



七五普法看图学法

劳动法

看图一点通

维权帮◎著

最实用、最妙
趣横生的劳动
法律课堂

根据最新的法律
规定全面修订

用通俗的语言
讲解最常见的
法律问题

附送劳动合同范
本、诉讼文书、诉
讼流程图等

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE





LAW

七五普法看图学法

劳动法 看图一点通

维权帮◎著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法看图一点通 / 维权帮著. —北京: 中国法制出版社, 2016. 8

(看图学法)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 7748 - 2

I. ①劳… II. ①维… III. ①劳动法 - 中国 - 图解
IV. ①D922.5 - 64

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 197775 号

责任编辑 杨 智
责任编辑 张 津

封面设计 杨泽江

劳动法看图一点通

LAODONGFA KANTU YIDIANTONG

著者/维权帮

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/880 毫米×1230 毫米 32 开

版次/2016 年 8 月第 1 版

印张/8.25 字数/146 千

2016 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 7748 - 2

定价: 29.80 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

值班电话: 010 - 66026508

传真: 010 - 66031119

编辑部电话: 66053217

邮购部电话: 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)

顾问委员会

荣丽双	王 宇	王 磊	冯 宁	江润涛	付广庆	蔺东升
徐传发	冯佳林	吴书振	刘 芹	倪 婷	杨立群	冯美华
李玉兰	陶 然	杨 宇	孙明然	王福振	李宝尧	王 欣
王雁冰	任 珊	唐 菁	周 龙	高淑荣	李贵香	王燕秋
孙大为	田媛媛	王 芳	陶玉海	田 勇	陈风彩	曹洪华
陈雪云	董 莲	何雪峰	康幼玫	李敦刚	刘晨鹏	刘 慧
庞晓娟	邵 雯	宋 琛	宋可力	韩 博	马玉波	李 晨
聂海荣	裴 昕	王荣丽	杨秀红	贾福强	任月英	苏 度

致亲爱的读者

人的一生，不可避免会遇到很多法律问题。衣食住行、婚姻继承、劳动就业、食品安全……但现实生活中，许多公民却是法律意识淡薄，对一些关系自身利益的法律知识一无所知或者一知半解。不懂法的结果就是：吃亏了都不知道怎么回事，被告上法庭还不知道自己错在哪儿，受了窝囊气却不知道如何维护权益，让老板辞退了不知道怎样据理力争……

为了帮助读者知法、懂法，进而更好地守法、用法，我们编写了《看图一点通》系列，本系列丛书的主要特色如下：

一、读者一定能看得懂

百姓不懂法，很大程度上是因为法律条文和法律图书很难看懂。本丛书一改以往法律图书严谨有余、通俗不足的通病，将原本枯燥难懂的法律知识用短小精悍的案例表现出来。案情介绍简洁流畅，法律讲堂切中要害，在对法律知识的解说中深入浅出，避免使用艰深的法律术语，行文通俗，贴近百姓生活。更值得一提的是，本丛书配有大量辅助理解的场景漫画，让读者朋友们轻轻松松看懂法律。

二、读者一定能用得上

丛书的每一个分册都涵盖了该领域的最重要最常用的法律知识，选取的多是最典型的真实案例，法律讲堂部分给出的结论一般是法院通行的判决结果，法律依据精确无误，有的案例后面还附有律师的善意提醒。此外，本书还附录有实用法规和实用工具箱，读者从中可以查询更多、收获更多。

三、方便读者阅读与检索

遇到法律问题后，读者朋友可以直接通过查询本书目录，找到相关问题，查看相关案例和点评，找到法律依据，还可以随用随查文书范本。一句话，本丛书就像是读者朋友的“私人法律顾问”，遇到法律问题照方抓药即可。

四、纠纷一定会顺利合理解决

所选问题常见多发，所选案例真实典型，法律讲堂切中要害，法律依据精确无误，文书范本随用随查，还有“私人法律顾问”般的善意提醒和诉讼指导。有了这一切，相信您的麻烦和纠纷一定会顺利合理解决，您的烦恼也会一去不复返！

目 录

第一章 基本原则

- 1 1 任何主体都具备受《劳动法》保护的劳动者主体资格吗?
- 3 2 男性和女性的劳动权利平等吗?
- 6 3 残疾人有权作为劳动者和用人单位签订劳动合同吗?
- 8 4 用人单位能否因职员为传染病病源携带者而拒绝录用?
- 10 5 中介机构在提供服务之前有权向劳动者收取押金吗?

