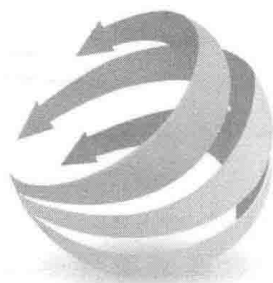




农民工打工维权 常见法律问题案例解析

郑明景 罗文正◎著



农民工打工维权

常见法律问题案例解析

郑明景 罗文正◎著

图书在版编目 (C I P) 数据

农民工打工维权常见法律问题案例解析 / 郑明景, 罗文正著.
— 长沙 : 湖南科学技术出版社, 2017. 7
ISBN 978-7-5357-9022-4

I. ①农… II. ①郑… ②罗… III. ①民工—劳动
就业—劳动法—案例—中国 IV. ①D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 203722 号

NONGMINGONG DAGONG WEIQUAN CHANGJIAN FALU WEITI ANLI JIEXI

农民工打工维权常见法律问题案例解析

著 者: 郑明景 罗文正

责任编辑: 李 丹

出版发行: 湖南科学技术出版社

社 址: 长沙市湘雅路 276 号

<http://www.hnstp.com>

印 刷: 长沙超峰印刷有限公司

(印装质量问题请直接与本厂联系)

厂 址: 长沙市金州新区泉洲北路 100 号

邮 编: 410600

版 次: 2017 年 7 月第 1 版第 1 次

开 本: 710mm×1000mm 1/16

印 张: 12.5

字 数: 260000

书 号: ISBN 978-7-5357-9022-4

定 价: 28.00 元

(版权所有 · 翻印必究)

前言

随着我国社会主义市场经济体制的逐步完善和新农村建设不断发展,劳动力市场化调节使农村大量的剩余劳动力向城镇转移的速度不断加快,农民工已经成为城市建设一支非常重要的力量。相应地,农民工问题也成为当前重要的社会问题,受到社会各界的重视和关注。“打工”这个词用于市场经济的劳动用工制度,却出现在计划经济的劳动用工制度背景中——相对于那些端“铁饭碗”的人们,它代表了非主流的社会地位,也凝结了农民工的酸甜苦辣。农民工是伴随着我国城镇化进程出现的一个特殊群体,农民工问题是我国社会发展过渡时期的产物,是一个需要长期解决的重大问题。虽然目前我国法律法规及政策从不同程度上对这一弱势群体的劳动权益加以了保护,但由于历史、体制和农民工自身等原因,势单力薄的农民工在外出打工过程中发现,其合法权益经常难以得到保障,经常会遇到拖欠工资、劳动合同签订率低且权利义务不平衡;劳动强度大,与城镇职工同工不同酬;社会保障虚无等各种问题。这些问题的出现,无疑是与当今我国建设法治社会,维护民众合法利益的“平等、自由、公正”的法律价值观背道而驰的,是对弱势群体利益保护的无力表现。

本书正是针对当前农民工劳动权益难以得到保障,不时受到用人单位侵害的现状,以《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(简称《劳动争议调解仲裁法》)三部基本法律和《工伤保险条例》(2010年修订)以及相关的最新

司法解释为主线，围绕劳动合同关系、劳动权益、妇女和未成年人特殊劳动保护关系、劳动仲裁、劳动诉讼关系选取了 80 多个贴近农民工打工过程中遇到的典型案例。通过案例的形式，以通俗易懂的方式告诉农民工朋友相关的法律知识，以达到使其提高自我法律维权意识，最终维护自己合法权益的目的。

本着为农民工朋友解决实际问题的宗旨，同时为了让农民工朋友看得轻松、读得愉快，我们采用了农村喜闻乐见的语言风格，全书语言力求简洁、平实，案例典型、真实、有代表性，以达到生动有趣、通俗易懂、简明实用的编写目的。本书既有对有关理论深入浅出的介绍，又有对相关法律规范的引用和分析，同时通过法律小贴士的形式，向农民工朋友介绍相关法律知识。通过对本书的阅读，农民工朋友不仅可以了解在打工过程中可能遇到的各种常见问题，提高自身打工过程中预防风险的能力，而且使农民工朋友在维权方面，不仅知其然，而且知其所以然，切实提高农民工自身法律维权的能力，从而为农民工朋友寻求合法权益的保护提供有益的帮助。

