



全国普法宣传教育活动推荐用书



实用百科速查速用
shiyong baike sucha suyong

一本书囊括你想要了解的劳动合同法法律问题

劳动合同法 速查速用大全集



法宝网◎主编

不可不知的
劳动合同法
速用大全集

- ★ **百科全书式全面覆盖**：劳动合同的订立、试用期与服务期、劳动合同的效力、劳务派遣、劳动合同的履行与变更、劳动合同的解除、劳动合同争议的解决……
- ★ **强大的实用和权威性**：“现实问题”+“律师解答”，选取工作和生活中最常见最棘手的劳动合同法问题，由律师进行专业、细致的解答。
- ★ **通俗易懂、标准权威**：律师对法律知识的解释深入浅出，让读者能轻松看懂。每个问题都有其对应的“法条链接”，让读者在实际应用中做到“有法可依”。
- ★ **超强的检索查找功能**：本书将常见的劳动合同法问题分门别类地汇编在一起，让读者能够一目了然、方便查找。

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

全国普法宣传教育活动推荐用书



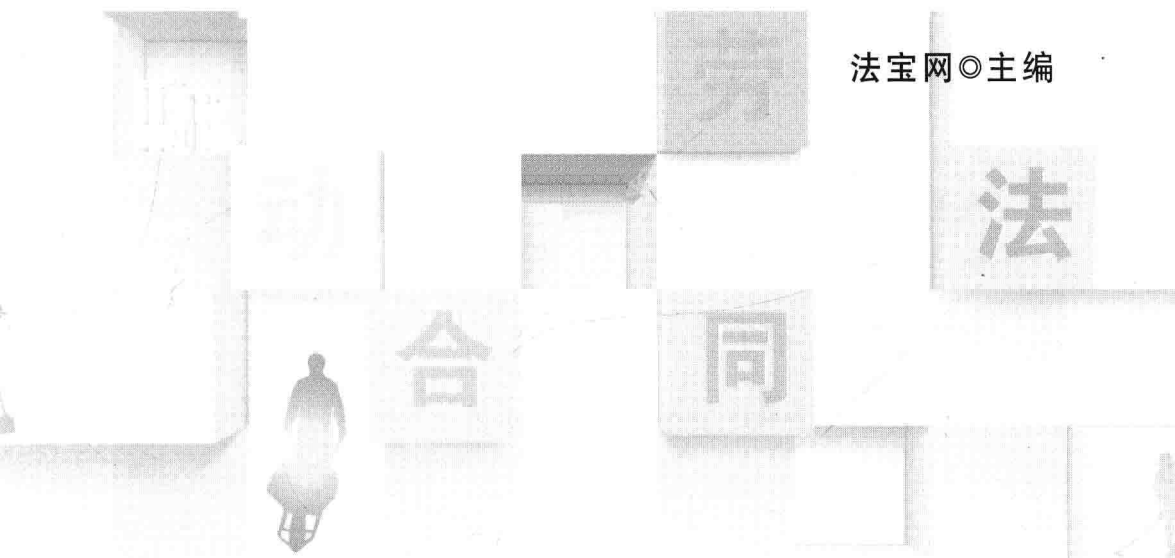
实用百科速查速用
shiyong baike sucha suyong



一本书囊括你想要了解的劳动合同法法律问题

劳动合同法 速查速用大全集

法 宝 网 © 主 编



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法速查速用大全集: 案例应用版/法宝网
主编. —北京: 中国法制出版社, 2014. 3
(实用百科速查速用)
ISBN 978 - 7 - 5093 - 5154 - 3

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动合同法 - 基本知识
- 中国 IV. ①D922. 52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 026517 号

策划编辑 刘 峰 (52jm.cn@163.com)

