

全国职工普法读物
QUANGUO ZHIGONG PUFA DUWU

刘俊·主编

带你走出工作中的法律迷宫

帮你解决工作中的法律困扰

劳动合同法

以案说法

Juan shuofa LAODONG HETONGFA

 中国工人出版社



全国职工普法读物

QUANGUO ZHIGONG PUFADUWU

主 编：刘 俊

副主编：熊 晖

编 写：敬建军 余洪峰

许 静 王 薇

劳动合同法

案说法

Juan shuofa LAODONGHETONG FA

中国工人出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

举案说法——劳动合同法/刘俊主编. —北京: 中国工人出版社, 2010. 5

(全国职工普法读物)

ISBN 978 - 7 - 5008 - 4686 - 4

I. 举… II. 刘… III. 劳动合同法—案例—分析—中国
IV. D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 052074 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京东城区鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100120

电 话: (010)62350006(总编室)

(010)62005047(编辑室)

发行热线: (010)62045450 62005042 (传真)

网 址: [http: //www. wp-china. com](http://www.wp-china.com)

经 销: 新华书店

印 刷: 北京铭成印刷有限公司

版 次: 2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月第 1 次印刷

开 本: 700 毫米 × 1000 毫米 1/16

字 数: 230 千字

印 张: 13. 5

定 价: 22. 00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

目 录

1. 单位非法用工，职工能得到《劳动法》保护吗？	(1)
2. 民办高校的教职工能否适用《劳动法》？	(3)
3. 出租车公司与出租车司机之间是劳动关系吗？	(6)
4. 为用人单位提供劳动的人就是劳动者吗？	(8)
5. 家庭保姆是否受《劳动合同法》的保护？	(10)
6. 事业单位的人员是否适用《劳动合同法》？	(12)
7. 为包工头干活受伤，应由谁来承担赔偿责任？	(15)
8. 同在一个单位工作就不能谈恋爱吗？	(17)
9. 劳动关系建立的标志是什么？	(20)
10. 因伪造毕业文凭而被解聘，可以要求用人单位支付补偿金吗？	(22)
11. 用人单位在招聘过程中，可否要求劳动者提供 担保或扣押劳动者证件？	(24)
12. 用人单位可以不与劳动者签订书面劳动合同吗？	(26)
13. 无固定期限劳动合同是“铁饭碗”吗？	(29)
14. 劳动者在用人单位连续工作满十年，用人单位拒绝订立 无固定期限劳动合同，于法有据吗？	(31)
15. 连续工作满十年就可以签订无固定期限劳动合同吗？	(33)
16. 与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同后， 劳动者是否即可要求订立无固定期限劳动合同？	(36)
17. 劳动合同何时生效？	(38)
18. 缺乏必备条款的劳动合同就是无效合同吗？	(40)

19. 可以任意约定试用期吗? (42)
20. 试用期工资可以随意约定吗? (44)
21. 试用期内用人单位是否可以随意解雇劳动者? (46)
22. 在约定的服务期内, 劳动者的劳动报酬不能
 正常提升该怎么办? (48)
23. 服务期超过了劳动合同期限, 怎么办? (50)
24. 劳动者服务期未满欲离职, 应如何支付违约金? (52)
25. 不签订保密协议是否就可以不保守单位的商业秘密? (54)
26. 用人单位可以与哪些人签订竞业限制协议? (57)
27. 平时向劳动者发放的工资中可否包括竞业限制的经济补偿? (59)
28. 劳动合同中哪些情形下可以约定违约金? (61)
29. 劳动者支付了违约金是否就免除了劳动者的
 违约损害赔偿责任? (63)
30. 单位许诺的高待遇未兑现, 劳动者该怎么办? (65)
31. 用人单位免除自己法定责任的合同条款有效吗? (68)
32. 可以在劳动合同中约定劳动者放弃法定权利的条款吗? (70)
33. 违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同效力如何? (72)
34. 劳动合同部分条款无效是否会导致整个劳动合同无效? (74)
35. 因劳动合同的无效而给对方造成损害的应当承担何种责任? (75)
36. 被用人单位拖欠或克扣劳动报酬, 劳动者该怎么办? (77)
37. 工资能以实物形式发放吗? (80)
38. 在什么情况下可以就劳动报酬向人民法院申请支付令? (81)
39. 实行计件工资制的劳动者该如何算加班工资? (84)
40. 职工拒绝管理人员的不合理的工作安排, 会被扣
 工资乃至解除劳动合同吗? (86)
41. 单位领导换了, 原来签订的劳动合同就要作废吗? (88)
42. 用人单位合并或分立, 原劳动合同是否仍然有效? (90)
43. 客观情况发生了变化, 可以变更劳动合同的约定吗? (92)
44. 用人单位可以随时调整劳动者岗位吗? (95)
45. 协商解除劳动合同后还能要求重新安排工作吗? (97)
46. 劳动者在试用期内可以随时辞职吗? (99)

