



新农村建设丛书

丛书主编：袁隆平院士 官春云院士

农民进城务工必备法律知识

朱考金 编著



中国三峡出版社农业科教出版中心

图书在版编目 (CIP) 数据

农民进城务工必备法律知识/朱考金编著. —北京: 中国三峡出版社, 2007.5

(新农村建设丛书/袁隆平, 官春云主编)

ISBN 978-7-80223-211-2

I. 农… II. 朱… III. 劳动法-基本知识-中国
IV. D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 038887 号

责任编辑: 王 杨

中国三峡出版社农业科教出版中心

(北京市西城区西廊下胡同 51 号 100034)

联系电话: (010) 52606678; 52606692

<http://www.e-zgsx.com>

E-mail: sanxianongye@sina.com

北京东海印刷有限公司印制 新华书店经销

2007 年 5 月第 1 版 2007 年 5 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 4.5 字数: 103 千

ISBN 978-7-80223-211-2 定价: 6.80 元

《新农村建设丛书》

编辑委员会

主 编：袁隆平 官春云

副主编：王慧军 王思明 李付广 张云昌

策划、执行主编：冯志杰

编 委：(以姓氏笔画为序)

马文晓	马国辉	石文川	史跃林
吕建华	朱永和	刘庆昌	刘忠松
兴连娥	许 英	许尚忠	邢朝柱
李亚东	李存东	吴 琪	宋德友
辛业芸	汪炳良	陈秀兰	郑彦平
孟昭东	赵政文	钟国跃	侯乐峰
郭书普	郭庆法	曹立勇	曹红路
董金皋	惠富平	赖钟雄	蔡立湘

目 录

劳 动 篇

第一章 劳动合同	(1)
第一节 劳动合同的基础知识	(1)
一、劳动合同的基本内容	(1)
二、劳动合同订立应遵循的原则	(4)
三、无效劳动合同	(5)
四、劳动合同终止	(7)
五、集体合同	(9)
六、劳动合同中的常见陷阱	(10)
七、老板不愿签劳动合同怎么办	(12)
第二节 劳动合同范本	(13)
一、劳动合同范本	(13)
二、农民工劳动合同书	(19)
附 实习学生劳动协议书	(23)
第三节 案例分析	(26)
案例一 没有签订劳动合同的欠薪纠纷	(26)
案例二 建立劳动关系应当订立劳动合同	(28)
第二章 劳动争议	(32)
第一节 劳动争议的基础知识	(32)
一、劳动争议的定义	(32)
二、劳动争议的分类	(32)

第二节 无效劳动合同争议	(33)
一、何谓无效劳动合同	(34)
二、全部无效和部分无效劳动合同的确认	(34)
三、无效劳动合同的常见类型	(35)
四、劳动合同被确认无效后当事人应当承担的民事责任	(38)
五、无效劳务合同的认定机关	(39)
第三节 单方面解除劳动合同的争议	(40)
一、劳动合同解除	(40)
二、单方面解除劳动合同的条件	(40)
三、单方面解除劳动合同的程序	(46)
四、解除劳动合同的法律责任	(47)
五、救济	(51)
第三章 劳动工资	(53)
第一节 劳动工资的基础知识	(53)
一、工资的定义与组成部分	(53)
二、劳动工资的支付	(54)
第二节 关于劳动者工资的相关规定	(55)
一、用人单位不得克扣或拖欠劳动工资	(56)
二、关于加班工资的规定	(57)
三、最低工资标准	(59)
四、建筑企业支付农民工工资的规定	(60)
第三节 案例分析	(61)
第四章 劳动保护	(64)
第一节 劳动安全卫生	(64)
一、安全生产	(64)
二、职业卫生保护	(68)

第二节 职业病防治	(69)
一、职业病防治的一般规定	(69)
二、农民工得了职业病该怎么办	(71)
三、劳动者和职业病病人的待遇	(72)
四、用人单位对防治职业病的义务	(73)
第三节 女职工和未成年工的劳动保护	(76)
一、女职工的劳动保护	(76)
二、未成年工的劳动保护	(78)
第四节 工作时间和休息休假	(80)
一、工作时间	(80)
二、休假	(81)
第五节 案例分析	(83)

