

<<如何工作更舒心>>

图书基本信息

书名：<<如何工作更舒心>>

13位ISBN编号：9787811099706

10位ISBN编号：7811099705

出版时间：2008-5

出版时间：公安大学出版社

作者：尹华，曹贤香

页数：293

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>

<<如何工作更舒心>>

内容概要

保障劳动者合法权益，是颁布实施《中华人民共和国劳动合同法》的立法核心和重中之重。为帮助广大劳动者了解合同法的内容，规范合同行为，促进劳动关系和谐稳定，我们组织劳动问题专家，编写了《如何工作更舒心——劳动者的法律盾牌》一书，以帮助广大劳动者避免因不懂法律而造成的权益受侵害、利益受损失。

本书结合广大劳动者的实际需要，从不同的角度，全面介绍了劳动者如何保护自身权益、解决劳动纠纷和争议的相关法律知识，以及实用有效的法律申诉程序与途径，以便使每个劳动者都拿起法律盾牌，从根本上保护自身的权益不受侵害。

<<如何工作更舒心>>

书籍目录

- 一、劳动合同篇 1 用人单位拒不与劳动者签订劳动合同怎么办 2 对劳动合同的内容法律上有哪些规定 3 什么样的合同被视为无效合同 4 临时用工是否必须签订劳动合同 5 欺诈劳动者所签订的合同是否有效 6 未签劳动合同,劳动者可以主张自己的权益吗 7 用人单位变更,劳动者如何履行台同 8 未与劳动者协商变更合同当如何处理 9 竞业限制约定对劳动者有什么约束力 10 劳动者如何履行台同约定的保密义务 11 员工辞职为何要履行脱密的台同约定 12 劳务派遣人员如何履行劳动合同 13 解除劳动合同是否须经用人方同意 14 劳动者如何掌握提前解约的技巧 15 用人单位可以无故单方随意解除劳动合同吗 16 劳动者如何与用人单位协议解约 17 如何确定劳动合同是不可以解除的 18 如何确定合同双方的违约责任 19 劳动者在什么情况下须承担违约金 20 为何劳动者辞职后拿不到规定的补偿金 21 被解除劳动合同之后还能要求补偿吗 22 劳动者如何界定索赔补偿的金额 23 经济补偿金被降低该如何解决 有关劳动合同的基本知识 1 什么是劳动合同? 什么是集体合同 2 规范的劳动合同包括哪些内容 3 劳动者如何与用人单位签订劳动合同 4 什么是劳动合同的变更 5 什么情形下可以终止劳动台同 6 什么是劳动合同的解除 7 什么是违反和解除劳动合同的经济补偿 8 向劳动者支付经济补偿金的标准是个么二、工时、劳动报酬与社会保险篇 1 劳动者可以拒绝用人方任意延长工作时间吗 2 劳动者可以要求适当缩短工作时间吗 3 遇到用人单位变相延长工时该怎么办 4 约定延长工作时间的劳动合同是否有效 5 在什么情况下劳动者不能拒绝加班 6 普通劳动者都有哪些休息休假权 7 用人单位可以用补休代替加班工资吗 8 法律上对劳动者的带薪休年假有哪些规定 9 用人单位不批准自己休病假时怎么办 10 劳动者探亲期间用人方能否拒绝发工资 11 为什么劳动合同中必须约定劳动报酬 12 劳动者在企业拖欠工资时该如何依法维权 13 劳动者的工资低于当地最低标准怎么办 14 劳动者节假日加班的工资应如何计算 15 如何正确对待薪酬保密制度 16 以实物代替劳动报酬是否合法 17 为什么必须为劳动者缴纳社会保险 18 法律对劳动者的社会保险有哪些规定 19 用人单位故意少缴保险费怎么办 20 不给外地员工缴纳保险费该如何处理 21 职工主动辞职是否享受失业保险 22 劳动者工伤保险的范围包括哪些 23 试用期内可以不上社会保险吗 24 借用人员被停缴社保费怎么办 25 未做社保约定的劳动合同是否有效 26 劳动者未经技术培训能否拒绝上岗 27 用人方强迫收取培训费怎么办 28 解除劳动合同应该赔偿培训费吗 29 事后补签的培训协议具有法律效力吗 有关工时、劳动报酬与社会保险知识 1 什么是标准工作时间 2 什么是不定时工作制 3 休息休假包括哪几项 4 什么是休息休假? 它包括哪几项 5 用人单位哪些加班加点是合法的 6 什么是最低工资标准 7 什么是劳动者医疗保险 8 什么是养老保险 9 用人单位失业保险三、劳动安全与职业病防治篇 1 为什么上岗前必须进行安全培训和教育 2 劳动者如何依法要求劳动安全保障 3 经营效益不好就可以停发劳保用品吗 4 劳动者的工伤及事故如何认定 5 劳动者的工伤认定应当由谁申请 6 用人单位必须为工伤者承担哪些责任 7 因工致残就可以被解除劳动合同吗 8 用人单位应该向劳动者明示有毒有害作业吗 9 从事有害健康工种的劳动者能否要求体检 10 劳动者发现自己患了职业病有权要求换岗吗 11 职工在终止劳动合同后发现职业病,责任由谁承担 12 劳动者变动工作后发现自己患了职业病怎么办 13 为何患职业病后无法请求民事赔偿 14 女性劳动者不能从事哪些职业工作 15 侵害女职工合法权益应承担什么责任 16 不许艾职工在合同期内怀孕合法吗 17 女职工在产期内的合法权益有哪些 18 产假期间女职工工资应如何支付 19 解除劳动合同后发现怀孕怎么办 20 女职工在试用期内怀孕能解除合同吗 21 女职工的生育费应由谁来承担、 有关劳动保护与职业病防治知识 1 什么是劳动者的劳动安全卫生权 2 什么是工伤事故,它分为几个等级 3 什么是职业病,具有什么特征 4 我国法律法规规定了哪些职业病 5 劳动者患职业病享有什么待遇与权利四、劳动争议与劳动关系保护篇 1 劳动争议发生之日应如何认定 2 劳动者在争议处理中有哪些举证责任 3 未订劳动合同发生争议能否要求仲裁 4 劳动者不满仲裁结果如何上诉 5 处理劳动争议应当通过哪些合法途径 6 劳动者申诉不台法律程序有何影响 7 出现事实劳动关系争议如何解决 8 劳动者在试用期如何确立劳动关系 9 用人单位不出具解除劳动关系证明怎么办 10 用

