



阳光普法
关注民生 传播法律

IGNORANCE OF LAW
IS NO DEFENSE

七五普法
实用版本

Ignorance of Law is No Defense
The Law Cannot Make All Men Equal,
But They are All equal before the Law.

别让不懂法 害了你

不懂法律误大事，看似小问题，实则大隐患！
轻松好读有内容，彻底告别“不懂法”！
懂法造就幸福生活，
让法律知识为我们的人生保驾护航！

[劳动就业篇]

冯美华◎编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

Ignorance of Law is No Defense
The Law Cannot Make All Men Equal,
But They are All equal before the Law.

别让不懂法 害了你

不懂法律误大事，看似小问题，实则大隐患！
轻松好读有内容，彻底告别“不懂法”！
懂法造就幸福生活，
让法律知识为我们的人生保驾护航！

[劳动就业篇]

冯美华◎编著



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

别让不懂法害了你. 劳动就业篇 / 冯美华编著. —北京: 中国法制出版社,
2015.6

ISBN 978-7-5093-6470-3

I. ①别… II. ①冯… III. ①法律—基本知识—中国 ②劳动就业—
劳动法—基本知识—中国 IV. ①D92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2015) 第132108号

策划编辑: 潘孝莉 (editorwendy@126.com)

责任编辑: 高惠娟 (editorghj@163.com)

封面设计: 孙希前

别让不懂法害了你. 劳动就业篇

BIERANG BUDONGFA HAILIENI LAODONG JIUYUEPIAN

编著 / 冯美华

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

印张 / 16.75 字数 / 247千

版次 / 2015年7月第1版

2015年7月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号ISBN 978-7-5093-6470-3

定价: 39.80元

值班电话: 010-66026508

北京西单横二条2号 邮政编码100031

传真: 010-66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 010-66010406

市场营销部电话: 010-66033393

邮购部电话: 010-66033288

(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 / preface

劳动创造美好生活。在我们每个人的一生中，劳动都是不可或缺的。对于普通百姓而言，“劳动”是谋生的主要手段。在每一个家庭中，至少也有一个劳动者。虽然劳动者的数量占有绝对的优势，但是，不得不承认的是，在现实中，劳动者却属于弱势群体。

为了充分保护劳动者的合法权益，我国制定了《劳动法》《劳动合同法》等劳动方面的法律法规。这些法律法规的颁布和实施确实给劳动者带来了切实的保障和利益，但是，事后维权以及诉讼维权成本的增加，往往使劳动者望而却步。再加上很多劳动者是不懂法的，他们在遇到权益受损事件后往往忍气吞声，不知道如何去维权，这在一定程度上给劳动者带来了极大的伤害。因此，与其事后帮助劳动者去维权，不如让劳动者先知法、懂法，避免劳动权益受到侵害，这样就会将伤害降到最低。

为了让大家知法、懂法、不再因不懂法而受伤害之痛苦，我们特意编写了本书。希望能给大家带来帮助。本书具备以下特色：

第一，实用性。本书将阐述法律规定中与人们现实思维相悖的一些原则和规定，帮助人们认识和了解法律，促使人们真正地拿起法律武器去维护自身的合法权益，同时避免犯错或犯罪。大家读后，一定会有茅塞顿开、豁然开朗的感觉，可以说具有相当的实用性。

第二，生动性。对于每一个知识点，我们都设计了生动形象的生活案例情景，引人入胜，让您在了解和学习法律知识的同时，切身感受当事人的故事。



您会因当事人不懂法而受伤害感到惋惜，从而能让自己从中获取一定的经验教训。

第三，通俗性。我们在设计语言时，会尽量避开法律专业术语，使用通俗易懂的语言，突出通俗性。相信读者一定能看懂。

希望大家读过本书后，不会再有书中当事人因不懂法错失维权机会的悔意。

不懂法，真的会受伤害！谨记！

编委会

2015年5月

目录 / contents

第一章 劳动合同的订立与效力

1. 公司迟迟不签订劳动合同，劳动者不知权利已受侵犯，导致日后维权无保障 3
2. 不知自己可以与单位签订无固定期限的劳动合同而未签，失去工作后悔晚矣 6
3. 以为没有签订劳动合同就不存在劳动关系，劳动者因此主动放弃维权 9
4. 公司用就业协议代替劳动合同，无知毕业生完全认可，却不知可能为日后维权带来麻烦 12
5. 自己一无所知，却与公司订立了劳动协议，事后想毁约又怕承担违约责任而将就工作 15
6. 身份证被单位扣押，劳动者“不想干就走之”难上加难 18
7. 用人单位要求签订劳动合同还需要交押金，劳动者不懂法，听之任之 21
8. 被威胁签订了劳动合同后，劳动者因不懂法“委曲求全” 24
9. 劳动者自作聪明谎报学历与企业签订了劳动合同，却“赔了夫人又折兵” ... 27
10. 劳动者不知自己根本无须签署“竞业禁止”协议而签订，日后麻烦上身苦恼不已 31
11. 劳动者没想到因其拒绝签订劳动合同，不仅没了工作，还不能得到补偿 ... 34



