险费和失业保险费怎么缴？
- 第75问 农民工有权参加“五险一金”吗？
- 这些保险费用由谁来缴纳？
- 第76问 企业破产后如何缴纳保险？
- 第77问 单位应缴的社会保险费能用工资形式直接支付给个人吗？
- 第78问 单位应当为临时工缴纳社会保险费吗？
- 第70问 企业应为农民合同制工人缴纳失业保险费吗？
- 第80问 刚参加失业保险半年就下岗，可否领取失业保险金？
- 第81问 陪客户吃饭喝酒时受伤，是否应为工伤？
- 第82问 为个体户帮工受伤可以享受工伤待遇吗？
- 第83问 已获交通损害全额赔偿的，还能否申请工伤理赔？
- 第84问 给人帮工意外受伤如何索赔？
- 第85问 工伤者终止合同可享受什么待遇？
- 第86问 从事第二职业受伤谁承担医疗费用？
- 其他类 第87问 钟点工不慎受伤可以获得雇主赔偿吗？
- 第88问 实行不定时工作制的岗位就没有加班工资吗？
- 第89问 临时雇请的人员不慎发生意外，谁承担责任？
- 第90问 企业迟迟不肯签订集体合同怎么办？

<<职场维权手册>>

第91问 员工该为遵守竞业限制付出代价吗？

第92问 劳务派遣时，户口、社保等关系是否需要变更到新单位？

第93问 劳务派遣时，合同未到期却被解雇，劳动者如何维权？

第94问 劳务派遣时，同工却不同酬如何处理？

劳动争议监督检查类 第95问 毕业生在试用期内辞职应否承担违约责任？

第96问 辞职时被扣留档案怎么办？

第97问 档案存放在人才服务中心，劳动者可以要求企业缴纳社会保险费吗？

第98问 因公司拖欠工资而辞职可以获得经济补偿吗？

第99问 申请劳动仲裁的时效如何确定？

第100问 因管辖地归属不明的劳动仲裁结果是否无效？

第101问 经济性裁员可以说裁就裁吗？

附录 附录一 中华人民共和国劳动法 附录二 中华人民共和国劳动合同法

## 章节摘录

第1问 企业合并后，原劳动合同是否自动解除？

林先生与某厂签订了为期10年的劳动合同，工作3年后，该厂因效益不好被上级单位合并到一家大公司，并另成立新厂，原有老厂不再具备企业法人资格。

两单位合并期间，林先生在外干临时工。

合并后，新厂多次要求林先生回厂上班，但他认为自己是与原单位签订的劳动合同，现在原单位不存在了，合同也就自然解除。

为了不引起纠纷，林先生想知道，在这种情况下，自己与原单位签订的劳动合同是否仍然有效。

律师分析1.林先生的劳动合同仍然有效，他应该到新厂工作。

2.林先生既未提出解除劳动合同又拒绝到新厂上班，这种未履行劳动合同的行为是错误的。

是一种违约行为，应当承担违约责任，向新单位赔偿经济损失。

这是一起因职工擅自离职、不履行劳动合同而构成违约行为的劳动争议案。

企业合并后，虽然丧失独立法人资格，但与原有职工签订的劳动合同还继续具有法律效力。

如果职工不履行原劳动合同，将被认定为违约行为，并承担赔偿责任。

企业法人的变更主要有分立、合并两种情况。

分立是从原来的一个法人当中分出两个或者多个法人组织；合并是将原来的两个或者多个法人合并成一个新的法人组织。

《中华人民共和国民法通则》（以下简称《民法通则》）第四十四条规定：“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担。