<<如何工作更舒心>>

人单位扣押劳动者证件档案台法吗 11 非法搜查劳动者须承担什么样的后果 12 违章导致伤亡是否全由劳动者承担 13 劳动关系的法律保护有具体期限吗 14 医疗期满后被解除劳动关系怎么办 15 在试用期内如何保护合法的劳动关系 16 工会是否有权监督检查用人单位 17 工会能否在劳动争议的解决中发挥作用 18 解除劳动合同时工会如何发挥监督作用 19 工会如何处理履行集体合同中的争议 有关劳动关系与劳动关系保障的知识 1 劳动关系与劳务关系有何不同 2 什么是劳动争议?它包括的范围是什么 3 劳动争议的诉讼程序是什么 4 什么是劳动争议仲裁委员会 5 什么是事实劳动关系

<<如何工作更舒心>>

章节摘录

一、劳动合同篇 劳动者就业，订立劳动合同是保护自身利益的第一道护身符，也是维护自身合法权益最基市的保障。

而在劳动用工过程中，不少劳动者在这方面的意识淡薄，他们或是出于对工作的迫切需要，或是缺少相关知识，或是由于用工单位的高压与欺骗。

使得许多劳动者往往在这一关键环节上，出现疏忽、疏漏。

以致自己吃亏上当。

因此，忠告广大劳动者朋友，在劳动就业中，签订一份权益明确、合乎法律规定要求的劳动合同是至关重要的。

1.用人单位拒不与劳动者签订劳动合同怎么办 劳动合同是用人单位和劳动者实现各自权利的、渚律依据，不仅应当以书面的形式订立，还应当谈劳动合同的内容符合法律法规的规定。