保障篇

第五章 失业保险	(88)
第一节 失业保险的基础知识	(88)
一、失业保险的一般规定	(88)
二、失业的认定标准	(90)
第二节 失业保险的待遇	(91)
一、失业保险的给付资格	(91)
二、失业保险的执行细则	(91)
三、失业保险的申请程序	(93)
第三节 案例分析	(94)
第六章 医疗保险	(98)
第一节 医疗保险的基础知识	(99)
一、医疗保险的一般规定	(99)
二、大病医疗的一般规定	(100)

三、现行的外来工医疗保险做法	(101)
第二节 医疗保险的待遇	(102)
一、医疗保险的待遇	(102)
二、医疗保险的申请程序	(103)
第三节 案例分析	(104)
第七章 工伤保险	(107)
第一节 工伤保险的基础知识	(107)
一、工伤保险的一般规定	(107)
二、发生工伤后的申请程序	(110)
第二节 工伤保险的待遇	(111)
一、工伤保险待遇	(111)
二、因工死亡职工的直系亲属的待遇	(116)
三、对因工发生事故下落不明职工的规定	(118)
四、特别提示	(118)
第三节 法律责任	(119)
第四节 案例分析	(120)
第八章 养老保险与生育保险	(123)
第一节 养老保险	(123)
第二节 生育保险	(125)
第三节 案例分析	(128)

劳动篇

第一章 劳动合同

劳动合同指的是劳动者和用人单位之间签订的以劳动权利义务为主要内容的书面协议,是双方建立劳动关系的重要凭证。《劳动法》第16条对劳动合同的定义为:“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。”根据协议,劳动者到用人单位工作,遵守用人单位的规章制度,履行完成所承诺的工作或任务的义务;用人单位则有义务按照劳动合同的约定支付工资,提供劳动保护和劳动条件等。

劳动合同是保障劳动者合法权益的护身符,但是很多进城务工的农民朋友因为缺乏法律意识,往往没有意识到要签订劳动合同,或者即使是签了劳动合同,合同所规范的权利与义务也往往是不平等的,一旦发生劳动争议,劳动者一方往往处于劣势,不能客观地维护自己的合法利益。

第一节 劳动合同的基础知识

一、劳动合同的基本内容

劳动合同的内容是由当事人给定的,依合同的具体含义不

同而有所不同。作为一种民事法律关系来说,合同的内容是指当事人享有的权利与义务。作为一种法律文书来说,合同的内容是指据以确定合同当事人权利、义务和现行的合同条款。一般包括以下条款:

(1) 当事人的名称或者姓名和住所。

(2) 标的。合同标的是合同法律关系的客体,是合同当事人双方权利义务所共同指向的对象。劳动合同的标的是行为。所谓行为,是指人的活动,具体来讲,是指经济合同法律关系权利人行使权利和义务人履行义务而进行的活动,即劳动者为用人单位提供劳动服务。标的应具体到劳动者的工作岗位与劳动内容。标的集中反映了当事人的目的和要求,是合同成立的基础。没有标的,权利义务就失去了目标,当事人之间不可能建立起权利义务关系。因而,没有标的,合同不能订立。标的是任何合同都不能欠缺的条款。

(3) 报酬。报酬是标的的价金,是当事人取得标的应向对方支付的代价。对于劳动合同来说,就是用人单位向劳动者支付的工资。当事人在签订劳动合同时,应明确约定报酬的计算、金额总数、结算方式、支付条件、支付期限等内容,以便双方的权利和义务得到具体的、明确的规定,使合同能够得到切实的履行。如果没有约定或约定不明确,当事人也可以事后补充;当事人事后不能达成补充协议的,可以按照合同的有关条款、惯例或法律的补充性规定来确定。如地方政府规定的最低工资标准就可能作为参考标准。对于无偿的劳动合同,则谈不上报酬。