”即不能因为原来的法人组织分立或者合并，它们过去的债权或债务就可一笔勾销，而必须由新的分立组织或合并组织来承担。

林先生之前与原厂签订了劳动合同，其中双方约定的权利和义务应当由合并后的新厂享有并承担。

只要原有劳动关系双方未解除劳动合同，对合并后的企业和劳动者来说，原劳动合同仍然有效，所以林先生应该到新厂工作。

林先生擅自离职而给新单位造成损失是一种违约行为。

他应当主动承担违约责任，赔偿新单位一定的经济损失。

维权提醒解除劳动合同有条件。

林先生认为两厂合并后，自己原有的劳动合同关系已解除。

新厂无权追究自己的违约责任，是对解除劳动合同条件的误解。

解除劳动合同必须符合法律规定或劳动合同约定的条件，并履行法律规定的程序。

本案中，虽然原单位被合并，但作为劳动合同主体的一方并未消失，只是劳动合同约定的权利、义务发生了转移。

双方事先有约定的，劳动者不承担违约赔偿责任。

如果职工与单位在签订劳动合同时事先有约定：在合同期内假如单位发生合并或分立的状况，劳动合同应该自动终止。

在本案中，如果有这样的提前约定，林先生就可以认定原合同已自行终止而拒绝履行，并且不承担任何违约赔偿责任。

企业分立，合并后，职工工资应由变更后的法人承担。

劳动部《关于贯彻执行若干问题的意见》第三十六条指出，根据《民法通则》第四十四条第二款规定：企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担。

包括原单位职工工资。

用人单位发生分立或合并后，新用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。

若新单位以通告的形式自行宣布原单位人员自行解决工作，自找出路，这不符合《民法通则》和《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）的有关规定，可判定为无效通知，劳动者可以通过仲裁、诉讼维权。

## &lt;&lt;职场维权手册&gt;&gt;

第2问 公司单方面解除劳动合同应该支付经济补偿金吗？

卫小姐是一家化妆品公司的业务员，跟公司签订了为期1年的劳动合同，合同中约定她每个季度必须完成一定数额的销售任务。

可是三个月后，尽管卫小姐非常敬业，但所签订单却寥寥无几，部门经理一再警告她，假如她的业绩不提高，将面临被解聘。

第二季度，卫小姐的销售业绩有所提高，但仍无法达到公司的要求，部门经理口头通知卫小姐，表示由于她连续半年未完成公司下达的指标，不能胜任该工作，因此决定与她解除劳动合同。

卫小姐希望公司能再给自己一次机会，但被拒绝。

无奈之下，卫小姐提出自己的劳动合同期限还未到，公司提前解除应该对自己有所补偿。

但公司以解除合同是因为她本人不能胜任工作的原因，且经理事先又提醒过她，所以拒绝了卫小姐的要求。

请问卫小姐可以得到经济补偿金吗？

律师分析1.卫小姐索取一定经济补偿金的要求是合法的。

2.企业因自身或客观原因以及劳动者自身非主观原因而单方面解除劳动合同，必须根据《劳动法》及有关政策规定，在履行一定的程序后，支付给劳动者相应的经济补偿金。

劳动合同的解除关系到双方的利益，因此要求双方的解除行为一定要规范，尤其是企业在确定解除劳动合同的理由时，应注意切不可随意，企业所依据的法定理由必须正当且符合事实。

在履行劳动合同的过程中，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：1.患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；2.患病或负伤，在规定的医疗期内的；3.女职工在孕期、产期、哺乳期内的；4.法律、法规、规章规定的其他情形。

但是，劳动者虽符合上述情形但又有违法违纪行为的，用人单位也可以与劳动者解除劳动合同。

企业在无恰当理由的情况下单方面解除劳动合同，要支付经济补偿金。

解除劳动合同时，劳动者能否得到经济补偿金，经济补偿金的标准是多少，这要看具体依据什么情形解除合同，不同的解除条件，用人单位支付劳动者经济补偿金的标准也不同。

用人单位以劳动者不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；用人单位提出并与劳动者协商一致的情况下解除合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每满1年支付相当于本人1个月工资收入的补偿金，一般不超过12个月的工资收入。

工作时间未满一年的，按一年的标准发给经济补偿金。

维权提醒解除合同，需提前30天通知对方。

根据《劳动法》有关规定，无论劳动者还是用人单位提出解除劳动合同（除了在劳动合同约定的试用期内），一般都应该提前30天以书面形式通知对方。

劳动者可以随时提出解除劳动合同的，一般要具备三种情况：一是在试用期内；二是单位以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫劳动的；三是单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

