

孙素芳 著

图说劳动合同法下的 大学生就业权益保护

TUSHUO LAODONG HETONGFA XIA DE

DAXUESHENG JIUYE

QUANYI BAOHU



西南交通大学出版社

[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

2011年山东省社科联社科普及重点项目(11-KPZC-17)

图说劳动合同法下的大 大学生就业权益保护

孙素芳 著

西南交通大学出版社
· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

图说劳动合同法下的大学生就业权益保护. 孙素芳
著. —成都: 西南交通大学出版社, 2012.6
ISBN 978-7-5643-1778-2

I. ①图… II. ①孙… III. ①大学生 - 就业 - 权益保
护 - 中国 - 图说 IV. ①D922.5-64

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 123792 号

图说劳动合同法下的大学生就业权益保护

孙素芳 著

责任编辑	杨岳峰
特邀编辑	邱一平
封面设计	原谋书装
出版发行	西南交通大学出版社 (成都二环路北一段 111 号)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://press.swjtu.edu.cn
印 刷	成都蜀通印务有限责任公司
成品尺寸	148 mm × 210 mm
印 张	9.125
字 数	254 千字
版 次	2012 年 6 月第 1 版
印 次	2012 年 6 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-1778-2
定 价	28.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前 言

近年来,随着高等教育大众化的发展,大学毕业生的数量突飞猛进,增长迅速,而适合毕业生就业的岗位却增长缓慢,供过于求的矛盾十分突出。在现实生活中由于就业市场始终处于“买方市场”阶段,大学毕业生在就业力市场、劳动关系当中往往处于弱势的地位。个别公司、企业单位道德缺失、法律意识淡漠,利用毕业生对获得工作的迫切性需求,对毕业生设置诸多就业陷阱,随意侵害毕业生合法就业权益,引发许多社会不和谐因素,虽然是局部的、少数的、非主流的,但影响极坏,已经严重影响了高校毕业生顺利就业、充分就业和稳定和谐的劳资关系、劳动关系的建立,这一现象应引起我们的思考与担忧。

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)是一部明确劳动合同双方当事人的权利和义务,侧重保护处于弱势一方的劳动者的合法权益的“倾斜法”,对劳动关系的建立、劳动合同的订立、履行、解除、终止等作出了符合社会主义市场经济基本要求和中国国情的规定,在充分尊重用人单位自主用人权的基础上,强制规定用人单位必须与劳动者订立书面劳动合同并全面履行之,引导用人单位与劳动者合理约定劳动合同期限,规范用人单位解除和终止劳动合同行为,要求用人单位在解除和终止劳动合同时必须向劳动者依法支付经济补偿,从而在劳动者最直接、最关心的利益问题上,提供了有效的法律保护。因此,《劳动合同法》的颁布施行,对于规范用人单位的用人行为,有效遏制用人单位的侵权行为,保护大学毕业生的合法权益,促进毕业生充分就业必将产生积极而又深远的影响。

《中华人民共和国劳动合同法》自2008年1月1日起施行以来已经四年多了，但大学毕业生对其普遍不了解，大学毕业生了解就业法律法规现状堪忧。

法律是实现社会公平正义的最基本手段。法律服务的力量不仅仅取决于法律法规本身的价值，关键是取决于这些法律常识能否被传播，能否被群众所接受、所掌握、所运用。对于已经实施的《劳动合同法》中的具体内容，应届大学毕业生的知晓率相当低。在各高校的就业咨询活动中，部分毕业生暴露出自身缺乏就业法律意识，就业法律常识欠缺，基本的就业权益不明确，不知如何去维护自己的就业权益的问题。有相当多的同学认为“《劳动合同法》更多的是保护处于弱势地位的农民工的权益，而对于受过高等教育的大学生来说，作用则不是很大。”

