

全国“七五”普法案例读本系列

劳动合同法

案例读本

七五普法图书中心◎著

- ★ 专业性 法学专家、资深实务人士、专业法律编辑精心编写
- ★ 实用性 上百个实用案例，讲解最常见的劳动合同法律问题
- ★ 权威性 工作和生活中广大劳动者维护切身利益的权威指南

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

016003356

全国“七五”普法案例

D925.05
59



劳动合同法

.....

案例读本

七五普法图书中心◎著

D922.525
59

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



北航

C1823277

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法案例读本 / 七五普法图书中心著.

—北京: 中国法制出版社, 2016. 1

(全国“七五”普法案例读本系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 6802 - 2

I. ① 劳… II. ① 七… III. ① 劳动合同

—合同法—案例—中国 IV. ① D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 249574 号

策划编辑: 刘 峰 (52jm. cn@ 163. com)

责任编辑: 孙璐璐

封面设计: 蒋 怡

劳动合同法案例读本

LAIDONG HETONGFA ANLI DUBEN

著者/七五普法图书中心

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/880 毫米×1230 毫米 32

版次/2016 年 1 月第 1 版

印张/8 字数/238 千

2016 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 6802 - 2

定价: 29.80 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 66033393

值班电话: 66026508

传真: 66031119

编辑部电话: 66038703

邮购部电话: 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

前言

劳动最光荣，劳动者是最美的人……在生活中，对劳动及劳动者的赞美语言不胜枚举。的确，是劳动创造了物质财富，给予了我们幸福的生活。没有劳动，也就没有人类社会。劳动者作为劳动的创造者，是最值得骄傲的人。

随着社会生产力的进步，社会分工越来越复杂，劳动者渐渐脱离了自给自足的岁月，加入了“雇佣劳动”的大军，雇佣劳动关系也就产生了。在雇佣劳动关系中，相对于用人单位来讲，劳动者处于弱势地位，因此，很多时候，劳动者都处于“受气”的状态。为了弥补这一弱势，法律也有像劳动者倾斜之趋势。如我国《劳动合同法》等法律规定，里面的内容多是维护劳动者的合法权益，改变用人单位“高高在上”的气势。相应地，作为一名劳动者，在辛勤工作的同时，也应牢牢保护好自已的权益，了解和学习各种与劳动有关的法律知识，做到心中有数，在遇到权益受损的事件时，能够拿起法律的武器来维权。

为了帮助广大劳动者了解劳动合同法的相关知识，我们特意编写了《劳动合同法案例读本》一书。在本书中，我们介绍了劳动合同的订立与解除知识、劳动合同的效力知识、劳动合同的履

行变更知识、劳动合同争议解决知识、劳动合同的中的一些重要问题，如劳务派遣、试用期、服务期等。

本书在内容组织上主要分为以下四个版块：

第一，案例实录。我们精选了生活中的常见案例，用简练、通俗、生动的语言加以整理汇编，向读者展示了一个个生动形象的故事，并引发读者维权思考。

第二，律师分析。针对上面案例中的案例实录，我们从专业律师的角度给读者作出了详细而全面的解答，给读者的维权之路指明了方向。

第三，法条链接。在前面案例分析之后，我们又及时地列明了相关的法律知识，给读者一个宏观学习和了解法律专业知识的机会。

第四，温馨提示。最后，我们总结性地向读者提出一个温馨的小提示，再次告诫大家做到如何维权，如何把握相关的法律知识。

关于本书的特色，主要表现为“通俗性”“实用性”“广泛性”以及“便捷性”。“通俗性”主要体现在用通俗的语言把法律问题交代的彻彻底底、明明白白；“实用性”体现在每一个案例都是有可能发生的真实案例，都是接地气的案例；“广泛性”体现在内容涵盖整个《劳动合同法》法律条文，可以说只要劳动合同法所调整的事项，书中基本都列举到了；“便捷性”，主要体现为读者能通过对目录的查找，轻松找到相关的法律知识点。