责任编辑 胡 艺

封面设计 周黎明

劳动合同法速查速用大全集: 案例应用版

LAODONG HETONGFA SUCHA SUYONG DAQUANJI; ANLI YINGYONGBAN

主编/法宝网

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/710 × 1000 毫米 16

版次/2014 年 3 月第 1 版

印张/14.75 字数/208 千

2014 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5154 - 3

定价: 36.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

传真: 66031119

编辑部电话: 66034985

邮购部电话: 66033288

前 言

宪法规定了公民享有劳动的权利。在我们的生活中，劳动与我们密切相关。就像小品中讲到的那样：“劳动者是最美的人，没有劳动你吃啥，没有劳动你穿啥，没有劳动你还臭美啥！”劳动者确实应该是最美的人。但是在现实中，劳动者往往处于弱势群体之中，再加上劳动者群体有相当一部分人知识水平不高、缺乏相应的法律维权意识，所以在遇到权利受损事件后往往忍气吞声。尤其在对待劳动合同这一问题上，劳动者一般会觉得无从下手，更谈不上维权。

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《劳动合同法速查速用大全集（案例应用版）》一书。在本书中，我们介绍了劳动合同的订立与解除、劳动合同的效力、劳动合同的履行变更、劳动合同争议解决、劳动合同示范文本以及劳动合同的中的一些重要问题，如试用期、服务期、劳动派遣等。

本书在内容组织上主要分为以下四个版块：

第一，现实困惑。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似乎可以亲眼所见的故事，并引发读者维权思考。

第二，律师答疑。针对上面案例中的法律困惑，我们以专业律师的角度和水平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。在前面两部分解决了现实困惑，知道如何维权后，我们又及时地列明了相关的法律条文，给读者一个宏观学习法律专业知识的机会。

第四，法理荟萃。生活中每一个案例的背后，都有法学理论的承载和依托。在此部分，我们或传递法学经典理论，或浓缩法律经典知识，或阐明法律维权技巧，从而给读者展现一个完美的收尾。

本书具有“通俗性”、“实用性”、“广泛性”以及“便捷性”的特色。考虑

到读者的大众性，我们在编书的过程中，始终奉行着这样一个初衷——用通俗的语言把法律问题交代的彻彻底底、明明白白。此外，仅通俗还不够，一定还要实用和广泛。因为只有这样，才能给形形色色的大众社会生活以法律指导，才能在帮助您解决纠纷和维权的问题上有所成就。

此外，不得不说的也是最重要的一个特色，那就是“便捷性”。本书以小问题做目录，并以科学的分类加以整理，使读者在短时间内完成对某个法律问题的检索，真正实现“速查速用”。

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成为您身边最全能的法律助手！

目 录

CONTENTS

第一章 劳动合同的订立——怎样订立劳动合同

◎应聘人员有权知道用人单位哪些事项?	1
◎用人单位能扣押劳动者的身份证吗?	2
◎用人单位可以向应聘员工随便收取费用吗?	3
◎公司可以用就业协议代替劳动合同吗?	4
◎公司在和员工签订劳动合同时能否向员工收取培训费?	6
◎员工家属代签的劳动合同有效吗?	8
◎没有签订劳动合同,劳动关系成立吗?	9
◎未订立书面劳动合同且对劳动报酬约定不明怎么办?	11
◎劳动者到新单位后,什么时候签订劳动合同?	12
◎什么是无固定期限劳动合同? 通常什么情况下可以签订? ...	13
◎单位签了劳动合同却不给员工合法吗?	15
◎用人单位能任意与劳动者约定违约金吗?	16
◎在境内的外企工作,适用我国的《劳动合同法》吗?	17
◎订立劳动合同应当遵循哪些原则?	18
◎计件工作也能签订劳动合同吗?	20
◎兼职工作需要订立劳动合同吗?	21

- ◎无固定期限劳动合同的连续工作时间从何时起算? 22
- ◎到分店工作应该与总部签订劳动合同吗? 23
- ◎劳动者拒绝签订劳动合同的,用人单位有权怎么办? 25
- ◎可以在劳动合同中约定当劳动者绩效不佳时劳动合同
终止吗? 26