笔者认为以上想法非常幼稚。目前多数大学毕业生法律知识欠缺，认识肤浅，难以适应高度竞争的就业市场。现在人才市场供大于求，有些岗位薪酬很低而且没有其他福利，但依旧有很多人抢着去，在这种情况下，求职者无法要求相关权益，这样使得大学毕业生对用人单位无原则地“让步”，有些“让步”甚至违反法律法规，比如零薪酬就业等，造成了就业形势严峻的“恶性循环”。因此，笔者认为大学生应当在学好专业知识的同时，“恶补”一下新《劳动合同法》。

《劳动合同法》给大学毕业生就业究竟能带来什么？

《劳动合同法》对大学生就业是一种保护。

《劳动合同法》是一部规范人才市场和企业用工的根本大法，对于规范劳资双方的行为提供了更好的法律依据，特别是对在就业中处于弱势地位的大学毕业生撑起了一把保护伞，创造了一个更好的就业环境。其中的某些条款会保护大学生在劳动合同的建立和终止、试用期、劳动报酬等方面的利益。

“十二五”规划提出就业优先战略，大学毕业生作为一个重要的就业群体，是各地落实就业优先战略的重中之重。

落实就业优先战略，需净化就业环境，去除就业不和谐因素，减少就业违法现象。这一方面靠健全劳动法律保障监督机制，另一

方面靠大学毕业生法律意识、维权意识和自律意识的提高。人们的法律意识水平的高低与其文化程度成正比。培养大学生的法律意识,提高大学生的法律修养,对其个人的成长,对中国的法制化进程具有重要的意义。

本书主要内容及撰写目的

权益是一种法定的利益,是权利人享有的权利和行使权利所带来的现存利益和将来利益的总和。大学毕业生在求职择业及上岗成为新职业者的过程中,依法享有不容侵犯的就业权益,同时,也应履行相应的法定义务。但在现实的就业市场中,由于各方面的原因,大学生就业权益受到侵害的现象非常普遍,同时,由于部分大学生不知法,也会出现有意无意的违法现象。本书以一男一女两个模拟大学毕业生的求职就业过程为主线,以《劳动合同法》的相关条款为依据,将大学毕业生作为一个未来的和现实的求职者,对其应该掌握的涉及自己就业权益的有关法律知识采用问答式和案例图解式进行讲解。主旨在于培养大学毕业生法律思维,提高其法律意识,做好知识储备。一方面,以安全为首选,避免被欺诈,防患于未然;另一方面,帮助大学毕业生在寻求自我保护的对策及途径的基础上,善于拿起法律武器,勇于诉诸法律途径,既要维护自己的合法权益,也要用实际行动维护整个就业市场的有序化、法治化,使守法者得益,违法者受惩。

模拟毕业生信息:

小南,男,23岁,某高校软件工程专业本科2008年应届毕业生。

小凡,女,22岁,某高校人力资源管理专业本科2008年应届毕业生。

他们将作为应届毕业生代表,历经求职就业过程中的一系列法律问题。现在他们马上就要出发去找工作了,请跟着他们去看看即将经历的事情吧。

孙素芳

2012年2月

目 录

第一篇 用人单位鉴别篇	1
1. 如何辨别用人单位的真假	1
2. 用人单位对大学生求职者是否有告知义务	4
3. 如何鉴别非法职介	6
4. 为何陷入传销组织呢	8
5. 网上求职时如何识别陷阱	11
6. 是否能向招聘单位抵押证件和缴付费用	13
7. 如何识别用人单位的虚假承诺	15
8. 如何防范用人单位招聘陷阱	17
9. 被用人单位欺骗后应如何维权	21
第二篇 侵权陷阱识别篇	24
一、大学毕业生的就业权利与义务	24
1. 毕业生的就业权利是否平等	25
2. 网上热传的一则诙谐而酸楚的女大学生求职信 说明了什么	27
3. 强调自主择业权是否意味着高校对毕业生就业 可以不管不问	29
4. 强调自主择业权是否意味着毕业生可以随意违约	31
5. 毕业生是否有变更或解除原就业协议的权利	33
6. 毕业生如何实现变更或解除原就业协议的权利	36
7. 毕业生在就业协议方面的违约追偿权如何实现	39
8. 毕业生有如实向用人单位介绍自己基本情况的义务吗	41