由于篇幅所限，许多问题的阐释未能充分展开，加之作者水平有限，书中谬误之处，恳求读者批评指正。

目 录

第一章 农民工打工入厂时应该注意哪些法律问题?	1
1. 农民工入厂时, 用人单位能否收取入厂押金?	1
2. 没有签订劳动合同, 如何认定农民工和用人单位的关系?	4
3. 农民工在签订劳动合同时应该注意哪些问题?	6
4. 用人单位未与农民工签订劳动合同是否要承担法律责任?	8
5. 试用期满再签订劳动合同是否合法?	10
6. 农民工什么情况下可以签订无固定期限劳动合同?	12
7. 由他人代签的劳动合同有效吗?	14
8. 劳动合同部分无效, 农民工可否获得赔偿?	16
9. 欠缺部分内容的劳动合同是否有效?	18
10. 农民工的劳务关系受法律保护吗?	20
11. 劳动合同约定农民工不能结婚的合同条款是否有效?	21
12. 口头劳动合同有效吗?	23
13. 劳动合同中约定不承担伤残费的条款有效吗?	25
14. 农民工拒绝与用人单位订立劳动合同会有什么法律后果?	27
15. 和没有营业执照的单位签订劳动合同受保护吗?	29
16. 农民工要求续签无固定期限劳动合同, 用人单位可否调岗调薪?	31
17. 非全日制农民工受《劳动合同法》保护吗?	32
第二章 农民工入职工作过程中应该注意哪些法律问题?	36
18. 用人单位随意调动农民工工作岗位合法吗?	36

19. 在合同履行过程中,用人单位是否有权单方中止劳动合同的履行?	39
20. 企业被兼并,农民工和原单位签订的劳动合同是否能继续履行?	40
21. 用人单位以改变企业法人代表为由而拒绝履行原劳动合同合法吗?	42
22. 因用人单位自身原因而停工期间农民工享受何种待遇?	44
23. 在用工期间,用人单位能变更劳动合同的内容吗?	46
24. 农民工的法定工作时间为多长?	48
25. 农民工应该怎样判定自己是否适用综合计算工时制?	49
26. 农民工享有哪些法定休息时间?	52
27. 我国法律对农民工加班加点有相关规定吗?	54
第三章 农民工和用人单位解除劳动关系时应该注意哪些法律问题?	57
28. 农民工解除劳动合同需要用人单位的同意吗?	57
29. 农民工在什么情况下可以随时单方解除劳动合同?	59
30. 农民工主动辞职,能得到经济补偿吗?	61
31. 农民工被迫辞职,用人单位需要承担什么法律责任?	63
32. 因试用期违法导致农民工辞职,用人单位要承担什么法律责任?	65
33. 农民工在试用期内怀孕,用人单位可否以不符合录用条件为由解除劳动合同?	67
34. 农民工提前辞职,用人单位能要求其支付违约金吗?	69
35. 用人单位未缴纳社会保险,农民工是否有权解除劳动合同?	71
36. 农民工严重失职,用人单位是否有权单方解除劳动合同?	73
37. 私拿用人单位财物的农民工能否被辞退?	75
38. 劳动合同显失公平,农民工解除劳动合同是否要承担违约责任?	77