第二章 试用期与服务期——劳动合同中的两个重要问题

- ◎试用期包含在劳动合同期限内吗? 28
- ◎试用期内劳动者有哪些权利? 29
- ◎试用期内发现劳动者不符合录用条件怎么办? 30
- ◎新技工培训期长,可以将试用期设定为一年吗? 32
- ◎试用期内企业与劳动者签订试用合同还是劳动合同? 33
- ◎试用期可以归零,从头再来吗? 35
- ◎以完成一定工作任务为期限的劳动合同,可以约定
试用期吗? 36
- ◎见习期满用人单位可以以考核不合格辞退毕业生吗? 37
- ◎试用期可以约定零工资吗? 39
- ◎兼职工作可以约定试用期吗? 40
- ◎公司对劳动者进行技术培训的费用包括哪些? 41
- ◎劳动合同先于服务期期满的,怎么办? 42
- ◎劳动者在试用期想辞掉工作应提前几天通知单位? 44
- ◎服务期未满,提前解除劳动合同的,需要支付违约金吗? ... 45
- ◎因劳动者严重失职而解除劳动合同的,劳动者应否支付
违约金? 47

第三章 劳动合同的效力——什么样的劳动合同才有效

- ◎什么样的合同是无效合同? 49
- ◎所有的劳动者都要与用人单位签订竞业限制协议吗? 50
- ◎劳动合同到期没续签该如何处理? 51
- ◎劳动合同中“发生伤亡事故概不负责”的条款有效吗? 52
- ◎劳动合同无效,已付出劳动的劳动者还能拿到工钱吗? 54
- ◎用人单位可以强行调换劳动者的工作岗位吗? 55
- ◎在被威胁的情况下签订的劳动合同有效吗? 56
- ◎想要确认劳动合同是否有效,该去哪里? 58
- ◎劳动合同条款部分无效的,影响其他条款吗? 59
- ◎劳动者谎报学历与用人单位签订的劳动合同效力如何? 61
- ◎用人单位与其他单位合并,原劳动合同是否继续有效? 62

第四章 劳务派遣——一种特别的劳动合同

- ◎什么是劳务派遣? 64
- ◎劳务派遣,工资由谁支付? 65
- ◎劳务派遣公司可以向劳动者收取费用吗? 67
- ◎劳务派遣合同可以一年一签吗? 68
- ◎在一个派遣期可以订立多个派遣协议吗? 70
- ◎跨省派遣的,工资按哪的标准执行? 71
- ◎劳务派遣中的加班费和奖金应该由谁支付? 73
- ◎对劳务派遣人员的培训由谁进行? 74

- ◎劳务派遣工资按照什么标准执行? 76
- ◎被派遣人员有权参加工会吗? 可以在哪参加? 77
- ◎被派遣人员可以单方解除劳动合同吗? 78
- ◎派遣单位在哪些情形下可以与被派遣人员解除劳动合同? ... 80
- ◎法律对劳务派遣用工岗位有何限制性的规定? 81
- ◎被派遣人员可以是兼职吗? 83

第五章 劳动合同的履行与变更

——劳动合同需要履行, 也能变化

- ◎劳动合同对劳动报酬和劳动条件约定不明怎么办? 85
- ◎用人单位可因劳动者拒绝加班而扣发工资吗? 86
- ◎非全日制用工每天都要工作吗? 87
- ◎用人单位拖欠劳动者工资, 劳动者可获赔偿吗? 88
- ◎非全日制用工的薪酬是如何计算的? 90
- ◎企业与职工在劳动合同中约定加班, 合法吗? 91
- ◎什么是职工名册, 其包含哪些内容? 93
- ◎被原公司领导安排到其他公司工作的, 如何计算工作年限? ... 94
- ◎公司注册地与实际工作地不一致的, 工资应该参照哪个地区的标准? 95
- ◎劳动者开始领养老保险后, 劳动合同还有用吗? 97
- ◎用人单位不按劳动合同的规定发工资, 劳动者应该怎么办? 98
- ◎公司领导换了, 就无需履行以前的劳动合同了吗? 100
- ◎上班的过程中还可以变更劳动合同吗? 101
- ◎劳动者到达退休年龄时如果劳动合同的期限未满, 怎么处理? 102