12. 劳动者不知劳动合同中约定“绩效不佳时终止”属违法，完全认可并成
“末位淘汰分子” 37
13. 因劳动合同无效，劳动者未得到分文报酬，自认“白干了”无奈走人 40
14. 单位强行调换岗位，劳动者虽心有不服，但“坚强承受” 43
15. 单位签了劳动合同不给员工，员工也觉得自己没必要留，结果合同白签
一场 46
16. 劳动者不知违约金不能任意规定，违约后还依劳动合同支付违约金 49
17. 原来计件工作也能签订劳动合同，劳动者不知法做了“订单”没人接 53

第二章 劳动合同的履行与解除

18. 劳动合同对劳动报酬约定不明，劳动者得到的工资少之又少，自己郁闷
却不知权利遭侵犯 59
19. 总经理要求员工当场离职，员工不知总经理此举违法而扬长而去 62
20. 公司换了新领导，决定不执行以前的劳动合同了，员工心有不满但默认
接受 65
21. 已到退休年龄但劳动合同期限还未满，单位不许员工退休，员工只好照办 68
22. 因伤回归工作后不能胜任以前的工作，又拒绝安排的新岗位，员工挑三拣
四，终遭解聘 71
23. 员工想考研，老板称劳动合同期限未到，辞职就是违约，需赔钱，员工
从而放弃考试 74
24. 单位拒绝给离职员工开“劳动合同解除证明”，导致员工不能签约新工作，
员工没办法自己做假证明却失去新工作机会 77
25. 劳动合同一解除，用人单位就销毁了合同文本，劳动者以为维权无据而
主动放弃 80
26. 服务期内，劳动者偷偷在外工作对工作造成严重后果，不仅被依法解除
劳动合同，还依法支付了违约金 83

27. 单位解雇员工时多发的一个月工资前所未有的“低”，员工们虽不满但也 无计可施	86
28. 不知兼职工作能随时“走人”，被老板“强挽留”，终日郁闷	89
29. 女员工以自己怀孕做保护，无视规章制度造成重大损失，被开除	92
30. 员工利用公司秘密牟取私利，不仅被解聘，还被索赔	95
31. 负有保密义务人员离职，失业期间不知可以向原单位要求补偿而生活 拮据	98
32. 劳动合同到期，劳动者不知单位主动不续订劳动合同也要给补偿，失业 后靠借债生活	101
33. 单位强令工人冒险作业，工人不知可立即解除劳动合同，冒险工作出 意外	104
34. 即将退休时被裁员，不知权益受侵犯，默默承受	107
35. 离职后，档案及私人物品被单位扣押并受损失，劳动者不知维权却自认 倒霉	110
36. 因工失去劳动能力而被终止劳动合同，不知可获得经济赔偿而清苦 度日	113
37. 不知仲裁中的劳动纠纷也可先予执行医疗费用，因无钱医治耽误最佳手术 时机	116

第三章 试用期与工资

38. 不知道试用期应包含在劳动合同期限内，劳动者为履行劳动合同期限耽误 了深造的大好机会	121
39. 劳动者不知试用期自己享有的法律权利，面对零薪水哑口无言	124
40. 用人单位因劳动者拒绝加班而扣发工资，劳动者忍气吞声	127
41. 公司将试用期设定为一年，员工不觉得权益得不到保障而心甘情愿地 工作	130



42. 试用期被公司要求从头再来，员工虽然不满但为保住工作硬着头皮执行… 133
43. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同也约定了试用期，员工充当了
“廉价劳动力” …………… 136
44. 到手的钱算上福利待遇等刚刚达到最低工资标准，员工不知权益已受侵犯
而老实工作 …………… 139
45. 单位规定“无薪休假”，员工怕耽误赚钱放弃大部分休假机会…………… 142
46. 企业停工期间不发工资，工人甘心“勒紧裤腰带度日”…………… 145
47. 公司用自产的产品代替钱来发工资，员工最终卖不出去，只有“一声
叹息”…………… 148
48. 不知加班费计算标准，公司少给很多加班费，工人还蒙在鼓里 …………… 151
49. 残疾员工得到的工资比正常人低，完全不知属于“被歧视”…………… 154
50. 职工不知被拖欠工资可获赔偿，费力要来工资却未要半点赔偿 …………… 157