39. 违法辞退农民工的用人单位应当承担什么法律责任?	80
40. 农民工在合同期间失踪, 用人单位可否解除劳动合同?	82
41. 农民工因工负伤, 无法再胜任原来工作, 用人单位可以解除劳动 合同吗?	84
42. 企业濒临破产, 可以提前解除与农民工签订的劳动合同吗?	86
43. 劳动合同到期, 劳动者患病医疗期未满用人单位是否可以终止劳动 合同?	89
44. 劳动合同期满但用人单位规定的服务期未届满, 农民工能否要求终止 劳动合同?	91
第四章 女性和未成年农民工有哪些特殊劳动保护?	94
45. 女性农民工不能从事哪些劳动?	94
46. 女农民工生育和哺乳享有的产假期限是由国家规定, 还是用人单位自 行规定? 女农民工流产是否可以享受产假待遇?	96
47. 女农民工在怀孕期间劳动合同到期, 用人单位有权终止劳动合同吗?	98
48. 用人单位能在女农民工“三期”期间变更其工资和工作岗位吗?	100
49. 我国法律对未成年农民工有何特殊保护?	103
50. 用人单位是否可以招收童工? 我国法律对使用童工有哪些禁止性规定?	105
第五章 法律是如何对农民工的劳动报酬加以立法保护的?	108
51. 农民工工资范围有哪些? 节日补足属于工资吗?	109
52. 用人单位如何支付农民工工资才是合法的?	111
53. 企业能调整农民工工资制度吗?	113
54. 实行计件工资的农民工超时劳动, 用人单位应该怎样支付超时工资?	115
55. 给农民工的加班费能计算在最低工资中吗?	117

56. 用人单位无故拖欠农民工工资应该承担什么法律责任?	119
57. 被派遣农民工的工资标准应当按照哪个单位所在地工资标准执行?	122
58. 农民工被拖欠工资该怎么办?	124
第六章 农民工工伤认定中应该注意哪些法律问题?	126
59. 什么是工伤? 认定工伤需要哪些程序?	127
60. 事实劳动关系中的工伤立法是否保护?	130
61. 工伤认定的标准是什么? 该案农民工是否构成工伤?	131
62. 农民工下班骑车摔倒算不算工伤?	133
63. 农民工在下班途中无证驾驶受伤, 算不算工伤?	135
64. 农民工发生工伤, 应该如何维权?	137
65. 农民工对工伤认定结论不服怎么办?	140
第七章 农民工享有哪些社会保险待遇?	143
66. 用人单位没有为农民工缴纳社会保险费应该承担什么责任?	143
67. 用人单位未依法缴纳养老保险对农民工应如何补偿?	146
68. 用人单位没有给农民工办理失业保险应不应该赔偿损失?	149
69. 用人单位没给农民工办理医疗保险应承担什么责任?	151
70. 农民工在什么情形下能享受生育保险?	153
第八章 农民工在劳动争议处理过程中应该注意哪些法律问题?	156
71. 农民工与用人单位发生劳动争议时, 正确解决劳动争议的途径有 哪些?	157
72. 什么是劳动争议调解?	160
73. 什么是劳动争议仲裁, 解决劳动争议必须提起劳动仲裁吗?	162
74. 农民工在劳动争议仲裁中如何确定被申请人?	164
75. 农民工申请劳动争议仲裁有没有时间限制?	165
76. 农民工如何书写劳动仲裁申请书?	168
77. 农民工在劳动仲裁过程中, 有权要求仲裁员回避吗?	170

78. 仲裁过程中, 当事人对争议的事实认识不一, 应该由谁承担举证责任?	172
79. 用人单位不执行劳动争议仲裁裁决怎么办?	173
80. 农民工对劳动争议仲裁结果不服, 该向哪个法院起诉?	175
81. 农民工提起劳动争议诉讼收费吗?	177
82. 农民工应该如何正确书写劳动争议起诉书?	178
83. 农民工能对其和用人单位发生的社会保险纠纷提起诉讼吗?	181
84. 农民工在诉讼过程中享有哪些权利和义务? 在开庭审理过程中有哪些程序?	182
85. 农民工一般应该向法院提供哪些证据材料来支持自己的诉讼请求?	185