传播法律知识，维护合法权益——是我们的口号。我们衷心地希望本书能给您带来帮助！

目 录

第一章 如何订立劳动合同

订立劳动合同时，我们应该遵循什么样的原则呢？	01
已经签订了就业协议，还用再签订劳动合同吗？	03
新员工报到后，应该何时签劳动合同？	05
劳动合同签订后，单位将全部合同扣留不给员工留存， 合法吗？	07
签订劳动合同时，就业单位能否向员工收取培训费？	08
用人单位能够对前来应聘的人员随便收取费用吗？	10
劳动合同由员工家属代签有效吗？	12
没有明确的报酬约定也没有书面的劳动合同，劳动者该 如何主张权利？	14
用人单位能够以办手续为由扣押劳动者的身份证吗？	16
签订无固定期限劳动合同的，连续工作时间的起点从何时 计算呢？	17
包工计件的活儿能签订劳动合同吗？	19
到分公司工作还需要与总公司签订劳动合同吗？	21

劳动关系已经确立,但没有签订劳动合同,劳动者权益该如何保障?	23
无固定期限劳动合同是什么?在什么情况下可以签订这种合同?	25
做兼职工作的,需要和用人单位订立劳动合同吗?	27
用人单位要求签订劳动合同而劳动者拒签,该怎么办?	28
当劳动者绩效不佳时该劳动合同自行终止,这样的合同规定合法吗?	30
外资企业有关劳动关系的规定,适用我国的《劳动合同法》吗?	32

第二章 如何解除劳动合同

用人单位损害劳动者权益,劳动者是否可解除劳动合同?	35
用人单位未按劳动合同约定支付报酬,劳动者可以单方解除劳动合同吗?	37
用人单位可以解聘拒绝接受工作安排的劳动者吗?	39
用人单位绝对不能开除怀孕的女职工吗?	41
用人单位无故单方面强行解除合同,应承担什么责任?	43
用“末位淘汰制”解聘员工是否符合法律规定?	45
老职工内退,用人单位能否解除合同?	47
临时工的劳动合同到期,如果用人单位不续签合同需要给予其经济补偿吗?	49
公司因经营困难裁员,有权要求员工当天离职吗?	51
劳动者因上班路上出车祸失去工作能力,用人单位能否解聘?	53
劳动者雇人上班,用人单位可否解聘?	56

劳动者患精神疾病，用人单位可否辞退？	58
企业经营发生严重困难，可否大规模裁员？	60
企业精简人员，可以辞退即将退休的老员工吗？	62
用人单位可以解聘上班用 QQ 私聊的员工吗？	64
劳动者在什么情况下可以不通知用人单位，随时解除劳动合同？ ...	66
劳动者是否可以随时辞掉兼职工作？	68
员工出卖公司客户信息，是否需赔偿？	69
负有保密义务的人员离职，有权要求公司给予经济补偿吗？	71
合同期间因读研而辞职，需要支付违约金吗？	73
用人单位因劳动者被判刑解约，需要支付违约金吗？	75
用人单位违法解除劳动合同，劳动者可以同时要求补偿金 和赔偿金吗？	77
劳动者在外工作给公司造成严重损失，公司解除了含有服 务期的合同，可以要求劳动者支付违约金吗？	79
劳动者离职后，用人单位不返还职工档案是否合理？	80
用人单位拒绝给员工开具劳动合同解除证明的行为是否合法？	82
只有一句话的解除劳动合同关系的证明是否符合法律规定？	84
劳动合同解除后，用人单位马上销毁劳动合同的做法是 否合法？	85

第三章 怎样的劳动合同才有效

部分劳动合同条款无效有碍其他条款吗？	87
乘人之危订立的劳动合同是无效的吗？	89
劳动者谎报学历与用人单位签订的劳动合同有效吗？	91
劳动合同到期后继续工作的，合同还有效吗？	93

约定了发生伤亡事故概不负责内容的劳动合同是否有效?	95
用人单位与其他单位合并, 原劳动合同还有效吗?	97
劳动合同无效, 已付出劳动的劳动者有报酬吗?	98
用人单位可以随便调换劳动者的工作岗位吗?	100
哪些劳动者要与用人单位签订“竞业限制”协议?	101
欲确认劳动合同的效力, 该去哪里?	103

第四章 劳动合同应如何履行与变更

用人单位不按劳动合同的规定发工资, 劳动者应当如何维权?	106
劳动合同未履行完毕, 公司新领导有权决定不履行劳动 合同吗?	108
如果被安排到其他公司工作, 工作年限如何计算?	109
劳动合同中的工资应该参照公司注册地还是实际上班地 的标准?	111
如何计算非全日制用工的薪酬?	112
劳动合同可以规定让职工加班吗?	114
用人单位有权力因劳动者拒绝加班而扣发工资吗?	116
非全日制用工每天都必须工作吗?	118
职工名册包含哪些内容?	119
对于开始领养老保险的劳动者, 未到期的劳动合同还有用吗? ...	121
劳动合同履行期间可以变更吗?	123