第四章 工作时间、休息休假、劳动安全

51. 员工不知非全日制与全日制工作时间不同，“兼职”当“全职”，受累却
收入少 …………… 163
52. 企业与职工签订了加班合同，职工虽不愿加班又恐违约，无奈加班 …… 166
53. 不知签订无固定期限劳动合同条件中的“在用人单位连续工作满十年”
起算标准，被单位忽悠含泪失业 …………… 169
54. 工人不知工作日具体算法，被克扣工资，浑然不知 …………… 172
55. 不知流产后可以享受产假，怕耽误工作休息几日后便上岗工作，未调养
好身体留下后遗症 …………… 175
56. 怀孕后不想继续以前有毒有害的工作，请求调换工作，单位不准，只能
无奈辞职 …………… 178
57. 怀孕女职工被安排上夜班，出现意外不知单位违法安排岗位在先，未
求偿 …………… 181

58. 怀孕后，单位按工作量开支，自己只能忍气吞声	184
59. 单位称生产任务重，女职工产假减半，女职工虽心有怨言但不敢站出来 理论	187
60. 工作中发现危险后停止工作，单位因此扣发了当月奖金，员工不知权益 已受侵犯	190
61. 公司无权向员工收取培训费，员工却以为自己“学本事”，交钱“无可 厚非”	193
62. 因公司称“发生伤亡事故概不负责”，劳动者工作时受伤而自担大额 医药费	196

第五章 五险一金

63. 不知基本养老保险费的缴付基数是基本工资还是实际收入，导致被单位 多扣钱	201
64. 因担心跳槽到外省后，已交的养老保险白费，眼睁睁放弃优越的工作 机遇	204
65. 公司说想入养老保险就自己拿钱，员工想入只好自掏腰包	207
66. 因公司原因未上养老保险，劳动者不知依法可以要求补缴而耽误三年 保险	210
67. 用人单位不承认职工工伤，职工拿不出证据证明工伤而自认倒霉	213
68. 单位不给职工上医保，职工患病后不知还能向单位主张赔偿，举债治病 后生活窘迫	216
69. 下班路上因见义勇为受伤，单位称与工作无关而拒绝认定为工伤，受伤 人自费疗伤	219
70. 劳动者认同“没有劳动合同，就不能认定为工伤”，因工受伤后默默 离开	222
71. 为图小利伙同社保工作人员骗取失业保险金，最终赔了夫人又折兵	226



72. 男职工不知自己也应有生育保险，后悔没能给无业的媳妇在生产时带来
经济保障 229

第六章 劳务派遣

73. 劳务派遣公司向劳动者收取“介绍费”，劳动者不懂法，未挣钱先交钱... 235
74. 不知劳动派遣合同最少“两年一签”，被公司忽悠同意“一年一签”，
权利受损浑然不知 238
75. 劳动者因单位不给上保险而解除了劳动合同，对于没结束的服务期，
还支付了违约金 241
76. 劳动者不知何为劳务派遣，不知什么样的单位才可以经营劳务派遣，
辛苦工作却被骗 244
77. 跨省派遣后，工作地工资标准高，被派遣人领到原派遣地低工资后不言
不语 247
78. 用工单位拒绝支付加班费和奖金，被派遣人员不知向谁主张，只好作罢... 250
79. 一个派遣期内却被分割订立多个派遣协议，劳动者不知单位此举违法，
敢怒不敢言 253
80. 被派遣人员以为用人单位无权解雇自己，玩忽职守终失业 256

CHAPTER 1

第一章

劳动合同的订立
与效力

律 师 说

劳动合同作为劳动者与用人单位建立劳动关系的书面凭证，对劳动者来说，具有十分重要的法律意义。什么情况下应该签订劳动合同，如何签订劳动合同，怎样的劳动合同条款才是有效的，哪些劳动合同条款隐含着对员工劳动权益的侵害……这些都需要劳动者予以特别关注。否则，可能面临因不懂法而受到伤害的威胁！