第一章 农民工打工入厂时应该注意哪些法律问题？

随着我国改革开放的快速发展，从 20 世纪 80 年代开始就有大量的农民进城务工，至今已有 30 多年的历史了。这个群体被赋予了一个特殊的名称——农民工。“农民工”严格而言，并不是法律概念，而是我国城乡二元化的历史背景，是工业化一般规律和我国特殊国情共同作用的产物。他们“已经成为我国社会转型时期出现的一个有别于农民和城市居民的最大的社会群体”。进入 21 世纪后，打工早已成为农民朋友的“第二产业”，是农民家庭主要的增收途径之一。农民工朋友为我国现代化建设做出了巨大贡献的同时，其合法权益往往得不到保障。不管是背井离乡千里迢迢来到外面打工的农民朋友，还是在乡打工的农民朋友，当他们进入一个陌生的环境，由于本身文化素质普遍偏低，法律维权意识不强，入职的时候往往感觉非常迷茫，不知道自己拥有哪些权益，也不知道通过哪些途径来保护自己的合法权益。那么作为农民工朋友，在进厂务工时应该要注意哪些法律问题呢？下面我们通过相关案例来给农民工朋友答疑解惑。

1. 农民工入厂时，用人单位能否收取入厂押金？

【案情简介】

小李等 5 人在 2008 年 4 月中旬一起从农村老家到城里打工，经朋友介绍，到某厂打工，可是按照该厂规定，如要想成为该厂员工，首先必须向该厂缴纳入厂押金 2000 元，否则，不与其签订劳动合同。在这种情形之下，李某与其他 4 名农民工为了获得这份工作，无奈交上 2000 元的入厂押金，签订了 2 年的劳动合同后便上岗工作。2010 年 4 月 30 日，劳动合同到期，小李提出不与该厂续签劳动合同，并要求该厂返还 2000 元的入厂押金。在该厂拒不返还情况下，小李于 2010 年 8 月 17 日向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。劳动争议仲裁委员会经审理查明，小李所述情况属实，主持双方进行调解，指出该厂

在与职工签订劳动合同时,收取入厂押金是错误的,违反了国家的法律法规规定,但该厂以李某自己不与该厂续签劳动合同,该厂已把李某培养成熟练工为由拒不返还。经调解无效,劳动争议仲裁委员会遂裁决:该厂于裁决书生效之日起10日内一次性返还李某入厂押金2000元。

【法律分析】

这是一起因用人单位在与农民工订立劳动合同时收取入厂押金而引发的劳动争议案件,其焦点问题是该厂要求小李等人缴纳入厂押金是否合法。

我国《劳动法》《劳动合同法》以及相关行政法规都有禁止用人单位收取入厂押金的规定。我国《劳动法》第十七条规定:订立劳动合同应当遵循平等、自愿、协商一致的原则。本案中,该厂在订立合同时,以缴纳入厂押金为前提条件,不缴纳入厂押金就不签订合同,使该厂与小李等5个农民工在签订合同时处于不平等的地位,更无协商可言,李某等劳动者为了能够在该厂工作,被迫缴纳了入厂押金,所以缴纳入厂押金也并非小李等5名农民工的自愿行为,是被迫行为。新颁布的《劳动合同法》第九条也明确规定:“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。”劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中规定:用人单位在与劳动者订立劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。对违反以上规定的,应按照劳动部、公安部、全国总工会《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合法权益的通知》的规定,由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。综上,劳动争议仲裁委员会做出的仲裁裁决是正确的,该厂应当将小李缴纳的入厂押金退还给小李。

针对用人单位收取入厂押金的行为,除了承担上述的退还入厂押金的法律责任外,还应该承担相应行政责任,由相关行政机关对用人单位这一违法行为处以一定数额的行政罚款。《劳动合同法》第八十四条第二款明确规定:“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500元以上2000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。”地方性法规也有类似规定,如《北京市劳动合同规定》第二十四条规定:订立劳动合同,用人单位不得以任何形式收取抵押金、抵押物、保证金、定金及其他费用,也不得扣押劳动者身份证及其他证明。第五十条规定:用人单位违反本规定第二十四条规定的,由劳动和社会保障行政部门责令改正,并可以对用人单位处1000元以上