第六章 劳动合同的解除——劳动合同怎样解除是合法的

- ◎劳动者在什么情况下可以解除合同? 104
- ◎公司可以单方面擅自解除劳动合同吗? 105
- ◎拒绝接受工作安排的劳动者,可以解聘吗? 107
- ◎员工合同期间考研究生要支付违约金吗? 108
- ◎怀孕是女职工劳动合同的“保护伞”吗? 110
- ◎员工利用公司秘密牟取私利,只有解聘那么简单吗? 112
- ◎竞业限制的人员离职后,单位需要支付经济补偿吗? 113
- ◎总经理可以要求员工当场离职吗? 115
- ◎员工上班的路上出车祸,工厂能与其解除劳动合同吗? 117
- ◎“末位淘汰制”能成为公司解雇员工的合法理由吗? 119
- ◎企业能否与内退职工解除劳动合同? 121
- ◎临时工劳动合同到期,用人单位不续签合同要给其经济补
偿吗? 123
- ◎公司有效合同期内的员工被其他公司“挖”去,怎么办? ... 124
- ◎用人单位能否解聘雇用他人代为劳动的劳动者? 126
- ◎工资逐渐减少,劳动者可以单方解除劳动合同吗? 128
- ◎劳动者可以不事先通知用人单位,随时解除劳动合同吗? 129
- ◎劳动者被判刑,用人单位解除合同时要支付违约金吗? 131
- ◎用人单位可以辞退患精神病的劳动者吗? 132
- ◎运营困难的企业可以大规模裁员吗? 134
- ◎企业可以辞退即将退休的老员工吗? 135
- ◎员工上班时间 MSN 私聊,可以解聘吗? 137
- ◎离职后,劳动者档案及私人物品被单位扣押怎么办? 138

◎单位能拒绝给员工开劳动合同解除证明吗?	139
◎劳动合同解除后,用人单位可以马上销毁合同文本吗?	141
◎劳动者可以同时要求补偿金和赔偿金吗?	142
◎公司可以因劳动者私自在外兼职而要求其支付违约金吗?	143
◎工会在用人单位单方解除劳动合同上有什么权利和义务?	145
◎单位解雇员工时多发一个月工资,该工资应该是多少?	146
◎兼职工作可以随时辞职吗?	148
◎解除劳动合同的证明可以只是简单一句话吗?	149

第七章 劳动争议的解决——解决争议有法有道

◎劳动者认为用人单位违反劳动合同侵犯自己权益的,有哪些救济途径?	151
◎工会在监督劳动合同的履行上有什么功能?	152
◎员工家属有权就员工单位不履行劳动合同的行为向有关部门报告吗?	154
◎劳动合同被确认无效的,还可以要求损害赔偿吗?	155
◎用人单位违法解除劳动合同的,应该支付多少赔偿金?	156
◎劳动者违反竞业限制约定要支付违约金吗?	158
◎用人单位将员工关起来强迫劳动的,会受到什么惩罚?	159
◎用人单位殴打劳动者的,会受到什么惩罚?	160
◎承包人违反劳动合同法造成劳动者损害的,谁承担责任?	162
◎用人单位对劳动者的经济补偿应该怎么算?	163
◎用人单位违法终止劳动合同且不能继续履行的,怎么办?	165
◎用人单位违反集体合同的,谁出面解决?	166

◎以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止后,劳动者 可以要求补偿吗?	168
◎因工失去劳动能力而劳动合同终止的,可以获得哪些经济 补偿?	169
◎劳动者从单位获得的经济补偿中的“月工资”包括哪些? ...	171
◎公司的总经理与员工的矛盾不属于劳动争议吗?	172
◎劳动争议已经提请仲裁,企业能否要求和解?	174
◎关于“加班加点”的劳动争议是一裁终局吗?	175
◎劳动仲裁裁决生效后员工不执行,公司能够强制执行吗?	177
◎企业能否就劳动争议直接向法院起诉?	179
◎劳动者辞职一年后提请劳动仲裁要求补发工资,合法吗?	180
◎劳动争议正在劳动仲裁中,人民法院可以先予执行吗?	182

第八章 劳动合同示范文本——拿来即用的合同书

◎建筑业简易劳动合同	184
◎制造业简易劳动合同	188
◎餐饮业简易劳动合同	193
◎采掘业简易劳动合同	197
◎非全日制简易劳动合同	202

附录法规

中华人民共和国劳动合同法	205
(2012年12月28日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	219
(2008年9月18日)	