第二章 劳动合同

- 12 第一节 劳动合同的订立与效力
- 12 6 订立劳动合同时,用人单位与劳动者应当遵循哪些原则?
- 15 7 用人单位能口头与劳动者签订劳动合同吗?
- 18 8 用人单位在招聘员工的过程中,能够随便收取费用吗?
- 20 9 企业员工家属代其签订的劳动合同是否有法律效力?
- 23 10 分公司是否有资格作为用人单位与劳动者订立劳动合同?
- 25 11 计件制工作的员工是否需要和用人单位签订书面劳动合同?

- 27 12 在什么情况下用人单位可以同劳动者签订无固定期限劳动合同?
- 30 13 非全日制工作是否需要和用人单位签订劳动合同?
- 32 第二节 劳动合同的解除
- 32 14 企业以“末位淘汰”的方式与员工解除劳动合同的做法合法吗?
- 35 15 企业经营状况发生严重困难,确需裁员,应当遵循哪些法定程序?
- 38 16 用人单位能否以劳动者因工伤丧失工作能力为由与其解除劳动合同?
- 41 17 用人单位能否因劳动者雇人上班而解除劳动合同?
- 44 18 企业能否解雇已经内退的老员工?
- 46 19 劳动者因病不能胜任工作时,用人单位能否解除劳动合同?
- 49 20 在竞业限制期限内,公司应当给负有保密义务的人经济补偿吗?
- 52 21 用人单位公费支持劳动者读研且签订了服务期协议的,若劳动者要求辞职需要支付违约金吗?
- 55 22 职工因犯罪被判刑的,公司能和其解除劳动合同吗?
- 57 23 劳动者在被辞退时能要求单位同时支付赔偿和违约金吗?
- 60 24 劳动者擅自出售公司商业信息,用人单位能否要求其赔偿?

第三章 福利待遇

62 第一节 工 资

- 62 25 什么是非全日制用工,其劳动报酬的支付周期是多少?

- 64 26 我国法律对劳动者加班及加班时间是如何规定的?
- 66 27 用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者应如何维护合法权益?
- 68 28 用人单位贴补的伙食费,是否应计入工资中?
- 70 29 底薪加提成的工资形式中,无提成时,底薪是否可以低于最低工资标准?
- 72 30 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致,适用何种工资标准?
- 74 31 奖金是什么?用人单位有权决定发放奖金的标准和方式吗?
- 76 32 什么是同工同酬,工资是否应该按照同工同酬的标准执行?
- 78 33 依照我国相关法律的规定,加班费是否应计算到工资标准中?
- 81 34 用人单位是否应该以法定货币的形式支付劳动者工资?
- 83 35 在法定的工作时间内参加社会活动的,工资应如何计算?
- 85 第二节 试用期
- 85 36 用人单位可以在试用期内和劳动者签订试用合同吗?
- 88 37 用人单位有权随意规定试用期的时间吗?
- 90 38 在试用期内,用人单位不给劳动者报酬,可以吗?
- 92 39 员工在试用期内辞职的,是否需要提前通知单位?
- 95 40 试用期间员工因故请假,用人单位重新计算试用期是否有法律依据?
- 97 41 用人单位可以规定兼职人员的试用期吗?

- 99 第三节 工作时间
- 99 42 每天工作六小时符合非全日制用工标准吗?
- 101 43 工时制度只有朝九晚五一种吗?
- 103 44 加班费适用于实行不定时工作制的岗位吗?
- 106 45 用人单位与劳动者延长工作时间的约定有效吗?
- 108 46 被老板强迫加班加点, 员工应怎样维护自身的合法权利?
- 111 47 拒绝加班可以成为用人单位辞退员工的理由吗?
- 114 48 二婚还可以请婚假吗?
- 117 第四节 养老保险与医疗保险
- 117 49 劳动者丧失劳动能力, 可以提前领取养老保险金吗?
- 119 50 劳动者如果已经购买了商业保险, 还需参加养老保险吗?
- 121 51 未缴满规定期限的养老保险金, 劳动者有权领取养老保险金吗?
- 123 52 劳动者如果意外死亡, 他的家人可以申领养老保险金吗?
- 126 53 劳动者的医疗保险在退休之后还需要继续缴纳吗?
- 128 54 医疗保险能报销劳动者因第三人损害所花费的医疗费吗?
- 130 第五节 失业保险、生育保险与住房公积金
- 130 55 失业人员领取失业保险金的条件是什么?
- 133 56 失业人员在服兵役之后还能够继续领取失业保险金吗?
- 135 57 生育引起疾病的医疗费属于生育保险基金支付的范围吗?
- 137 58 劳动者的住房公积金会产生利息吗?
- 139 59 住房公积金属于遗产继承的范围吗?