有上述情形之一的劳动者可随时提出解除合同。

即使是劳动者因主观原因要求解除劳动合同的，只要不属于上述三种情形的，也要依据规定做到提前30天以书面形式通知单位。

本案中用人单位未提前30天以书面形式通知劳动者本人，没有依法进行合同解除手续，因此必须对劳动者予以补偿。

即使用人单位依法提前30天以书面形式通知了劳动者，并办理解除合同手续，依法也应给予劳动者补偿。

企业在什么情况下需要支付经济补偿金？

按照现行法律规定，用人单位违法解除劳动合同或者符合《劳动法》第二十四条、第二十六条、第二十七条规定可以依法解除劳动关系的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

（1）用人单位违法解除劳动合同的；（2）经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；（3）用人单位提前解除事实劳动关系的；（4）用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（5）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，导致劳动者辞

## &lt;&lt;职场维权手册&gt;&gt;

职的；(6)用人单位拒不支付加班、加点工资或以低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；(7)劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的；(8)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的；(9)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商但不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的；(10)用人单位濒临破产进行法定整顿期间、或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员而解除劳动合同的；(11)劳动合同期内用人单位破产或者解散的；(12)劳动合同终止，地方有特殊规定需要支付经济补偿金的。

补偿标准是：用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每满1年支付相当于本人1个月的工资收入的补偿金，最多不超过12个月。

第3问 全民合同工借调后被停薪、解除劳动合同如何维权？

老秦是某国企总厂的合同制工人，工作7年后，他被安排到下属印染厂工作，又与新单位签订了期限为5年的劳动合同。

合同期满后，老秦被安排到总厂劳动服务公司工作，并与劳动服务公司签订了劳动合同，期限为2年。

期间老秦被借调到邮局工作。

为了维护各自权益，老秦为丙方，总厂为甲方，劳动服务公司为乙方，三方约定邮局对老秦的借用期限为“丙方与乙方的合同剩余期限”。

甲方和丙方还约定：“合同到期后，丙方必须及时回总厂，自找单位续签合同，方可继续借用，一切按合同制工人管理规定办理，否则停付工资待遇。

”借用期限届满后，老秦与劳动服务公司未续签合同，劳动服务公司对老秦停发了工资。

几个月后，老秦因故离开借调邮局，要求回原单位上班，但总厂要求人事处按照劳动合同管理规定，解除与老秦的劳动合同，至于工资等有关具体问题，由人事处提出处理意见。

但人事处一直拖延未拿出解除合同书，也未就工资问题提出处理意见，更没有将结果送达老秦。

老秦认为该解除合同的决定无效，要求回单位上班。

请问他的请求可以被支持吗？

律师分析1.老秦和劳动服务公司之间的所谓劳动合同属无效合同，总厂对老秦已构成侵权。

2.老秦与劳动服务公司之间不存在合同到期不续签的问题。

作为受害一方的老秦可以要求劳动服务公司承担缔约过失责任，要求总厂重新签订劳动合同，并赔偿造成的经济损失。

3.总厂应撤销解除劳动合同的错误决定，为老秦安排工作。

经调查，老秦与劳动服务公司签订协议之前，一直在下属工厂工作，其性质是全民合同制工人。

在经过总厂人事处的调动之后，老秦签订了上述协议并开始劳动服务公司工作。

但是，该劳动服务公司并没有资格招收全民合同制工人，只能接收集体制合同工。

劳动服务公司的工作人员应该十分清楚这一点，但在与老秦签订劳动合同时，非但没有告知老秦实情，反而在合同书的劳动性质一栏中含糊其辞，只填入“合同制”而没有标明是“全民”还是“集体”。

因此，劳动服务公司的这一行为存在明显的故意欺诈，这份劳动合同自始至终都属于无效合同。

老秦在为劳动服务公司工作期间，其人事档案与工资关系始终在总厂人事处，老秦有理由认为与自己建立劳动关系的是总厂而非劳动服务公司。

调动工作这一行为也是直接由人事处作出的，故老秦在签订与劳动服务公司的劳动合同时并无法预见到，也不应当预见到劳动关系的另一方主体已经改变。

而无论是总厂还是劳动服务公司都没有提醒老秦这一点，从法理的角度来说，当事人一方在不知晓自己的利益可能衰减的前提下，未经对方的提醒与告知（告知应当是对方的义务）而签订协议，其基础是建立在意思表示不真实的前提上的，而这种意思表示的不真实又恰恰与对方故意混淆事实的行为有直接关系，应当视为一种欺诈。