47. 劳动者应该怎样解除与用人单位的劳动合同? (101)
48. 用人单位未按照规定提供劳动条件, 劳动者能否解除合同? (104)
49. 用人单位的规章制度损害劳动者权益, 怎么办? (106)
50. 怀孕女职工能否被辞退? (108)
51. 试用期已过, 发现职工不符合录用条件可否解除劳动合同? (110)
52. 牵涉刑事案件的职工可以被解雇吗? (112)
53. 职工医疗期满后能否被解除劳动合同? (114)
54. 仅以不胜任工作为准就可以被解雇吗? (117)
55. 女职工在合同期满后怀孕的, 能否被辞退呢? (119)
56. 用人单位裁员需要符合哪些规定? (121)
57. 工伤职工能否被辞退? (123)
58. 处于医疗期内的职工能被解除劳动合同吗? (126)
59. 劳动者解除劳动关系后发现患有职业病, 该怎么办呢? (129)
60. 劳动合同期满后未续签书面劳动合同仍在原用人单位
继续工作的, 可否随时终止劳动关系? (132)
61. 职工遭遇工伤, 劳动合同期满用人单位能否终止劳动关系? (134)
62. 无固定期限劳动合同等于“终身劳动合同”吗? (136)
63. 职工主动辞职, 还能否得到经济补偿金? (138)
64. 没有签订书面劳动合同也能获得经济补偿金吗? (140)
65. 协商解除合同还需要支付经济补偿金吗? (142)
66. 用人单位非法解除或终止劳动合同, 劳动者该如何
维护自身权利? (144)
67. 职工辞职后, 用人单位扣押职工的档案怎么办? (147)
68. 集体合同与劳动合同约定的不一致, 应该以哪个为准? (149)
69. 违反集体合同订立程序, 集体合同是否有效? (151)
70. 总公司的集体合同是否适用于分公司的员工? (154)
71. 因集体合同发生争议, 该如何解决? (156)
72. “小时工”受劳动法保护吗? (158)
73. 非全日制用工没有签订劳动合同, 用人单位需要
支付双倍工资吗? (160)
74. 非全日制用工的劳动者可以做兼职吗? (163)

75. 非全日制用工中的试用期条款有效吗？	(165)
76. 对处于孕期的非全日制工作的女职工，用人单位可以 与其解除劳动关系吗？	(167)
77. 非全日制用工的劳动报酬应该符合最低工资标准吗？	(169)
78. 非全日制用工劳动报酬支付时间是如何规定的？	(172)
79. 用人单位需要为非全日制用工的劳动者缴纳社会保险费用吗？ ...	(174)
80. 女职工权益受侵害，应该如何维权？	(177)
81. 劳动争议的解决途径有哪些？	(180)
82. 发现违法用工行为，应该向什么部门举报？	(183)
83. 因拖欠职工工资发生的纠纷应当先申请劳动争议仲裁吗？	(185)
84. 劳动争议诉讼中的举证责任怎么分配？	(188)
85. 劳动争议仲裁及诉讼如何收费？	(190)
 附录 中华人民共和国劳动合同法	 (193)

1. 单位非法用工，职工能得到《劳动法》保护吗？



职工在线

我只身南下到福建打工，经人介绍去了一家服装加工厂。因为以前在家做过手工活，加上自己的勤奋好学，我很快得到老板的赏识，与工厂签订了正式的劳动合同。半年后的一天，我正在工厂工作，突然一声巨响，旁边的加热的水泵发生爆炸，造成我脸部大面积灼伤。这样突如其来的灾祸让我难以接受，更让我痛心的是工厂老板拒绝支付给我医疗费。无奈之下，我决定拿起法律武器维护自己的权益，但经过调查，该服装厂没有营业执照，属于违法生产经营，我工作近一年的厂子竟然是个非法用工单位。