二、就业侵权行为	43
1. 就业歧视侵犯了毕业生的什么权利	43
2. 毕业生求职时如何适时保护自己的财产权	45
3. 双向选择中毕业生的求职知情权如何实现	47
4. 毕业生有如实向用人单位介绍自己基本情况的义务， 是不是意味着毕业生在用人单位面前无隐私可言	49
5. 设计类专业毕业生求职就业中如何保护自己的 知识产权	51
6. 毕业生求职时如何适时保护自己的人格权	53
7. 当自己的就业权益被侵害时，毕业生应如何维权	55
三、求职陷阱	57
1. 不法分子设计的常见的求职陷阱	57
2. 用人单位设计的求职陷阱主要有哪些	60
3. 毕业生如何防止误入求职陷阱	62
第三篇 就业协议签订篇	65
一、就业协议含义、性质、内容、效力和作用	65
1. 毕业生就业为什么要签订就业协议书	66
2. 就业协议书的内容	68
3. 就业协议书的效力如何规定	73
二、就业协议书的签订	75
1. 就业协议书如何填写	75
2. 就业协议书的签订程序	78
3. 就业协议书签订时的注意事项	80
4. 就业协议书签订与毕业生的户口、档案有什么关系	83
5. 就业协议书签订时有哪些侵害毕业生权益的情形	86
6. 签订了就业协议是否意味着不用再签订劳动合同	88
三、就业协议的违约和解约	90
1. 高校毕业生为什么会出现违约	91
2. 毕业生违约的后果	94

3. 关于就业协议的违约金规定	97
4. 什么情况下毕业生会引起就业协议争议	99
5. 什么情况下用人单位会引起就业协议争议	101
6. 就业协议的解约程序	103
第四篇 劳动法律知识篇	105
一、劳动合同订立与权益保护	105
(一) 劳动合同订立与劳动关系确立	106
1. 劳动关系如何确立	106
2. 劳动关系的建立与劳动合同的签订有什么关系	108
(二) 劳动合同的订立时间与生效	110
1. 劳动合同应在什么时候订立	110
2. 签订劳动合同时要注意的问题	112
3. 用工之初, 用人单位拒绝签订劳动合同怎么办	116
4. 在签订劳动合同方面用人单位的主要违规行为	118
5. 毕业生要预防的合同陷阱	122
6. 毕业生怎样预防劳动合同陷阱	125
7. 在劳动合同方面毕业生权益遭受侵犯时如何维权	128
8. 劳动合同何时生效	131
9. 劳动合同无效或部分无效的情况	133
10. 持假学历求职, 所签劳动合同有效吗	136
(三) 劳动合同的形式和内容	138
1. 劳动合同的形式很重要吗	138
2. 劳动合同应该包括哪些必备条款	141
3. 劳动合同可有哪些约定条款	145
4. 工资可以低于最低工资标准的约定是否有效	147
5. 零工资就业是否合法	149
6. 吃住费用是否可以全算在工资报酬内	152
7. 用人单位在哪些情况下, 才可以约定违约金	153
8. 什么情况下才能约定服务期	155

