

编者按

您在房屋买卖或租赁中发生法律纠纷；您在家庭婚姻生活中亮起红灯；您在劳动维权时遭遇困惑……

当您需要法律上的专业指点，或者希望通过诉讼途径解决纠纷时，请给我们来信。“我要找律师”栏目特意为您搭建起寻觅律师的桥梁，只要您将求助事项详细写下来，并说明需要什么样的律师提供什么帮助，然后通过邮寄或者电子邮件传递给我们，我们将免费为您刊出。请在来信或者电子邮件中注明您的详细联络方式，以便律师及时和您联系。

## 劳动工伤

### 质疑加班费用,应当如何维权

我入职新公司后，经常需要加班，但加班费却是一笔糊涂账，我认为依照法律规定的标准来计算，结果相差甚大。

请问律师，碰到这种情况作为劳动者该如何维护自己的权益？

——杨小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《劳动法》，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间标准的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳

动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

企业计算加班工资的工资基数，首先应当按照劳动合同约定的劳动者本人所在岗位相对应的工资标准确定。

如果劳动合同、集体合同没有约定的，职工代表可与用人单位通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议（用人单位经批准实行不定时工作制度的，则不执行上述规定）。

日工资计算是以基数除以每月平均制度工作天

数 21.75 天。

如果对加班费有质疑，可以向劳动保障部门或者工会咨询，也可向劳动保障部门和工会反映情况。

根据《工会法》，企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有克扣职工工资等侵犯职工劳动权益情形的，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；

企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；

企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理。

此外，还可以申请劳动争议调解、劳动争议仲裁乃至向法院起诉。



资料图片

### 公司收走合同，是否违反规定

我和公司最近签订了劳动合同，但签字之后公司就将合同收走了，我只记得每月薪资等条款的内容，整个合同当时也没来得及细看。

请问律师，劳动合同是否应当给员工一份留存？

——汪小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《上海市劳动合同条例》规定：劳动合同文本可以由用人单位提供，也可以由用人单位与劳动者共同拟订。由用人单位提供的合同文本，应当遵循公平原则，不得损害劳动者的合法权益。

劳动合同应当用中文书写，也可

以同时用外文书写，双方当事人另有约定的，从其约定。同时用中、外文书写的劳动合同文本，内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。劳动合同一式两份，当事人各执一份。

如果你手里没有劳动合同，将来如果权益遭到侵犯，维权就会面临一定的困难。

建议你通过书面方式向公司索要合同，如果公司拒绝提供，在将来维权时你可以根据相关沟通记录，主张合同在公司处，要求公司提供合同。

由于未签订书面劳动合同，公司面临相应的赔偿，因此公司方面一般不会承认没有签订合同。对于公司提供的合同的真实性，你可以进行审查，必要时可以要求鉴定。

### 公司即将裁员，咨询相关问题

由于自去年下半年以来，公司的经营状况每况愈下，因此一直有传言公司即将裁员。

请问律师，公司裁员需要怎样的程序？有哪些员工不能被裁员？

——郭女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《劳动合同法》第四十一条，有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

此外根据《劳动合同法》第四十二条，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

### 入职收取押金，是否符合规定

我最近应聘一家公司，但在入职时，公司说需要收取 2000 元设备押金，当时我只好交了钱。

现在我越想越不对劲，请问律师，这样的押金真的要交么？公司的做法是否违规？我该如何维权？

——邹先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

公司向员工收取押金的做法是违反法律规定的。

根据《劳动合同法》第八十四条的规定，用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义

向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

据此，你可以向劳动监察部门举报此事，要求对公司进行处罚。

### 工伤已经私了，能否反悔起诉

我叔叔在工作中受伤，老板跟他协商进行了赔付，双方签订了“私了”的协议。请问律师，这样的协议是否有效？我叔叔能否反悔起诉？

——萧先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经

济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

根据上述规定，劳动者与用人单位的工伤赔付协议在不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形下，应当认定有效；但如果经审查认定具有重大误解或显失公平的可变更、撤销情形，可以按照工伤赔付标准变更协议的内容。