面对这些我不知所措，我的权益能得到法律的保护吗，我所受的伤害能得到赔偿吗？



以法答疑

本案中，你可以依法要求该服装厂或其出资人支付你相应的劳动报酬和对你造成的损害一并承担赔偿责任。

服装厂没有营业执照，属于非法用工单位，即“黑厂”。非法用工单位是否符合



《劳动法》上用人单位的主体资格要求，所签订的劳动合同是否因此而无效，目前理论上尚存在争议。但可以肯定的是，作为倾斜保护劳动者利益的《劳动法》及《劳动合同法》，绝不能因为单位的错误（如未办理营业执照），而

使单位可以逃脱或免除《劳动法》要求用人单位应当承担的义务和责任，劳动者应当获得的利益不会因单位主体资格的欠缺而受损。《劳动合同法》第九十三条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

另外，根据《工伤保险条例》第六十三条的规定，不具有营业执照的单位职工受到事故伤害的，单位应当给予一次性赔偿，赔偿额不低于《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇，由此而产生的争议按劳动争议处理程序进行处理。原劳动和社会保障部2003年9月23日颁布，2004年1月1日实施的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》对赔偿项目及赔偿数额有具体规定。



法条链接

1. 《劳动合同法》

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

2. 《劳动法》

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

3. 《工伤保险条例》

第六十三条 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的直系亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的直系亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。具体办法由国务院

劳动保障行政部门规定。

前款规定的伤残职工或者死亡职工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，以及前款规定的童工或者童工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。



特别提示

无营业执照或者未经依法登记、备案的单位，以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位，都属于非法用工单位。在劳动关系中，它们不会因为主体资格的欠缺而逃脱或免除《劳动法》上的义务和责任。劳动者为争取自身权利而与上述单位发生纠纷，可与之协商解决，可向劳动争议调解委员会申请调解，也可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

但是，对于劳动者而言，非法用工单位承担责任的能力往往不可靠，这会使劳动面临着很大的风险。因此，劳动者在选择用人单位订立劳动合同的时候，最好能了解一下用人单位是否具有相应的资格，或者到规范的劳动力市场去应聘。用人单位对劳动者的诚信状况、口碑，是劳动者就业选择时应当考虑的一个重要因素。

2. 民办高校的教职工能否适用《劳动法》？



职工在线

我是重庆某民办高校的一名教师，与学校签订了三年的聘用合同。合同约定2009年12月31日到期。2008年11月2日，我乘车去学校，途中不幸发生了车祸，经住院治疗，我很快康复，虽然花了不少医疗费，但当时一点都不担心，因为我知道学校给我参加了工伤保险。等申请工伤保险机构赔付时，却发现学校根本未参加任何社会保险。于是我找学校的相关领导理论，可是领导相互推诿。无奈之下，我决定依法维护自己的权利。这时，有人建

议去劳动部门申请仲裁，因为这属于劳动争议。但是，还有人劝告说直接去法院起诉，因为我与学校签订的是聘用合同，而且民办高校不属于《劳动法》规定的用人单位，无权订立劳动合同……我满脑子就剩下一个问题——接下来的路，该怎么走？



以法答疑

本案中，学校的做法是违反《劳动法》规定的，你可以去劳动保障部门投诉或申请劳动仲裁，要求学校补交拖欠的保险金并赔偿相关损失。

解决你的困惑需要弄清两个关键问题：首先，你所工作的民办学校是否属于《劳动法》调整的用人单位。根据《劳动法》第二条的规定，这一点确实较难判断。但是，《劳动合同法》第三条明确扩大了《劳动法》的适用范围。根据这一规定，民办非企业单位与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，都受《劳动合同法》的调整。而你所工作的民办学校属于民办非企业单位的一种，因此应受《劳动法》的调整。



其次，你和学校签订的聘用合同是否为劳动合同，或者你们之间的关系是否为劳动关系。我们判断劳动合同或劳动关系，不能仅从名义上去看，不管其所签订的合同在名称上有着什么样的称谓，只要其实质为劳动合同或劳动关系，即应当适用《劳动法》。