(4) 期限。劳动合同的期限是劳动者向另一方当事人履行义务的时间界限,即当负有履行义务的一方当事人在约定的期限内没有自动履行义务时,享有权利的一方当事人即可取得要求对方履行义务的权利;同时,合同的履行期限,又是一方当事人行使合同解除权的一个时间条件。所以合同的履行期限,既是一方当事人要求对方当事人履行义务和行使合同解除权的依据,又是判断合同是否已经得到完全履行的一个标准。因此,履



进城务工的农民朋友

行期限是合同的一个主要的内容,当事人双方在签订合同时,应当明确约定合同的期限,以明确双方的责任。

(5) 违约责任。违约责任是指违反合同约定的义务的当事人应当承担的法律责任。它由合同的法律效力决定。当事人可以在合同中约定,一方违反合同时,向另一方支付一定数额的违约金;也可以在合同中约定对于违反合同而产生的损失赔偿额的计算方法。合同没有违约责任的条款,不等于合同当事人对违反合同可不承担责任,因而,并不会使合同失去应有的作用。合同中即便没有违约条款,合同仍可成立;当事人不履行合同义务时,仍应依法承担违约的民事责任。

(6) 解决争议的办法。当事人可以在合同中约定合同在履行中发生争议的解决方法。劳动合同当事人解决争议的办法应当遵守法律的规定,双方可以约定依法申请调解、仲裁、提起诉讼,也可以协商解决。在劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可

以向人民法院提起诉讼。

此外,在订立劳动合同时,根据劳动性质及工作方式的不同,当事人双方也可以就具体的工作场所、工作方式、劳动安全保障、工作条件等安全与保障方面进行具体的协商,在合同中形成具体的条款,以防止不利情形的发生,从而更好地明确双方的权利与义务。

二、劳动合同订立应遵循的原则

劳动法规定:“订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。”具体讲,订立劳动合同必须遵循以下原则。

(一) 合法原则

合法原则就是订立劳动合同必须遵守国家的法律法规和政策的规定。它包括:

(1) 订立劳动合同的主体必须合法,作为用人单位,必须是依法成立的企业、事业单位、国家机关、社会团体和个体经营户等用人单位;作为劳动者,必须是具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民,劳动权利是宪法赋予每一个公民的基本权利之一,而劳动行为能力则是公民身体状况能胜任一定程度的劳动能力。此外,还必须具备的一个必要条件是劳动者必须具有完全民事行为能力的人,即 16 周岁以上不满 18 周岁的未成年劳动者及 18 周岁以上的成年劳动者。

(2) 劳动合同的内容必须合法,劳动合同程式条款不能违反国家法律、法规和政策的规定,不得分割国家利益和社会公共利益。

(3) 劳动合同订立的形式和程序必须合法。

(二) 平等自愿、协商一致的原则

平等是指当事人双方在签订劳动合同时的法律地位平等,

没有任何隶属关系、服从关系,用人单位与劳动者是以平等的身份订立劳动合同。自愿是指订立劳动合同完全出于当事人自己的意志,任何一方不得将自己的意志强加给对方,也不允许第三者干涉劳动合同的订立。协商一致是指合同的双方当事人对合同的各项条款,只有在双方充分表达自己意志基础上,经过平等协商,取得一致意见的情况下,劳动合同才能成立。凡是违反平等自愿、协商一致原则签订的劳动合同,不仅不具有法律效力,而且还应承担一定的法律责任。

三、无效劳动合同

(一) 无效劳动合同的情形

根据《劳动法》第18条的规定,无效劳动合同主要有以下几种情形。

1. 一方或双方当事人主体不合格

具体来说是指:

(1) 无劳动能力或无民事行为能力的人与用人单位订立的劳动合同。

(2) 不具备法人资格并不能独立承担民事责任的单位与劳动者订立的劳动合同。

(3) 未经核准登记领取营业执照的个体工商户与劳动者订立的劳动合同。

(4) 未取得就业许可的外国人与中国企业订立的在国内履行的劳动合同。

2. 内容不合法

(1) 违反法律、法规或政策的劳动合同,如劳动条件不符合国家规定,劳动报酬低于国家和当地规定的最低工资标准等。

(2) 当事人规避法律订立的劳动合同。

3. 严重违反一方当事人的真实意思

(1) 因采取欺诈的手段签订的劳动合同。在这里, 欺诈是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况或者故意隐瞒真实的情况, 诱使对方当事人做出错误意思表示的行为。如一家企业已经被撤销, 但仍通过广告招工, 隐瞒真实情况与劳动者订立的劳动合同。