当用人单位拒不签订劳动合同时，劳动者应如何依法维权呢？

案例介绍 1999年4月，陈某应聘到某公司工作，双方一直未签订劳动合同，只是口头约定合同期限为2年。

陈某多次找公司要求签订书面劳动合同，均遭公司拒绝。

公司表示，陈某与公司已建立事实劳动关系，同样也受法律保护，与签订书面劳动合同没有什么两样。

但陈某总觉得有些不保险，于是向当地劳动监察机构反映，了解相关情况。

劳动监察机构听了陈某反映的情况后，向陈某所在的公司发出通知，要求该公司与职工签订劳动合同，否则劳动监察机构将依法进行处理。

公司接到劳动监察机构的通知后，立即与陈某签订了书面劳动合同。

法官说法 上述案例是一起典型的因用人单位拒绝与所招用劳动者签订书面劳动合同引起的争议。

处理此案有两个关键，一是明确用人单位与劳动者签订劳动合同是它的法定义务；二是明确用人单位不与劳动者签订劳动合同是一种违法行为。

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

”第十九条则规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备相关必备条款。

《劳动法》的规定明确表明，签订书面劳动合同是法律规定的当事人的一项法定义务，而不是可选择的条款。

书面劳动合同通过明确规定双方当事人的权利、义务和责任，有助于促使当事人正确地行使权利，严格地履行义务，减少和防止劳动争议的发生。

一旦用人单位和劳动者发生劳动争议，由于有劳动合同的存在，也有利于劳动争议的解决和维护当事人的合法权益。

用人单位故意不与劳动者签订劳动合同，是要承担相应的法律责任的。

我国《劳动法》第九十八条规定：“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。

”由此可见，用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同，对劳动者造成损失的，应赔偿劳动者损失。

在上述案例中，某公司拒绝与陈某签订劳动合同的做法是错误的。

用人单位与劳动者不仅应当订立劳动合同，而且应当采用书面形式。

律师支招 我国《劳动法》规定，用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立劳动合同。

我国各地方政府对此都有明确的法律规定。

比如《广东省企业职工劳动权益保障规定》中规定：“企业招用职工30日以上不订立劳动合同的，由劳动行政管理部门责令企业限期补订劳动合同。

<<如何工作更舒心>>

由于没有订立劳动合同造成职工经济损失的应当赔偿。

” 像陈某这样的经历，相信为数不少的劳动者都遇到过。

在这里要提醒劳动者的是：没有签订劳动合同对劳动者来说是十分不利的。

尽管劳动者与用人单位形成了事实上的劳动关系，但这种劳动关系往往得不到法律的保护。

劳动者发现自己没有与用人单位签订劳动合同时，应迅速与用人单位补签劳动合同，用人单位不补签的，应向工会、劳动监察机构投诉和举报，通过监督和监察手段，促使用人单位补签劳动合同。

这里要提醒劳动者的是：虽然不订立劳动合同双方之间仍然可以认定劳动关系，但是对于处于弱势方的劳动者来说，订立书面的劳动合同是有效维护自身利益的依据。

根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第八十二条的规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资

。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

” 不论劳动者就业的需要多么迫切，也要尽量争取与用人单位签订一份正规的劳动合同。

用人单位超过一年没有和劳动者签订书面劳动合同的应如何处理呢？

根据《劳动合同法》第十四条的规定：“用人单位自用工之日起满一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。

” 2.对劳动合同的内容法律上有哪些规定 劳动合同的订立，首先应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同受国家法律保护，并对合同双方具有约束力。

同时，用人单位与劳动者应当严格履行劳动合同的约定义务。

一些劳动者尤其是在私营企业里的劳动者，由于不了解合同内容上的法律规定常常引发劳资双方纠纷。

出现这样的情况，劳动者应如何依法维权呢？

案例介绍 刚刚大学毕业的高某应聘来到一家私营企业，双方说好试用期一个月，应聘岗位为经理助理，试用期工资每月1000元，转正后工资为每月1800元，企业负责承担就保及三险一金，但在签订临时用工合同时，这些内容都没有列入，老板答应一个月之后在签订正式合同时加入这些内容。初入职场的高某，对人生第一份工作，热情高涨，积极性很高。

出于信任和理解，没有坚持就上岗工作了。

正赶上企业年终市场促销，高某毫无怨言，认真负责，为企业作出了突出贡献，博得老板的多次夸奖。

但此后，公司只字不提转正和待遇问题，两个月过后，高某找到老板询问，老板先是好言相劝，举出多种理由说明现在还无法兑现当初的诺言，要求高某再耐心等两个月，还给了高某1000元奖金。

高某见到这一情况也无法再说什么，转眼间又过去了两个月，春节之后的市场平淡，公司业务渐渐萎缩，人手就显得富余了。

当高某再次提出此事时，老板却变了副面孔，并搬出当初双方签订的劳动合同，声称要么接受原来的条件老老实实继续干，要么卷铺盖走人。

此时高某已是有口难辩，有苦说不出，只好辞职不干了。

法官说法 在上述案例中，私营企业老板的做法违背了《劳动法》与《劳动合同法》的相关规定。

高某可以依法为自己讨回公道。

根据有关法律规定，一旦建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，这份合同中须明确双方的权利和义务，特别应对合同期限、劳动报酬，作出明确约定，凡合同中规定的必备条款缺失并给劳动者造成损害的，用人单位都要承担赔偿责任。