判断劳动合同须从三方面着手：一是是否发生在用人单位与劳动者之间。如上所述，用人单位可从《劳动合同法》

第二条的规定进行判断。二是是否发生社会劳动过程中。无偿劳动、家庭成员共同劳动而产生的关系不属于劳动关系。三是劳动者与用人单位之间是否存在管理与被管理的从属关系。即劳动者被纳入到用人单位的生产经营组织中，成为该组织中的一个成员，要遵守单位的规章制度和劳动纪律，听从单位合法的领导、组织和指挥。公务员、比照公务员制度的工作人员与所在的国家机关、单位之间另适用《公务员法》等行政法律法规。因此，你向学校提供劳动，学校向你支付报酬，同时，你与学校之间存在着管理与被管理的关系，这些充分说明了你和学校签订的合同是劳动合同。



法条链接

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动合同法〉若干问题的意见》

一、适用范围

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

2. 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。



特别提示

民办非企业单位主要分布在教育、卫生、文化、科技、体育、劳动、民政、社会中介服务业、法律服务业等，行（事）业中，如各类民办的学校、医院、文艺团体、科研院所、体育场馆、职业培训中心、福利院、人才交流中心等。根据《劳动合同法》第二条的规定，民办非企业单位及其劳动者应受《劳动法》的调整。

3. 出租车公司与出租车司机之间 是劳动关系吗？



职工在线

我是一名出租车司机，2009年11月的一天，在营运过程中被歹徒抢劫，受了重伤，幸得保命，但花去不小的一笔医药费，而今此事已进入立案侦查阶段，我所受到的损失能去找谁赔偿呢？我认为我与出租车公司之间是劳动关系，在出租车营运过程中遭受的伤害应当是工伤，享受工伤待遇。但是，我向公司提出这些要求时被公司拒绝了。公司认为：“我们之间签订的是承包经营合同，是承包关系而非劳动关系，工伤待遇无从谈起。”而且，按公司的说法，我每月得到的钱不是工资，而是承包所得。因此，我想知道我能否要求公司对我进行赔偿？公司与我签的承包经营合同就不构成劳动关系吗？



以法答疑

本案中，出租车公司认为司机所获得的收入，是承包所得（劳务所得）而非工资，因此双方之间就不是劳动关系。这一认识完全将因果关系倒置了。该收入的法律性质究竟是工资还是劳务所得，不取决于名称，而是取决于双方之间关系的法律性质。如果是劳动关系，自然该收入应为工资；如果不是劳动关系，该收入就应为劳务所得。决定出租车公司与司机之间是否为劳动关系的关键在于，



二者是否构成了劳动关系上的管理与被管理的从属性。也就是说，虽然签订了承包合同，但实际履行中，如果出租车司机向公司缴纳承包费，接受营运公司的统一调配、管理以及安全教育、证照办理等，司机应当遵守公司所制定的各项规章制度，司机提供的劳动是公司营运业务的一部分，那么我们就可以据此判定公司与出租车司机之间形成了用工关系，而《劳动合同法》第七条明确规定，劳动关系自用人单位用工之日起建立，从而也就可以确定公司和出租车司机之间实质上形成了劳动关系。虽然司机在工作过程中，并不处于公司的实际监督之中，决定营运的自由较大，但仍处于公司管理之下，这并不能影响二者之间的管理与被管理的关系。由于劳动关系存在，因此司机在营运过程中受到伤害应为工伤，应享受工伤待遇。



法条链接

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：

- （一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；
- （二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；
- （三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- （一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- （二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
- （三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
- （四）考勤记录；
- （五）其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。



特别提示

实践中，出租车行业主要存在两种经营模式：公司制经营模式和挂靠制经营模式。在公司制经营模式下，出租车公司与其招聘的司机之间形成劳动关系，公司应当与司机签订劳动合同。即使另签了承包经营合同，也与在劳动合同中签订承包经营条款的效力一样，只是出租车公司在生产经营具体方式上的一种转变，和其他企业实行计件工资、提成工资等无实质差异，更不会因此而影响双方之间的劳动关系。由于我国对出租车营运进行了资格限制，从事营运必须具备相应的营运资格，否则违法，于是一些无营运资格的单位或者个人挂靠有资格的营运公司从事营运活动的挂靠制经营模式便应运而生。但是，挂靠者与被挂靠的营运公司之间的协议仅能对他们之间的权利义务作出约定，挂靠的车辆对外仍只能以营运公司的名义进行经营，挂靠车辆的司机也不例外。综上所述，出租车司机与公司之间应为劳动关系。