(2) 因采取威胁的手段订立的劳动合同。所谓威胁, 是指以给公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成损害为要挟, 迫使对方做出违背真实的意思表示的行为。

(3) 乘人之危订立的劳动合同。根据《劳动法》第 18 条的规定, 无效劳动合同的确认由劳动争议仲裁委员会或者人民法院进行, 其他任何组织和个人都无权确认。法律之所以规定无效劳动合同的确认权归属上述两个专门机构, 基于它们是法律规定的处理劳动争议的机构, 其决定具有法律效力。

(二) 无效劳动合同的后果

劳动合同被法定专门机构确认无效后, 当事人双方已确立的劳动权利义务关系随之无效。劳动合同尚未履行的, 不得继续履行, 正在履行的, 应当立即终止履行。

(三) 无效劳动合同的处理

无效劳动合同从订立的时候起, 就没有法律约束力, 当事人双方都可以不必履行, 已经履行的, 如订立无效劳动合同属用人单位的原因并且对劳动者造成损害的, 用人单位应当承担赔偿责任; 如果双方都有责任, 则各自承担相应的责任。劳动合同如属部分无效, 又不影响其余部分的效力, 则其余部分仍然有效, 但对无效部分必须加以修改。

四、劳动合同终止

(一) 劳动合同终止的概念与分类

劳动合同的终止是指劳动合同期限届满或者当事人约定的合同终止条件出现时,一方或双方当事人消灭劳动关系的法律行为。从劳动合同终止的概念中可知,终止劳动合同的情形有两种:一种是劳动合同期满,双方当事人均有权终止劳动合同;另一种是当合同中约定的终止合同的条件出现时,劳动合同也可以终止。

(二) 终止合同的条件

按照《劳动法》第23条的规定,终止劳动合同的条件分两类,一是合同期满,二是当事人约定的终止合同的条件。这里需要说明的是,劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第20条规定:“劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件”,避免出现用人单位解除劳动合同时应向劳动者支付而不予支付经济补偿金的现象。

在劳动合同中约定终止条件,一般是在无固定期限的合同中约定。约定的内容是根据双方的具体情况而定,例如:“当劳动者到达退休年龄时,本合同即应终止”;“当劳动合同当事人有一方消失,合同应即终止”等等。

(三) 用人单位不得终止合同的情形

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第34条规定:“除劳动法第25条规定的情形外,劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续到医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止”。实际是规定了用人单位在合同期满时不得终止

劳动者劳动合同的特殊情况。另外,劳动合同期满,医疗期未满,但医疗已经终结的,用人单位可以终止劳动合同。然而,连同上述的情形在内,当劳动者医疗期满或医疗期未满而医疗终结的,应先由劳动鉴定委员会进行劳动能力鉴定,鉴定为1~4级的,符合退休、退职条件的办理退休退职,终止劳动合同;5~10级的发给医疗补助费,终止劳动合同。

(四) 终止合同是否发给经济补偿金

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第38条规定:“劳动合同终止,用人单位可以不支付劳动者经济补偿金,但国家另有规定的,可以从其规定。”这就是说,一般来讲,用人单位终止劳动合同,可以不支付劳动者经济补偿金。如果国家另有规定,可按国家规定支付。例如:根据国务院已废止的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77号)第23条规定,用人单位终止劳动合同时,应按劳动者在本单位工作年限,每满一年发给相当于本人标准工资1个月的生活补助费,但最多不超过12个月。据此,国有企业在终止劳动合同时,原则上应发给生活补助费。如果有的地方政府规定只有1986年以后新招合同制职工适用上述文件规定,1995年以后固定工转制的合同制职工不适用上述规定,则应按地方政府规定执行。又比如:根据国务院《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》(国务院令第87号)第17条规定,农民合同制工人被终止合同时,用人单位应定期在本企业工作年限,每满一年发给相当于本人1个月标准工资的生活补助费,但最多不超过12个月。据此,国有企业在与农民合同制工人终止合同时,应当发给其生活补助费。从国家的规定看主要有上述两个规定。地方上还有一些规定,有的与国家规定相冲突,需要根据具体情况约定如何执行。