1. 公司迟迟不签订劳动合同，劳动者不知权利已受侵犯，导致日后维权无保障



典型案例

一家服装公司在网上发布了招聘信息，王小姐经过笔试、面试后获得了该就业机会。2014年2月，公司向王小姐发出录用通知书，录用通知里明确其职位为销售经理，薪资发放方式是底薪加绩效，要求其在一周内报到。三天后，王小姐如约前往报到，但入职后双方只是按照录用通知书的规定，以领取现金的形式计发工资，并未另行签订劳动合同，公司也没有为其缴纳任何社会保险。王小姐每天都为完成销售任务而东奔西走，也就没在意签合同的事。同年5月，王小姐怀孕。公司负责人知晓后，以王小姐当月迟到三次、严重违反公司的规章制度为由，要求王小姐办理离职手续。王小姐见公司态度坚决，且自己怀孕后无法保证销售量，就同意离职，但要求公司支付自工作未签订劳动合同之日起的双倍工资差额，补交自己的社会保险等。公司对此要求始终没有正面答复，无奈之下，王小姐将公司告上法庭，审理过程中，公司始终否认与王小姐存在劳动关系，王小姐也拿不出什么证据。她向法律工作者咨询后，最终提交了录用通知书作为证据。但法院认为通知书并不等同于劳动合同，且王小姐不能提供其他证据佐证，法庭对此证据不予采信。王小姐这才悔悟，一切都是自己法律意识淡薄惹的祸，如果当初入职时及时签订了劳动合同的话，早就拿到上万元的赔偿了。现在连工作关系都证明不了，还谈什么维权啊。



律师分析

我国《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”该法第十条规定：“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。”因此，订立书面劳动合同是《劳动法》确定的用人单位的法定义务。根据《劳动合同法》第八十二条第一款的规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。由此看来，案例中的王小姐确实有权向用人单位要求支付相应的赔偿。

但是劳动合同是证明双方存在劳动关系的直接证据，没有签订劳动合同的情况下，劳动者可以提交工资对账单、同事证言等证据加以证明，从案例中看出，上述证据王小姐均无法提供，那么，她所提交的录用通知书效力如何呢？从法律层面上讲，录用通知书只是公司希望与特定劳动者建立劳动关系的要约，根据《合同法》第二十条的规定，受要约人拒绝要约或者受要约人对要约的内容作出实质性变更等情形，均会导致要约失去法律效力。也就是说，案例中王小姐对录取通知可以拒绝，也可以接受，还可以变更其内容，因此，仅提交录取通知书是无法证明王小姐对这份要约的处理结果的。当然，一旦王小姐接受了要约，就意味着承诺双方自此签订劳动合同，但本案正好缺少了签合同这一环节，无法证明产生了签订合同的结果。案例中王小姐对自己提出的诉讼请求所依据的事实负有提供证据的责任，没有证据或证据不足以证明其本人与公司之间存在劳动关系的事实，就应当承担败诉的不利后果。



温馨提示

赢得就业机会固然重要，但是依法维护自己在就业过程中的劳动者权益更不容忽视。案例中王小姐若能早一点懂得法律对劳动关系建立方面的规定，也就能早一点明白劳动合同在日后维权的重要性，自然会顺利拿到公司应该支付的钱款，也就可以在怀孕期间少一点波折了。



法律依据

《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。

第八十二条第一款 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

《中华人民共和国合同法》

第二十条 有下列情形之一的，要约失效：

- (一) 拒绝要约的通知到达要约人；
- (二) 要约人依法撤销要约；
- (三) 承诺期限届满，受要约人未作出承诺；
- (四) 受要约人对要约的内容作出实质性变更。



2. 不知自己可以与单位签订无固定期限的劳动合同而未签，失去工作后悔晚矣



典型案例

老罗是一名省管国有企业的员工，1985年开始工作，1987年转为正式工。2000年该国有企业实现利润总额239亿元，同比下滑超过50%。2006年更是较上年同期减少了近百亿元，同比下滑61.2%。与此同时，周边一些私营钢铁锻造厂都进行了大中型技术改造，年产值逐年翻倍。2013年春，根据省里改制文件的精神，通过前期评估，经全体股东大会讨论，一致同意对企业进行改制。后来这家国企办理了注销手续，重建新公司，名为东方鼎新钢铁有限公司。同时，公司也向老罗等身体状况欠佳、技术更新缓慢的老员工发放了辞退通知，通知中称：鉴于原国营企业业绩持续滑坡，现依法予以改制，公司借此机会解决原来人员冗杂、尾大不掉的不良现象，请您尽快办理离职手续并领取代通知金3500元。老罗心里很不舒服，自己是这家国有企业的元老级员工，已经在这工作近30年了，再过三四年就该退休了，没想到时逢改革。不懂法的老罗只好接受这个现实，打算另觅工作。但是由于老罗年龄偏大，又没有掌握什么核心技能，找工作期间也是四处碰壁。找了将近一年的工作，也没有找到适合自己的，老罗最终还是放弃了工作的念头，安心在家休养。一次，老罗在公园晨练的时候结识了一个懂点法律的朋友，朋友告诉老罗，他的情况完全可以要求和改制后的单位签无固定期限的劳动合同，公司辞退老员工的行为是违法的。老罗这才幡然醒悟，不懂法真是害人害己呀，白白丢了一份好工作不说，还给家里添了经济负担，现在后悔也晚了。