30000元以下罚款。《山东省劳动合同条例》第三十三条规定：订立劳动合同时，用人单位向劳动者收取抵押金、抵押物或者其他财物以及扣押劳动者有效证件的，由劳动保障行政部门或者其他有关部门责令其限期退还劳动者本人，并可处以3000元以上30000元以下的罚款，给劳动者造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

在本案中，某厂在签订劳动合同时要求小李等5名农民工缴纳2000元的入厂押金，否则不与其签订劳动合同，实际上就是要挟农民工，已形成了强迫劳动者缴纳风险金的行为，不但违背了订立劳动合同应当遵循平等、自愿、协商一致的原则，也违反了国家制定的法律、法规。这个问题从全国来看有一定代表性，有些企业利用农民工法律意识淡漠，急于找工作等心理，在农民工务工过程中，有的要求其交集资，有的要求农民工交培训费，有的把入厂押金转为股金等五花八门的名目，严重侵害了农民工合法权益。农民工朋友应该增强自身的法律意识，同时，用人单位也要认真学法、知法、守法，依法规范自身的行为，否则就可能带来相应的不利法律后果。

【法律小贴士】

1. 用人单位：具有用人权利能力和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付工资等劳动报酬的单位。用人单位必须具有相应的用人权利能力和用人行为能力，这就要求用人单位必须具有两个条件：一是合法成立，二是有一定的组织机构和财产。其权利和行为能力自其依法成立之时产生，自其依法撤销之时消灭。按照我国《劳动法》和《劳动合同法》的规定，我国的用人单位包括：企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业组织、社会团体。

2. 劳动者：指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人（中外自然人）。但并不是所有自然人都是合法的劳动者，要成为合法的劳动者必须具备一定的条件并取得劳动权利能力和劳动行为能力，按照我国《劳动法》规定：年满16周岁，具有完全劳动能力和部分劳动能力的人才能成为适格的劳动者。据此，只要年满16周岁，具有一定劳动能力的农民，都可以成为劳动法所保护的劳动者。

2. 没有签订劳动合同，如何认定农民工和用人单位的关系？

【案情简介】

农民工王某 2007 年 3 月从山西老家来到广州打工，经朋友介绍，从 2007 年 4 月开始在广州一玩具厂做保安。双方未签订书面的劳动合同，口头约定每月 800 元，后调整为 1000 元，每月 6 日王某从该玩具厂财务人员处领取工资。王某每日都需要到保卫处签到，其签到册由保安队长负责保管。2010 年 10 月，该玩具厂将王某辞退。双方办理了交接手续后，王某将自己的保安证等物品交给主管人员后，要求玩具厂给予自己一定的经济补偿，而玩具厂则认为，由于双方没签订书面劳动合同，双方不存在劳动关系，所以拒绝王某的要求。后王某提起劳动争议仲裁，要求用人单位给予 3500 元的经济补偿，该劳动争议仲裁委员会支持了王某的申请请求，但该玩具厂不服，于是起诉至人民法院。

【法律分析】

本案件是一宗典型的因为双方没有签订书面的劳动合同而引起的纠纷，综观本案的基本事实可以看出双方争执的焦点问题包括：①王某是否和玩具厂存在事实的劳动关系；②如果存在，王某的经济补偿诉求有无法律依据。