在本案中，当老秦与下属印染厂所签的5年合同到期时，其工作已满10年，按照《劳动法》的规定，只

## &lt;&lt;职场维权手册&gt;&gt;

要老秦要求，他就有权与总厂签订无固定期限劳动合同。

可由于不懂法，他不但没有要求，反而与一个已偷换了主体的劳动服务公司签订了2年的集体合同工的劳动合同。

这种劳动者劳动权益的被动丧失，总厂应承担未尽到主动告知劳动者的责任。

维权提醒什么是无效劳动合同？

无效劳动合同是指不具有法律效力的合同、违反法律的劳动合同和采用欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

此外还有劳动合同部分无效的情形，如用人单位与劳动者在劳动合同中约定“工作中受伤概不负责”就违反了《劳动法》的规定，这样的劳动合同就是部分无效的。

是否属于无效劳动合同，应由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。

如果由于用人单位的原因订立了无效劳动合同，给职工造成损害的，用人单位应承担赔偿责任。

第4问 终止劳动合同为什么没有补偿？

小柳在某公司工作已有6年多时间，合同一年一签。

2006年7月底，眼看合同又要到期，小柳却意外地接到经理的通知，告诉他合同不再续签。

小柳认为自己为公司服务了这么多年，总不能说不聘就不聘，至少也应该给自己一些经济补偿。

小柳的要求被经理当场拒绝了。

劳动合同被突然终止却没有补偿，小柳该怎么办？

律师分析1.劳动合同终止。

除了少数地区有生活补助的规定外，一般是没有经济补偿金的。

2.遵循劳动合同的约定是劳动合同终止时不设立经济补偿的最根本原因。

员工与用人单位的劳动合同到期终止，不再续签，用人单位可以不支付经济补偿金。

假如员工暂时经济有困难。

只能要求单位给予照顾性的一次性经济补助。

至于单位给予与否。

不受法律约束。

劳动合同终止是指劳动合同到期后不再续签的情况。

在签订合同时，劳动合同的期限是双方当事人均认可的，所以在合同到期时结束双方的劳动关系是双方意志的体现，是符合双方的意思表示的。

即使当事人一方随后反悔，也不能改变当时的约定，这是合同存在的基础。

因此既然是双方约定到期终止，双方都依法履行了劳动合同的内容，一方就没必要给另一方经济补偿。

此外，双方既然约定了劳动合同的终止日期，说明双方都知道什么时候该合同会终止，员工一般对合同的终止是可以预见的，即使劳动合同中约定的终止条件到来的具体日期不确定，但是毕竟条件一旦满足，就会立即发生终止效力。

用人单位和劳动者都可以根据该情况为劳动合同终止后的局面做好准备工作，所以谈不上损失问题，因此《劳动法》没有将劳动合同的终止作为支付经济补偿金的条件。

媒体关注与评论

近年来，市场上有关求职的书籍很多。  
但是关注职场维权的并不多见。

《职场维权手册》通过101个案例，解析了职场上可能遇到的各类权益问题，并指出了维权路径。  
该书系统、全面、实用、易懂，对即将踏上职场之路的大学生具有重要的指导意义。

——北方工业大学就业指导中心、国家职业指导师 孙宗瑞 每个从业者在工作中或多或少都会遇到一些不平等或不公正的待遇。

此书通过对大量典型案例的分析，给予了我们指导性的处理方法和可依靠的法律支持。  
它就像一个私人HR专家，在你需要帮助时可以随时为你出谋划策。

——亚信科技（中国）有限公司人力资源部经理 杨晓静 《职场维权手册》一书。  
不仅对劳动者维护合法权益有指导作用，对律师办理相关案件也有参考价值。

——北京市元坤律师事务所律师 陈占民

<<职场维权手册>>

编辑推荐

《职场维权手册:职业生涯必读必知必懂的101个法律问题》由北京工业大学出版社出版。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>