4. 为用人单位提供劳动的人就是劳动者吗？



职工在线

我是一名个体工商户，主要从事建材运输及装卸经营活动，生意一直红红火火。最近却因一场意外事故，坐上了法院的被告席。就在上个月的星期五，我接到了一单生意，于是让我的一名工人张某去装卸建材。张某叫上了他的熟人王某一起去装卸，装卸时，王某被建材压断了手指。随后王某和家人气势汹汹来找我赔钱，说王某为我提供了劳动，已与我形成用工关系，按《劳动合同法》规定，劳动关系自用工之日起建立，所以我应对他的因工负伤予以赔偿。我断然回绝，因为我对王某参与装卸一无所知，我没有任何过错。随后，他们向法院起诉。虽然我觉得自己很有道理，但是站在被告席上还是

有点心虚，因此，想知道王某为我提供劳动，我们就形成了劳动关系吗？我是否应当承担赔偿责任？

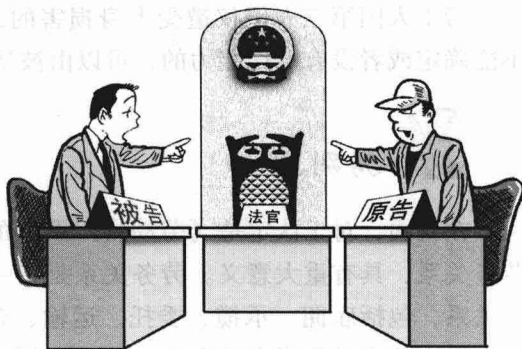


以法答疑

首先，你和王某之间没有形成劳动关系。因为，虽然你属于《劳动法》所调整的个体工商户，但并非参与你生产经营活动的人就是劳动者，这需要先判断你们之间是否构成了劳动关系。王某

不是你个体工商户的成员，平时没有接受你的管理，不用遵守你所规定的劳动纪律，同时，你与王某事先互不认识，他去从事装卸行为也不是你的安排，所以你们之间并不构成劳动关系。王某虽事实上为你的生产经营活动提供了劳动，但这属于帮工关系（劳务关系），从法律上准确地讲，王某为你提供的是劳务而非劳动。

其次，你应当承担相应的赔偿责任。你和王某之间不是劳动关系，王某负伤当然不属于工伤，你不应当承担工伤赔偿责任。但是，王某应张某要求去装卸建材，虽然你不知情也无须向王某支付报酬，但作为王某装卸行为的受益人，你们之间形成了帮工关系。根据有关司法解释，你应当按民事侵权法有关规定予以赔偿。对于张某，本该自己做的事却让他人一起做，在履行劳动合同上也存有问题，你可对他作出相应的处理。



法条链接

1. 《劳动合同法实施条例》

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

2. 《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》

第十四条 帮工人因帮工活动遭受人身损害的，被帮工人应当承担赔偿

责任。被帮工人明确拒绝帮工的，不承担赔偿责任；但可以在受益范围内予以适当补偿。

帮工人因第三人侵权遭受人身损害的，由第三人承担赔偿责任。第三人不能确定或者没有赔偿能力的，可以由被帮工人予以适当补偿。



特别提示

在我国，对于认定是《劳动法》调整的劳动关系，还是《民法》调整的劳务关系，具有重大意义。劳务关系是指一切与提供劳务（劳动服务）有关的关系，包括雇佣、承揽、委托、运输、仓储等关系。如果是劳动关系，当事人发生争议时不得直接向人民法院起诉，必须先向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。而劳务关系纠纷，当事人可直接向人民法院起诉。除了这种程序上的区别外，二者纠纷在处理时所依据的法律也不同，处理出来的结果当然也存在差别。劳动关系与劳务关系最根本的区别在于管理与被管理关系（即从属性，请参见前面案例中的评述）。劳务关系中最易与劳动关系发生混淆的是雇佣关系和承揽关系，其详细区分请参见随后的两个案例。

5. 家庭保姆是否受《劳动合同法》的保护？



职工在线

我是一名高中毕业生，毕业后南下深圳打工，后来经人介绍，给一个老板做家庭保姆，负责煮饭、打扫清洁和照料老板的小孩，老板每个月给我1500元，包吃住，周六、周日、节假日从来没有休息过，只有过年的时候才放我七天假，平时请假的话要扣工资，一天要干十多个小时，也没给我买任何保险。有一次买菜的时候被汽车撞了，肇事司机跑了，还得自己掏腰包付医药费……我听说国家颁布了《劳动合同法》，我想知道我是否可以受到《劳动合同法》的保护？发生车祸了，老板是否应该给我支付医药费呢？