第四章 劳动保护与工伤事故处理

- 141 第一节 劳动生产安全
- 141 60 没有按照规定进行安全生产教育和培训的员工可以上岗工作吗?
- 143 61 企业的员工是否应该依法遵守安全生产规则?
- 145 62 企业的员工有权获知自己的工作环境的危险情况吗?
- 147 63 特种作业人员须取得相应的上岗资格证才能上岗工作吗?
- 149 64 佩戴劳动防护用品是企业工作人员的义务吗?
- 151 65 从业人员有权拒绝老板要求冒险作业的命令吗?
- 153 66 从业人员在危及生命安全的紧急情况下可以停止作业吗?
- 155 67 劳动者在作业过程中发现安全隐患时,有义务向相关人员报告吗?
- 157 第二节 女职工和未成年工特殊保护
- 157 68 公司能够在女员工怀孕期间解除劳动合同吗?
- 159 69 用人单位是否有义务保障女职工在怀孕期间的劳动范围?
- 162 70 企业有权禁止女职工在一定的期限内结婚吗?
- 164 71 严重违反规定的女职工在怀孕期间,公司有权辞退吗?
- 167 72 企业是否应该支付在三八妇女节当天上班的女职工加班费?
- 169 73 用人单位扣除哺乳期内的女职工的工资和奖金的行为合法吗?
- 171 74 用人单位是在任何情况下都不可以招用童工吗?
- 173 75 法律允许用人单位出于好心帮助而收留未成年人作为帮工吗?

- 175 第三节 工伤保险事故
- 175 76 职工个人需要缴纳工伤保险费用吗?
- 177 77 工伤保险待遇主要有哪些具体内容? 包括伤残待遇吗?
- 180 78 没有劳动合同, 就不能认定为工伤吗?
- 182 79 只有在上下班必经之路遭受意外才算作工伤吗?
- 184 80 工作期间干私活受伤算工伤吗?
- 186 81 下班路上见义勇为受伤算工伤吗?
- 188 82 职工外出学习在休息期间受伤是工伤吗?
- 191 83 申请工伤认定, 职工需要准备哪些材料呢?
- 193 84 对申请工伤认定的时间我国法律作出了怎样的规定?
- 196 85 工伤认定必须在医疗终结后才能进行吗?
- 198 86 职工因工多处受伤, 伤残等级不同, 职工的伤残等级应如何评定?
- 200 87 我国法律规定的劳动能力鉴定的范围主要有哪些?
- 202 88 职工旧伤复发, 单位可以以存在医疗事故为由而拒付医疗费吗?
- 205 89 工伤职工的近亲属是否可以代替其申请劳动能力鉴定?
- 207 90 用人单位是否应该及时救助工伤职工?
- 209 第四节 职业病防治
- 209 91 用人单位是否应如实告知劳动者可能产生的职业病危害?
- 212 92 从事接触职业病危害的作业的劳动者, 入职前一定要进行职业健康检查吗?
- 214 93 未成年人可以从事接触职业病危害的工作吗?
- 216 94 当事人对职业病诊断有异议时, 可以申请鉴定吗?

- 218 | 95 职业病病人有权在工伤保险之外提出其他赔偿吗?

第五章 劳动争议的解决

- 220 | 96 职工提起劳动仲裁的期限是多久，劳动争议之日又是哪天?
- 223 | 97 被公司辞退应怎样申请劳动仲裁?
- 226 | 98 劳动争议发生后应向何地的仲裁机构申请仲裁?
- 228 | 99 仲裁申请撤回后，劳动者还能否以同一事由再次申请仲裁?
- 231 | 100 用人单位不履行仲裁裁决确定的义务时，劳动者应该怎么办?
- 234 | 101 劳动者遭遇违法扣罚工资时，应该怎么维护自己的合法权益呢?