（1）劳动合同的订立应遵循法律规定 签订劳动合同是任何企业，包括私营企业的必备程序。

《劳动法》及《劳动合同法》中规定，签订劳动合同应当按照平等自愿和协商一致的原则，任何一方

<<如何工作更舒心>>

都不得强迫对方，也不得将自己的主张强加于对方。

如果使用威胁或欺诈手段，迫使对方与自己签订劳动合同，或者将自己的主张强加于对方，那么，所签订的劳动合同无效。

同时，劳动合同必须采用书面形式。

这种书面劳动合同，可以由私营企业的经营者与招用的职工集体签订，也可以与招用的职工个人单独签订。

此外，私营企业与招用的职工签订的劳动合同，应当向当地劳动行政机关备案。

(2) 私营企业签订劳动合同必须包括的内容 根据《中华人民共和国私营企业暂行条例》第二十八条规定，私营企业与招用的职工之间签订的劳动合同，应当包括以下几个方面内容：对职工劳动的质量和数量要求：也就是私营企业对招用职工所生产的产品以及提供的服务质量和数量的要求。

确定这一标准时，应当根据该工种或者项目的一般标准合理确定，而不应定得过高。

合同期限：明确该劳动合同在多长时间有效期内。

劳动条件：包括私营企业必须为职工提供的劳动保护和劳动条件有哪些。

劳动报酬、保险和福利待遇：劳动报酬即是工资，工资标准的确定，应当根据职工所从事的工种、技术级别以及服务项目等具体情况，公平合理地确定。

对从事关系到人身健康、生命安全的行业或者工种，必须按照国家的规定，向保险公司投保；其他行业或者工种，有条件的也应为职工办理社会保险。

同时，在合同中，对职工的福利待遇亦应用此规定。

劳动纪律：即职工在劳动中应遵守有关劳动规章制度和劳动纪律的要求。

违反劳动合同应当承担的责任：既包括用工的私营企业一方的违约责任，也包括被招用职工一方的违约责任。

双方议定的其他事项：即上述各条内容以外的需要明确的事项。

如果用人单位提供的劳动合同文本没有具备必备条款的，根据上述法条及《劳动合同法》第八十一条规定，劳动者可以依法要求用人单位赔偿给自己造成的经济损失和利益损害。

在职场生活中，有很多类似高某那样的劳动者的权益被侵犯，往往都是因为是在录用之初劳动合同或者没有签订，或者是合同中内容规定得不合理。

没有劳动合同，一旦发生纠纷而需要维权时，首先需要证明劳动者个人与用人单位存在劳动关系，只有证明了这种劳动关系，劳动者才有维护自身权益的可能。

由此可见，劳动合同的重要性是不言而喻的，但是，像上述案例中的高某一样，很多劳动者意识不到签订劳动合同的重要性。

不签订劳动合同的原因很多，有的是劳动者不敢提出签订劳动合同，更多的情况是用人单位为了用工自由和逃避为劳动者缴纳社会保险金而不与劳动者签订劳动合同。

即使签订了劳动合同，劳动者由于对工作的渴望，往往忽略了具体内容的约定，从而误入了人为设置的陷阱。

须知，劳动合同是招聘方与应聘方建立劳动关系、维护各自权利的法律依据。

劳动合同还是一份具有约束力的法律文本，它约束的是双方的行为，而不仅仅只是一方的行为。

当一方的行为违背了劳动合同规定，另一方有追究对方责任的权利。

在现代社会，劳动合同已成为规范就业市场的重要法律依据，是劳资双方维护自己权利的法律武器。

所以特别提醒劳动者在订立劳动合同前，从内容约定上尤其需要注意以下两点：(1) 不要相信口头许诺，要有文字约定

企业在招录人员时，为了吸引应聘者，不少老板慷慨承诺，大多数求职者极易相信那些冠冕堂皇的许诺，以为对方许诺的东西就是真能得到的东西，不愿怀疑对方的诚意。可是，真的到了岗位上，这些承诺往往兑现不了，由于没有劳动合同依据，不少人吃了亏也只能忍气吞声。

实践中，一些私营企业老板与员工之间的口头承诺通常有三类：一是高薪承诺，如允诺年底分红、达到一定业绩发给高额奖金等；二是良好的远期回报，比如公司很快会上市，上市后会有股票和期权奖励等，其实何时上市、上市后怎样操作都没有具体的说法；三是升职、培训承诺，比如承诺工作1年