第五章 如何解决劳动合同争议

劳动争议申请仲裁的时效期是多久?	125
------------------------	-----

仲裁庭对劳动争议案件有权裁决先予执行吗?	127
劳动仲裁裁决生效后,用人单位不执行的,劳动者该怎么办? ...	129
劳动争议发生后,当事人能否直接向法院提起诉讼?	131
申请劳动争议仲裁后,可以和解吗?	133
职工亲属有权举报职工所在单位不履行劳动合同的行为吗? ..	134
对无效劳动合同造成的损害可以索赔吗?	136
劳动者违反竞业限制条款需要承担赔偿责任吗?	138
包工头招用童工致伤残由谁承担赔偿责任?	140
用人单位被吊销营业执照该如何补偿劳动者?	142
用人单位非法解除劳动合同是否对劳动者给予赔偿?	144
以暴力手段强迫劳动者劳动的行为合法吗?	146
用人单位殴打劳动者应承担什么责任?	147
劳动合同因任务完成而终止的,劳动者会得到补偿吗?	149
员工与公司领导之间的矛盾属于劳动争议吗?	151
关于休息休假的仲裁裁决是终局裁决吗?	153
用人单位依法终止工伤职工的劳动合同后,该职工会享受 哪些补偿?	155
经济补偿的月工资数额的计算标准是什么?	158
工会如何发挥维护劳动者合法权益的功能?	159

第六章 劳务派遣问题

劳务派遣是什么意思?	162
经营劳务派遣业务需要具备特殊条件吗?	164
劳务派遣的用工岗位与一般的劳动合同中的用工岗位有什么 区别吗?	166

劳务派遣公司向劳动者收取费用的做法符合法律规定吗?	168
被派遣人员能否以非全日制用工的形式与用人单位建立劳动关系?	170
在一个派遣期内的派遣协议可以分割为多个分别订立吗?	172
劳务派遣合同有时间上的限制吗?	174
被派遣劳动者的工资由谁支付?	176
被派遣劳动者的工资发放标准是怎样的?	178
劳务派遣单位与用工单位不在同一地区的, 劳动者的工资按哪的标准执行?	180
劳务派遣中支付劳动者加班费和奖金的是谁?	181
承担对劳务派遣人员进行培训任务的是谁?	183
被派遣人员有权参加劳务派遣单位或者用工单位的工会吗? ..	185
被派遣人员有权利单方解除劳动合同吗?	186
派遣单位可解除与被派遣人员劳动合同的情形有哪些?	188

第七章 试用期中的法律规定

试用期内用人单位可否与劳动者签订试用合同?	191
劳动者在试用期内享有哪些权利?	193
试用期内发现劳动者不符合公司要求可否辞退?	195
劳动者在试用期想辞掉工作需提前通知单位吗? 提前多长时间?	197
公司有权根据工作性质将试用期设定为一年吗?	199
试用期可以重新计算吗?	201
用人单位可以规定试用期零报酬吗?	202
以完成一定工作任务为期限的劳动合同约定试用期合法吗? ..	204

兼职工作规定试用期合理吗?	205
---------------------	-----

第八章 服务期中的法律规定

公司对劳动者进行技术培训的费用应该谁来承担?	207
服务期未到, 劳动合同期满是否续延?	209
劳动者在服务期内因单位不给自己上保险而解除劳动合同 的, 是否需要支付违约金?	211

第九章 社保问题

户口、档案没有在本地的员工, 单位能否给其上养老保险? ..	213
职工可以拒绝参加养老保险吗?	214
养老保险费用可以由员工单方面承担吗?	216
被解雇的员工能向单位要回养老保险金吗?	218
工作时一直没能上养老保险, 过后还能补缴吗?	220
基本医疗保险适用的单位和个人有哪些?	221
工伤保险费能够从员工的工资里面扣除吗?	223
发生工伤事故的职工报了工伤保险还可以同时报医疗保险吗? ...	224
职工不接受劳动能力的鉴定, 会影响其现有的工伤保险待遇 吗? 如果被停掉了, 还能够恢复吗?	226
职工因公受伤, 但单位拒不承认怎么办? 该由谁负责举证?	228
单位没有给职工缴纳基本医疗保险费, 那员工的医疗费 该由谁负责呢?	230
工伤申报应该在多长时间进行?	231
员工出了工伤, 可是没有劳动合同, 该怎样认定呢?	233