2001年10月6日,国务院《关于废止2000年底以前发布的部分行政法规的决定》(国务院令第319号)已将《国营企业实

行劳动合同制暂行规定》(国发[1986]77号)废止。因此,依据该法规第23条规定,国有企业与职工终止合同时支付生活补助费的做法,也可以不再继续,即可以不再支付生活补助费。然而,《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》(国务院令第87号)仍是现行法规。因此,国有企业与农民工终止合同时,还应发给其生活补助费。

2001年12月26日,劳动保障部办公厅给江苏省劳动保障厅发了一封复函,题目是《关于〈国营企业实行劳动合同制度暂行规定〉废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》(劳社厅函[2001]280号)。其中规定:“国有企业职工劳动合同期满与企业终止劳动关系后有关生活补助费的支付问题,地方有规定的,可以按地方规定执行。地方没有规定的,以《规定》废止时间为准,对在《规定》废止前企业录用的职工,劳动合同期满后与企业终止劳动关系时,应计发劳动者至《规定》废止前工作年限的生活补助费,最多不超过12个月,对在《规定》废止后企业录用的职工,劳动合同期满终止劳动关系时,可以不支付生活补助费”。还规定:“对于国有企业改制的,企业中的原国有企业职工终止劳动合同后是否支付生活补助费,由各省、自治区、直辖市根据实际情况确定”。

五、集体合同

集体合同是工会(或职工代表)代表职工与企业就劳动报酬、工作条件等问题,经协商谈判订立的书面协议。

集体合同的内容主要包括三个部分:

(1) 劳动标准条件规范部分,是集体合同的核心内容,对个人劳动合同起制约作用。主要有以下内容:劳动报酬、工作时间、休息与休假、保险待遇、生活福利、职业培训、劳动纪律、劳动保护等。

(2) 过渡性规定,主要包括因签订或履行集体合同发生争

议的解决措施,以及集体合同的监督检查办法等。

(3) 集体合同文本本身的规定,包括集体合同的有效期限、变更解除条件等。

进行集体协商签订集体合同应遵循自愿协商、平等协商、保持和谐稳定的原则。按照《中华人民共和国劳动法》及其配套规章的规定,集体合同签订后,应在7日内由企业一方将集体合同一式三份及说明报送劳动行政部门审查。

劳动行政部门自收到集体合同文本15日内未提出异议的,集体合同即行生效。因集体协商签订集体合同发生争议,双方当事人不能自行协商解决的,当事人可以向劳动行政部门的劳动争议协调处理机构书面提出协商处理申请;未提出申请的,劳动行政部门认为必要时可视情况进行协调处理。因履行集体合同发生的争议,按照国家有关处理劳动争议的规定处理。

六、劳动合同中的常见陷阱

在劳动合同的签订中,进城务工的农民朋友经常会碰到形形色色的陷阱,归纳一下有以下几种。

(1) “霸王合同”。用人单位以“老大”自居,在合同条款中有“我说了算”的痕迹,令求职者处于被动从属地位。

(2) “押金合同”。通常做法是在招工时收取风险基金、保证金、抵押金。

(3) “暗箱合同”。多见于民营企业,采用格式合同,根本不与劳动者协商,不向劳动者讲明合同内容。在合同中,只从企业的利益出发规定用工单位的权利和劳动者的义务,而很少或者根本不规定用工单位的义务和劳动者的权利。对于这样的合同,由于其约定的条款内容与法律相抵触,所以,应当是无效的条款。

(4) “生死合同”。有的用人单位不按《劳动法》的有关规定履行生命安全义务,提出“工伤概不负责”等条款逃避责任。

(5) “卖身合同”。如:3年内不得跳槽到同行业的公司工