按照《中华人民共和国劳动合同法》第十条和《中华人民共和国劳动法》第十六条的规定，用人单位必须和劳动者签订书面劳动合同，但是用人单位违法不与农民工订立劳动合同的现象时有发生，没有订立劳动合同，并不能说明两者之间不存在劳动关系，双方仍然可以存在事实劳动关系。农民工依然受劳动法的保护，享有其劳动者应有的权利。所谓事实劳动关系，就是指用人单位与劳动者虽然没有订立书面劳动合同，但双方实际履行了劳动法所规定的劳动权利义务而形成的劳动关系。在事实劳动关系中，双方当事人虽然没有订立书面的劳动合同，但双方当事人的意思已通过各自的行为做了表示。事实劳动关系的认定，一般应具备下列条件：第一，用人单位向劳动者支付劳动报酬；第二，劳动者付出劳动是用人单位业务的组成部分或劳动者实际接受用人单位的管理约束；第三，允许劳动者以用人单位员工的名义工作；第四，劳动者在用人单位工作必须达到一定的期限。

玩具厂与王某间是否存在事实上的劳动关系，关键在于玩具厂事实上是否对王某实施劳动管理，王某是否接受管理为玩具厂工作。根据上诉案情，我们

不难看出该案中王某虽然没有和玩具厂签订书面的劳动合同,但是其在工作时,玩具厂对王某进行了管理,也按期发放了工资。工资发放记录和签到册以及离职交接登记表可以证明王某是接受了玩具厂的管理,还有该厂为其发工资的客观事实,这些事实足以说明两者之间存在事实劳动关系。

既然王某和玩具厂存在事实劳动关系,那么他的经济诉求是具有法律依据的,《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定,用人单位解聘劳动者的,需要给予一定的经济补偿。经济补偿的标准是按劳动者在本单位工作的年限,每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。从此我们可以看出,王某从2007年4月到2010年10月,共计在该厂工作了3年6个月,所以要求厂方补偿经济损失3500元是有法律依据的。

【法律小贴士】

1. 劳动合同: 劳动者与用人单位确定劳动关系,明确双方权利和义务的协议。根据《劳动法》和《劳动合同法》的立法规定,建立劳动关系应该签订劳动合同。其作用主要是以书面形式确定双方的劳动法律关系,以起到发生纠纷时的证据效力。同时通过书面合同,明确双方的权利和义务。一般而言,劳动合同的双方当事人具有职责的从属关系,双方当事人有恒定的特征。在立法上,我国《劳动合同法》按照劳动合同期限的长短,将劳动合同分为固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2. 劳动关系: 劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中发生的社会关系。首先,劳动关系中当事人一方是劳动者,另一方是用人单位,所以如果一方不是用人单位,那么可能是其他的劳务关系或者是承包承揽关系,这样的关系不是劳动法所调整的范围。再次,劳动关系兼有人身关系和财产关系的双重属性,劳动本身就是劳动力的支付过程,也是劳动者生命实现的过程,所以劳动关系本身就是一种人身关系。同时,劳动是人们获取生活资料的重要手段,故劳动关系必然体现劳动力的让渡与劳动报酬交换的关系,所以又是一种财产关系。最后,劳动关系具有隶属性,即劳动者服从用人单位的管理。

3. 农民工在签订劳动合同时应该注意哪些问题?

【案情简介】

农民工小张等5人结伴到城里打工，一起应聘到一家工程建筑公司工作。该公司在他们进入公司时要求和他们签订劳动合同，但是在此之前，小张等5人从未和人签订过类似的合同，所以拿到劳动合同时，看到其中密密麻麻的条款，也不知道哪些条款是重要的，不知道哪些条款对自己不利或者有利，所以有些犹豫此合同该不该签订。他们合计后，复印了其中一份劳动合同文本，到当地的一家律师事务所，找到一名律师进行咨询。他们在签订劳动合同时应该注意哪些问题和条款，才能维护好自己的合法权益，避免无效劳动合同对自己造成损害。