第一章 劳动合同的订立——怎样订立劳动合同

应聘人员有权知道用人单位哪些事项？



白某是一名大学应届毕业生，缺乏求职择业的经验。他到一家从事网络教育的集团应聘时，在一无所知的情况下，与该公司订立了劳动协议。协议签订以后，白某才得知工作内容、劳动报酬等细节。白某对劳动协议中规定的都不满意，但又不想撕毁协议，承担违约责任。劳动者到用人单位应聘时，有权了解哪些事项？



《劳动合同法》第八条明确规定，用人单位与劳动者之间互相负有告知义务。用人单位要如实地将工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况告诉劳动者；同样，劳动者也不能隐瞒学历、技能等相关个人信息。这是为了使订立劳动合同的双方当事人在比较全面地了解对方后，再签订劳动合同，以避免劳动纠纷的产生。



《中华人民共和国劳动合同法》

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其

他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。



法理荟萃

所谓如实告知义务，是指在用人单位招用劳动者时，用人单位与劳动者应将双方的基本情况，如实向对方说明的义务。告知应当以一种合理并且适当的方式进行，要求能够让对方及时知道和了解。

用人单位能扣押劳动者的身份证吗？



现实困惑

刘某到一家广告公司应聘时，该公司负责招聘工作的负责人要求刘某填写表格，用来备案。表格填完之后，该负责人以办理相关手续为由，向刘某索要身份证件。刘某遂将证件交给该负责人，该负责人告诉刘某，手续几天办不完，身份证要扣押几天。用人单位可以扣押求职人的身份证吗？



律师答疑

无论在任何情况下，以任何理由，用人单位都不能扣押劳动者的身份证及其他证件。扣押身份证是违反《劳动合同法》第九条规定的，要受到相应的行政处罚。如果因扣押证件给劳动者造成了实际的经济损失，还要依法承担赔偿责任。



法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，

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。

第八十四条 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。



用人单位通过扣押劳动者的居民身份证或者其他证件，如暂住证、资格证书或其他证明个人身份的证件等，以达到掌控劳动者的目的，这种作法是法律明确禁止的。

用人单位可以向应聘员工随便收取费用吗？



2007年5月1日，沈某被招聘为某公司职员，该公司与沈某签订劳动合同时，要求其先交1000元押金，否则不予签订合同。沈某无奈之下交纳了1000元押金后与该公司签订了为期3年的劳动合同。不久以后，沈某听说公司此举违反了相应的法律规定，便要求公司退回先前交纳的1000元，遭到拒绝。公司还威胁说，如果退回押金，就解除劳动合同。于是，沈某向当地劳动仲裁机构提出申诉。用人单位可以向沈某收取费用吗？



律师答疑

用人单位向求职的劳动者收取费用是《劳动合同法》第九条所明确禁止的,如果存在收取费用的行为,要将收取的费用全部退还。如果因收取费用给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。因此,本案中,该公司向沈某收取押金的行为是违法的,应当无条件退还。



法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第九条 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,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。

第八十四条第一款 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。



法理荟萃

有些用人单位为防止劳动者在工作中给用人单位造成损失后不赔偿就不辞而别的情况,利用自己的强势地位,在招用劳动者时要求劳动者提供担保或者向劳动者收取风险抵押金的行为,是一种不合法的行为。

公司可以用就业协议代替劳动合同吗?



现实困惑

某生产厂与某技术培训学校签订合作协议,学校向公司生产厂输送毕业生二十人。生产厂、培训学校与学生三方签订了就业协议,生产厂接纳学生到厂实习。经过近三个月的实习,被证明符合录用标准,厂总经理决定留用这二十名学

生。当学生们提出签订劳动合同时，该厂总经理指出，生产厂与学生们有就业协议，双方的权利义务都做了相关的规定，没有必要再签订劳动合同。用人单位可以用就业协议代替劳动合同吗？



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，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。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认可。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，就学生的工作情况与其签订合法的劳动合同。以真实有效的劳动合同代替先前的就业协议，若未与就业学生订立劳动合同，该用人单位将须承担具体的法律责任。