<<如何工作更舒心>>

后可以升职，工作满2年可以送到美国培训等，都是惯用的合同陷阱。

口头承诺十分诱人，但承诺的内容能否兑现，往往受到企业效益、发展状况等多种不确定因素的影响，最后这些口头承诺往往成为“空头支票”。

由于口头承诺一说而过，承诺不兑现时劳动者也拿不出具有法律效用的书面合同作为维权证据，最后只能不了了之。

(2) 明确相关约定，慎重签订劳动合同 劳动者在就职之前，一定要慎重与用人单位签订劳动合同，在涉及个人利益的内容约定中千万不要相信口头承诺。

凡双方的约定，涉及责、权、利的，如工资、奖金、提成、福利等，一定要完全、一致地写在劳动合同里。

不要签空白合同。

合同要自己留一份。

与一些外资企业签订劳动合同时，不要只签外文合同，以防有诈。

3. 什么样的合同被视为无效合同 导致劳动合同无效的原因很多，或是出于劳动者的失误，或是出于用人单位的失误与故意，都有可能造成劳动合同因不符合法定条件，不能发生当事人预期的法律后果而成为无效合同。

一些劳动者每当遇到这类情况时就会束手无策。

那么，什么样的合同为无效合同？

劳动者将如何避免签订无效合同呢？

案例介绍 王某凭借关系进入某企业，开始表现不错，企业经理还让他担任主管。

但后来王某经常违反劳动纪律，多次私自抄拿企业的物品，与同事之间的矛盾冲突也经常发生，从上到下每个人都对王某意见很大，可是王某成天胡搅蛮缠，并扬言威胁企业领导。

年底，王某的劳动合同到期时，企业决定不再与他续订劳动合同。

王某气急败坏，随即到经理家里，宣称如果不与他续订劳动合同，就将伤害经理的家人。

无奈之下经理只好决定与其续订劳动合同。

不久，企业换了经理，新经理了解情况后，认定王某的劳动合同是无效合同，作出了解除与王某劳动合同的决定。

王某不服，认为企业解除他的劳动合同，既没有正当理由，也没有法律依据，于是向劳动仲裁委员会提起仲裁申请，要求撤销企业与他解除劳动合同的决定，恢复他与企业的劳动关系。

劳动争议仲裁委员会经调查后最后确认该劳动合同无效，并裁决企业与王某解除劳动关系。

法官说法 无效劳动合同，是指所订立的劳动合同不符合法律规定，不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。

无效劳动合同自始就没有法律效力，不受国家法律的承认和保护。

任何一方都有权拒绝对方的履行要求。

关于劳动合同的合法性，有关法律有明确的规定。

我国《劳动法》第十七条第一款规定：“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。”

第十八条第二项规定，“采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同”无效。

在上述案例中，王某为了达到续订劳动合同的目的，以非法手段严重干扰破坏企业和企业领导人的正常生活，并以给领导家人的生命健康造成伤害相威胁，迫使前任企业经理不得不作出了违背其真实意思的表示，与王某续订了劳动合同。

因此，该合同应属无效合同。

<<如何工作更舒心>>

媒体关注与评论

百姓维权法律盾牌丛书，通过案例分析、法律解说、法眼识陷阱、防范与对策等栏目，解读了百姓受侵害背后鲜为人知的真实故事。

它为百姓量身订做，维护百姓利益，反映百姓心声。

——中国人民大学法学院教授 韩大元 我对书中的许多案件并不陌生，其中很多是我作为法律工作者经常遇到的，也有些案件是我及身边的律师亲自参与诉讼的。

因此，我认为本书主题突出、事例鲜活、法理清晰、实用性强，十分适合广大消费者阅读和参考。

——北京中灿律师事务所资深律师 荣凤琴 衣食住行是人们生活的重要内容，在日常生活中，一旦出现各类法律纠纷，百姓该如何维权？

本书内容与现实生活同步，从专家的角度出发，为您指点迷津，提供可行的帮助。

——中国政法大学教授 李显冬 深入的分析，独特的视角，真实的案例，是本书实用、可读的一大亮点，百姓维权法律盾牌丛书，关注民生，重视民生，把百姓维权真正深入到千家万户。

——中央电视台《今日说法》主持人 撒贝宁

<<如何工作更舒心>>

编辑推荐

为了帮助广大劳动者了解劳动就业的法律知识，解决劳动过程中的争议纠纷，让更多的普通劳动者拿起法律盾牌，有效地保护自己的合法权益，我们精心编著了《如何工作更舒心——劳动者的法律盾牌》一书。

全书以《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等一系列劳动法律法规为依据，通过一系列典型案例的分析，系统地介绍了劳动者的权益保障问题。

全书共分四个专题，分析了近百个劳动者最关心的具体问题，对劳动者如何运用法律武器有效地保护自己，作了通俗易懂的说明，是一部劳动者看得懂、学得快、用得上的非常实用的普法读物。

慎签合同，创造就业新坦途，心系安危，防范职场高风险，自身保护，法律盾牌更安心。

<<如何工作更舒心>>

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>