9. 劳动者违反服务期约定, 是否必须按照用人单位所要求的违约金赔付	157
10. 法律对约定竞业限制时用人单位和劳动者的义务的规定	159
11. 竞业限制的人员范围、地域、期限的法律规定	162
12. 没有竞业限制经济补偿的竞业限制约定对劳动者是否有约束力	164
13. 劳动报酬约定不明如何处理	166
14. 在订立劳动合同时问清社会保险的缴纳是否很重要	168
15. 社会保险包括的种类及应如何缴纳	170
16. 能否用高工资代替社会保险费	172
17. 社保缴费基数是否可以“一刀切”	174
18. 用人单位未依法缴纳社会保险具体包含的几种情况	176
19. 用人单位无故不缴纳社会保险劳动者应该怎么办	178
(四) 劳动合同的期限	179
1. 劳动合同的期限法律是如何规定的	179
2. 什么是无固定期限劳动合同	181
3. 在什么情况下可以订立无固定期限劳动合同	183
4. 在什么情况下视为订立了无固定期限劳动合同	186
5. 无固定期限劳动合同是否等于“铁饭碗”	188
二、试用期劳动关系与权益保护	189
1. 劳动者与用人单位在试用期是否建立了劳动关系	190
2. 试用期的期限法律是如何规定的	192
3. 试用期是否包含在劳动合同期限内	194
4. 什么样的劳动合同不能约定试用期	195
5. 用人单位与同一劳动者是否可以约定两次以上试用期	197
6. 试用期内的工资法律是如何规定的	199
7. 试用期期间是否可以随时走人	201
8. 试用期期间用人单位是否可以随时解除劳动合同	203

9. 试用期期间是否可以不缴纳社会保险	205
10. 试用期劳动者可以主张哪些就业权益	207
11. 试用期用人单位有哪些侵权行为	210
12. 试用期毕业生权益受损如何维权	213
三、劳动合同履行与权益保护	214
1. 劳动合同履行的原则	215
2. 劳动者没有全面履行合同是否属于违约	217
3. 用人单位克扣或拖欠工资怎么办	219
4. 用人单位安排劳动者加班如何计算加班工资	222
5. 用人单位强迫或变相强迫劳动者加班, 劳动者 如何维权	224
四、劳动合同变更与权益保护	226
1. 劳动合同是否可以协商变更	227
2. 劳动合同变更的条件	229
五、劳动合同解除与权益保护	231
1. 劳动者能否与用人单位协商解除劳动合同	232
2. 在什么情况下可以解除无固定期限劳动合同	233
3. 炒老板“鱿鱼”需要支付违约金吗	236
4. 用人单位制造劳动者自动辞职或离职时, 劳动者 应注意什么	237
5. 劳动者单方解除劳动合同的程序	239
6. 劳动者依法提前 30 天辞职, 用人单位可否要求 劳动者即时离开	241
7. 劳动者依法提前 30 天辞职, 用人单位可否要求 劳动者赔偿损失	243
8. 劳动者提出辞职后, 可否撤回或撤销辞职申请	245
9. 在服务期内, 劳动者提出解除劳动合同是否同时 需要支付违约金和赔偿金?	247
10. 劳动者什么情况下可以立即解除劳动合同而无需	