领取失业保险金的期限是多久?	235
主动辞职的职工能领取失业保险金吗?	237
所有的失业人员都可以领取失业保险金吗?	238
男性也享有生育保险吗?	240
申请住房公积金贷款的条件有哪些?	242

第一章 如何订立劳动合同

订立劳动合同时，我们应该遵循什么样的原则呢？

案例实录

2014年3月份，关岭来到当地的一家造纸厂应聘，经过层层面试后厂方终于决定聘任关岭为本单位的车间主任。但是在签订劳动合同时，双方却发生了争执。在该劳动合同中有一个条款是这样规定的：自劳动合同签订后，厂方可以根据自己的实际需要对人员的数量和工作部门、地点进行调整……员工离职需提前三个月提交辞职报告，随辞随走的不发给当月工资。关岭觉得这个条款是不公平的、是霸王条款。公司领导却声称这是为了维护企业的合法利益，保证企业的正常运转。那么，该厂的规定对吗？订立劳动合同时，我们应当遵守什么样的原则呢？

律师分析

劳动合同是保障劳动者和用人单位的合法权益的保护伞，同时也是约束和规范劳动者和用人单位行为的紧箍咒，在合同适用上，双方地位是平等的，并不存在强者或者弱者之分，不能因为公司作为雇佣方就提高自己的地位，任意制定有利于自己的条约以约束劳动者。根据《劳动合同法》第三条的规定，订立劳动合同，应当遵

循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。本案中，厂方让关岭签订的有关双方辞退、转调员工或者员工离职的规定时，内容为用人单位可以随时与员工解除合同，但是员工辞职需提前三个月告知人事部，这明显是有利于用人单位的规定，公司可以随时解除合同，员工却要提前三个月告知公司，这必然会给员工再次就业带来困扰，使员工措手不及。这条规定是不符合法律规定的，是不平等的。同时，关岭对此条款提出异议后，公司对此规定并没有根据公平的原则将条款更改。面对这种情况，关岭可以不与公司签订合同，或者再次同公司协商后签订合同。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第三条 订立劳动合同，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具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

温馨提示

劳动合同是劳动双方确定双方权利义务关系的书面凭证，因为劳动合同通常是由单位拟定的，所以有的时候难免会掺杂一些有利于单位的条款，这样的条款违反了合同订立的平等性和公平性的原则，不符合法律的相关规定。在日常生活中，如果我们遇到了这样的情况可以和用人单位进行协商，要求更改有关条款以符合法律的相关规定。

已经签订了就业协议，还用再签订劳动合同吗？

案例实录

黄红梅是2014年的大学应届毕业生，在学校的招聘会上红梅和当地的一家服装厂达成了共识，该厂愿意聘任红梅为其办公室文员，红梅亦愿意到该服装厂工作。于是该服装厂与红梅当场签订了就业协议，并书面通知黄红梅于本月25日到厂里报到。红梅报到时厂方没有与红梅签订正式的劳动合同，于是，红梅询问了相关工作人员，该工作人员声称，有就业协议就行了，合同的内容跟就业协议差不多，所以咱们这不办这个（劳动合同）。厂方的说法正确吗？就业协议真的可以替代劳动合同吗？

律师分析

就业协议是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的关于毕业生就业的相关事宜的合同，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据，内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可，并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证，一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效力，是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。毕业生劳动合

同则是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

由此可见，劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面，劳动权利义务更为明确具体。一般来说就业协议签订在前，劳动合同订立在后，如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在就业协议备注条款中予以注明，日后订立劳动合同对此内容应予确认。根据《劳动合同法》第十条的规定，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。本案中，该厂领导应该认真区分就业协议和就业合同的区别，以真实有效的劳动合同代替先前的就业协议。若不与红梅订立劳动合同，该用人单位将承担相应的法律责任。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

温馨提示

签订劳动合同是每一个就业人员的权利和义务。我国法律规