【法律分析】

本案涉及农民工在务工过程中常遇到的问题，农民工朋友在和用人单位签订劳动合同的时候，应该注意哪些方面的问题才能有效维护自己的合法权益，这是广大农民工所关注的一个热点问题。一般而言，劳动合同是由必要条款和意定条款组成。一个有效的劳动合同必须具备《劳动合同法》要求的必要条款：①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；③劳动合同期限；④工作内容和工作地点；⑤工作时间和休息休假；⑥劳动报酬；⑦社会保险；⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护；⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。意定条款是用人单位和劳动者通过平等协商达成的其他条款，没有意定条款不影响劳动合同的效力。

签订劳动合同时，农民工首先要有事前知情权，充分了解用人单位的各种规章制度和劳动报酬。其次，农民工朋友要留足时间考虑，细心研究，大胆提出自身的要求。即使现在的就业压力大，农民工朋友也不能仓促签订劳动合同。劳动者应当尽力使用各地提供的统一的劳动合同文本。如果使用用人单位的合同文本，则在劳动合同订立前7日，可以要求用人单位提供合同文本，以便对合同文本内容有充分的了解，特别是对于双方协商约定的条款，尤应引起高度重视。再次，农民工朋友要熟悉劳动合同中有没有劳动合同法所要求的必备条款，劳动合同中必须明确规定劳动合同期限、工作内容和工作时间、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律和违反劳动合同的责任等内容。农民工

在签订劳动合同时,对以上各条要做到尽可能详细、具体地了解,比如劳动报酬,一定要写明工资支付标准、支付项目、支付形式以及支付时间等内容,以便将来发生劳动争议时能够有效维护自己的合法权益。尽量避免缺乏劳动合同必备要件而导致合同无效的情况出现。另外对试用期和违约责任的约定也要当面谈好,不能碍于面子而不细致约定。第四,要把单位提出的重要的附加条款看清读懂。在聘用合同中,单位一般都会提一些附加条款的,求职者在签订前一定要让企业拿出原文,仔细审看无异议后,还要盖章留存,作为依据。要认真检查有无遗漏的约定事项或者附加说明,需要立即补齐的绝对不可拖延。另外要注意合同生效的必要条件和附加条件。第五,劳动合同至少一式两份,双方各执一份,农民工应妥善保管。如果用人单位事先起草了劳动合同文本,农民工在签字时一定要慎重,对文本仔细推敲,发现条款表述不清、概念模糊的,及时要求用人单位进行说明修订。为稳妥起见,农民工在签订劳动合同前,也可以向有关部门或公共职业介绍机构进行咨询,确认合同相关内容的合法性、公平性。需要特别注意的是,当劳动合同涉及数字时,应当使用大写数字。最后,农民工在签订劳动合同时应注意不要签订下面几种合同:①口头合同:有的企业不以书面形式与劳动者订立合同,只是口头约定工资、工时等。一旦发生纠纷,双方各执一词,由于缺乏书面文字证据,农民工往往有口难辩。②“生死”合同:一些危险性行业企业不按《劳动法》的有关规定履行安全卫生义务,在签订合同时要求与劳动者约定“工伤概不负责”等条款来逃避责任。③“两张皮”合同:有的用人单位害怕劳动保障主管部门监督,往往与应聘方签订两份合同,一份用来应付检查,另一份合同才是真正履行的合同,而这份合同往往是只利于用人单位的不平等合同。④押金合同:一些用人单位利用农民工求职心切的心理,在签订合同时收取押金、保证金等名目众多的费用,农民工稍有违反管理的行为,用人单位即“合法”扣留这部分押金。

该案小张等农民工朋友的做法是非常正确的,当农民工朋友在遇到类似情况的时候,一定要到相关部门或者相关的法律服务机构进行咨询,这样才能避免签订“陷阱”合同,才能维护自己的合法权益。

【法律小贴士】

1. 劳动合同期限: 是指劳动合同起始至终止之间的时间,或者说是劳动合同具有法律约束力的时段。它一般始于合同的生效之日,终于合同的终止之时。任何劳动,都是在一定的时间和空间中进行的。在现代化社会中,劳动时间被认为是衡量劳动效率和成果的一把尺子。劳动合同期限由用人单位和劳动