附录

- 236 | 1 劳动争议处理流程图
- 237 | 2 劳动诉讼流程示意图
- 238 | 3 劳动合同书
- 249 | 4 劳动合同续订书
- 250 | 5 劳动合同争议调解申请书
- 251 | 6 劳动合同争议仲裁申请书
- 252 | 7 劳动合同争议起诉状

第 1 章 基本原则

1 任何主体都具备受《劳动法》保护的劳动者主体资格吗？

案例背景

小江是一名全日制的在读硕士研究生，读书期间由于学校课时少，小江便通过网络招聘，到一家教育培训机构应聘英文补习老师。经过各方面考量，该补习机构对小江的条件非常满意，也知道了小江研究生还未毕业，于是双方签订了为期两年的劳动合同。后来双方发生了纠纷，小江以教育培训机构未与其签订书面劳动合同为由先后提起劳动仲裁、诉讼，要求教育培训机构支付未签订劳动合同的二倍工资赔偿额。但小江主张的“劳动关系”均未得到仲裁机构及人民法院认可，未签订劳动合同的二倍工资赔偿额主张亦未获得支持。

学法有疑

小江能否作为劳动者要求教育机构支付其二倍工资呢？

法律讲堂

“劳动者”是一个含义非常广泛的概念，一般情况下，人们所理解的劳动者是凡具有劳动能力，以从事劳动获取合法收入作为生活

资料来源的公民都可称为“劳动者”。但劳动法意义上的劳动者是从劳动法调整对象的角度来讲劳动者的。劳动部颁的《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》明确规定，在校生利用业余时间勤工俭学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同，因此，不适用《劳动法》。在校学生不是劳动法调整和保护的对象。

《劳动法》第二条规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。”本案中由于小江是在读研究生，即使和教育机构签订了劳动合同，也不适用劳动法，所以其不能根据劳动法的相关规定要求教育机构支付其二倍工资。

法律条文

《中华人民共和国劳动法》

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照本法执行。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

12. 在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。



一句话说法

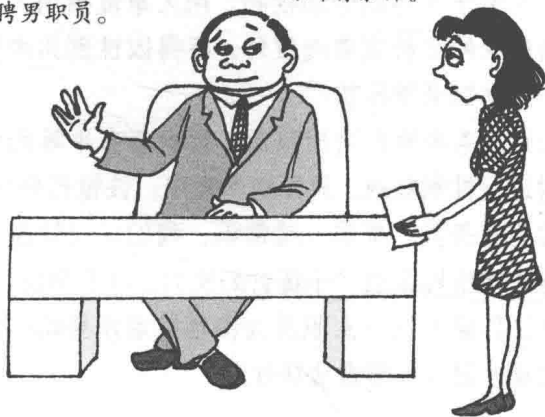
不是所有主体都当然享有《劳动法》意义上的劳动者资格。事实上劳动者是一种法律主体，是法律赋予其劳动权利义务的自然人，完全丧失劳动能力的残疾人、精神病患者等等就不具备作为劳动者的主体资质，不能和用人单位建立劳动关系。

2

男性和女性的劳动权利平等吗？

我们更倾向于
招聘男职员。

我符合你们
的所有条件。



案例背景

姜晴 2016 年毕业于南京的一所高校，她在校主修金融，希望将来能在银行工作。2016 年 7 月 12 日，姜晴在当地报纸上看到了一则招聘信息，某银行分行正在招录业务员，要求金融、经济类专业的应届毕业生。姜晴看到后立即向该分行投递了简历，并很快得到了面试通知。在面试过程中，姜晴凭借自己出色的临场反应能力和扎实的专业基础，赢得了考官们的一致欣赏。然而在宣布结果时，主考官直言不讳地告诉姜晴，虽然她的条件非常符合应聘的岗位，但是由于女性会请婚假、产假等，且一般工作能力不如男性，所以更倾向于招聘一名男职员。姜晴感到非常气愤，认为该分行存在性别歧视。

学法有疑

用人单位能否以性别为由拒绝录用姜晴呢？

法律讲堂

保障妇女平等参与经济发展、平等享有劳动权利是我国相关劳动法的原则之一。我国《就业促进法》第二十七条规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”

从上述法条中我们得出结论：男女享有平等的劳动权利，用人单位不得进行性别歧视。具体到本案中，该银行分行作为招聘单位，招聘职位为业务员，根据一般常识，我们可以知道其工作内容和性质并不是法律所规定的“不适合妇女的工种和岗位”。然而该单位却以男职员工作能力优于女职员为由拒绝录用姜晴，这是对女职员进行性别歧视，显然不符合法律规定。

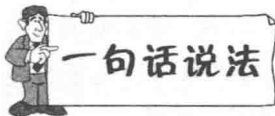
法律条文

《中华人民共和国就业促进法》

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。



除法律规定不适合女性的工种和岗位外，任何单位在录用人员