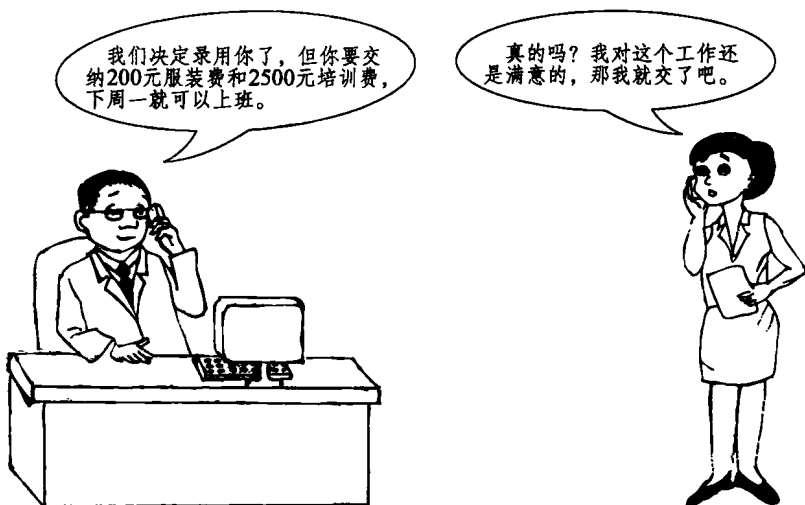
事先告知用人单位	249
11. 在用人单位没有过错的情况下, 劳动者主动提出解除劳动合同, 是否可以要求用人单位支付经济补偿金	251
12. 在什么情况下, 劳动者提出解除劳动合同可获得经济补偿金	253
13. 在什么情况下, 劳动者被用人单位辞退却无权要求支付经济补偿金	255
14. 劳动者没有过失, 用人单位是否可以辞退他	258
15. 在什么情况下, 用人单位不能解除劳动合同	260
16. 企业违法在先, 员工解除劳动合同时是否可以免除服务期和竞业限制义务	263
17. 何种情形下解除劳动合同用人单位不需要支付经济补偿金	265
18. 用人单位经济性裁员时, 劳动者是否可以要求支付经济补偿金	268
19. 经济补偿金如何计算	269
六、劳动合同终止与权益保护	272
1. 在什么情形下劳动合同终止	272
2. 劳动合同期满而服务期未届满的, 劳动者能否终止劳动合同	274
3. 何种情形终止劳动合同应当支付劳动者经济补偿?	276
参考文献	278
后 记	280

第一篇 用人单位鉴别篇

在求职的高峰期，各种招聘信息、招聘会很多，随之而来的各种招聘陷阱也会越来越活跃。在求职过程中，毕业生朋友们是弱势群体，多半涉世不深，求职时缺乏经验，不了解社会的险恶一面，为了尽快找到一份工作，往往缺乏足够的警惕心，这些都为骗子们得以行骗提供了可乘之机。因此，初入就业市场，对用人单位的鉴别是至关重要的。

1. 如何辨别用人单位的真假

➤ 以图说法



► 案例叙述

小凡在招聘信息中得知某私营企业招聘公关人员，就主动联系了该企业的“办公室主任”，对方告诉她第二天上午8点到某宾馆面试。小凡如约前往等候，到了9点还不见人影，正要走时，那个“主任”来电话告诉她已经通过监控对她观察过了，觉得她的形象气质都很适合这个岗位，决定录用她了，但要她将200元服装费汇到一个卡号上，下周一就可以上班。小凡非常高兴，按要求汇了钱。过了两天，那“主任”又来电话说该企业进行专门培训，需要交2500元培训费。小凡对这个工作很满意，培训交钱也可以理解，就又汇了2500元到那个账号上。过了一天，那“主任”又通知她交押金5000元，不然不能上班。小凡在缴纳保证金前意识到可能受骗了，赶紧到工商管理部门询问，结果让她大吃一惊：根本没有该企业，更没有招聘这回事。

► 问题提出

小凡的教训是什么？

► 案例分析

本案例就是一个虚假单位利用招聘广告诈骗，侵犯求职者财产权的真实案例。这个所谓的“办公室主任”骗术并不高明，只是当时小凡的防范意识太差，工作没有找到，反被骗去2700元钱。如果有点警惕性，首先查明是否有该企业，然后通过各种手段到该企业办公室问问，就可以避免上当。小凡在已经被骗的情况下，应该通过报警来维护自己的合法权益，不能自认倒霉，让骗子屡屡得逞。

► 理论焦点回放

大学毕业生求职，首先第一步就是对用人单位的甄别。如何辨别用人单位的真假？

(1) 加强对用人单位招聘资格的审核，确保单位的真实性、合

法性。

① 通过网上等其他渠道获得的招聘信息,要注意核实真伪,投递简历之前应充分了解用人单位的情况,必要时可向单位人力资源部、人才服务机构或学校咨询。

② 通过职业介绍中心等中介机构找工作,要弄清该机构是合法还是非法。正规的职介机构具有合法经营资格及政府的严格管理,收费必须开具有效的票据。

(2) 认清虚假用人单位的典型特征。

一般来说虚假用人单位具有以下一些特征:

① 四处发布招聘广告,以优厚的待遇、宽松的要求来吸引求职者注意;

② 设计种种名目向求职者收取各种费用,具体的诈骗形式包括:收取报名费、资料费、工本费、建档费、各类押金、上岗费、服装费、培训费等;

③ 不留公司地址或地址模糊,所提供网站无法打开;

④ 与公司联系后,即要求前往面试或试用;

⑤ 要求完成一项技术性工作后再考虑是否录用。

以上特征需要大学生提高警惕,认真辨别真假。

► 温馨提示

当你收到或看到一则招聘信息,一般情况应从以下几方面辨别:

① 上网了解用人单位;

② 通过用人单位本地 114 查号系统,查出单位的电话号码,咨询用人单位是否有招聘计划;

③ 注意用人单位招聘信息。一般假的信息提供的待遇比真的一些用人单位会优越许多;

④ 通过亲朋好友了解此用人单位,或直接到用人单位进行实地考察。

2. 用人单位对大学生求职者是否有告知义务

➤ 以图说法



➤ 案例叙述

一次人才招聘会上，某软件开发公司打出了“高薪聘英才”的招牌。一时间，应聘者蜂拥而至，排起了长队。小南介绍完自己的情况后，开始询问公司的基本情况，如聘用人员将来的工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件、社会保险等，该公司人事部经理却拒绝回答，只是说：“如果你被聘用的话，上班工作后，这些情况你自然就知道了。”小南很无奈。

➤ 问题提出

在此案例中，小南有没有权利知道用人单位的真实情况呢？招聘人员有没有义务向小南说明公司的工作内容、工作时间、劳动报酬、劳动条件和社会保险呢？

➤ 案例分析

俗话说“女怕嫁错郎，男怕入错行”。选择一份适合自己的职业对于一个求职者而言是相当重要的。现实中，出于各种原因，用人

单位对自身的经营状况、发展前景、公司规模及具体工作岗位、薪酬待遇以及求职者落聘的原因等相关信息的讳莫如深,透明度极低,更有甚者,有些单位还故意发布虚假信息,非法欺骗或非法聘用求职者,这严重损害了求职者的知情权。《劳动合同法》第八条规定了用人单位的法定的告知义务。上述案例中的小南,应当依法维护自己的求职知情权,对于用人单位不履行自己告知义务的,应当警惕其真实性。

► 理论焦点回放

用人单位的告知义务。

由于我国劳动力市场供求关系不平衡,用人单位往往处于相对强势的地位,不能平等的对待求职者。招聘单位的情况、信息对求职者的透明度往往是极低的,甚至有些单位还故意发布虚假信息,欺骗或非法招用求职者。因此,《劳动合同法》第八条对用人单位的如实告知义务作了规定:用人单位招用求职者时,应当如实告知求职者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及求职者要求了解的其他情况。这些内容是法定的并且无条件的,无论大学生求职者是否提出知悉要求,用人单位都应当主动将上述情况如实向求职者说明。这些内容都是与求职者将来的工作紧密相连的基本情况,也是求职者进行就业选择的主要因素之一。除此以外,对于求职者要求了解的其他情况,如用人单位相关的规章制度,包括用人单位内部的各种劳动纪律、规定、考勤制度、休假制度、请假制度、处罚制度以及企业内已经签订的集体合同等,用人单位都应当进行详细的说明。

► 温馨提示

① 大学生在应聘过程中慎重投递简历,要通过网络、杂志、周围的同学、朋友等多渠道了解用人单位,不能抱有“有工作即可,何必在乎干什么”的心态。

② 在应聘的过程中,一般的比较正规的单位都会非常认真的回答应聘者提出的问题。如果用人单位回避回答,大学生朋友就要认真考虑一下,作出谨慎的选择。