

七五普法宣传教育活动推荐用书

一看就懂^的 劳动

法律常识

· 漫画版 ·

大众维权的必备宝典 百姓身边的法律顾问

YIKAN JIUDONG DE
LAODONG FALÜ CHANGSHI

维权帮 / 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

七五普法宣传教育活动推荐用书

一看就懂的 劳动

法律常识

· 漫画版 ·

大众维权的必备宝典 百姓身边的法律顾问

维权帮 / 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

一看就懂的劳动法律常识: 漫画版 / 维权帮主编. —北京: 中国法制出版社, 2016.8

(一看就懂系列)

ISBN 978-7-5093-7727-7

I. ①一… II. ①维… III. ①劳动法—基本知识—中国
IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 186799 号

策划编辑: 高惠娟 (editorghj@163.com)

责任编辑: 薛 强 (editor_xue@163.com)

封面设计: 周黎明

一看就懂的劳动法律常识: 漫画版

YIKAN JIUDONG DE LAODONG FALÜ CHANGSHI: MAN HUA BAN

主编 / 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 / 2017 年 1 月第 1 版

印张 / 8.25 字数 / 170 千

2017 年 1 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-7727-7

定价: 29.80 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.zgfs.com>

编辑部电话: 010-66038139

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

P R E F A C E

“工作”对于每一个有劳动能力的人来说，都是非常重要的。赚钱养家、靠劳动养活自己、以工作来提升自己的社会地位等，都是我们日常生活中必不可少的生活状态。但在现实中，劳动者往往处于弱势地位，比如在工作中自己的合法权益是否得到了有效保障，劳动合同双方是否履行了自己的义务，在解除劳动合同时能否做到公平、合法……这一系列问题的产生让本就处于劣势的劳动者无所适从，更谈不上合理、合法维权了。因此，掌握一些劳动法律常识，了解一些相关的法律法规，对广大劳动者来说是相当必要的。这样，我们工作起来才会得心应手，无后顾之忧。

在此，为了配合大家了解和学习劳动法相关法律知识，我们特意编写了《一看就懂的劳动法律常识：漫画版》一书，希望能给大家带来帮助。

综合来看，本书具有以下特色：

第一，既全面又实用。本书主要以劳动法相关知识点为依托来介绍法律知识，内容丰富全面，应有尽有，主要包含：劳



动合同订立、试用期与服务期、劳动合同的履行与变更、劳动合同解除与经济补偿、工资、女职工与未成年工保护、工作时间与休息休假、社会保险与福利、劳动派遣、劳动争议。此外，本书精选的内容为现实生活中非常常见和实用的案例场景，并且多是现实中真实的案例，较为贴近生活。

第二，既形象又生动。本书配以生动形象的漫画，供读者参考、思索，可以说是“看图学法”，相信一定能给读者带来阅读和学法上的乐趣。

第三，既专业又通俗。在案例讲解方面，我们均以专业律师的角度和水准对案例作出了详细而全面的解答，并且，所给出的结论也是法院通行的判决结果，具有相当的专业性与权威性。此外，我们在编写此书时，避开了法言法语，采用了通俗易懂的大众语言，秉承了普法不忘通俗的理念和初衷。

当然，由于时间与条件的限制，书中难免出现不妥之处，如果您在阅读此书时发现错误，敬请批评指正！

最后，祝大家在快乐中学法，在学法中维权！

本书编委会

2016年11月

第一章 劳动合同订立 / 001

- ❖ 劳动合同可以在试用合格后再签订吗? / 003
- ❖ 他人代签的劳动合同有法律效力吗? / 004
- ❖ 劳动合同中约定工伤自负的条款有效吗? / 007
- ❖ 劳动者不愿签订劳动合同, 用人单位要支付双倍工资吗? / 010
- ❖ 劳动合同中可以约定单方提前解除合同须交违约金吗? / 012
- ❖ 劳动合同中可以约定女职工工作期间不能结婚吗? / 014
- ❖ 用他人身份证签订的劳动合同有效吗? / 016
- ❖ 应聘到分公司的员工可以要求与总公司签订劳动合同吗? / 018
- ❖ 只要连续工作满十年, 企业就必须与劳动者签订无固定期限劳动合同吗? / 021
- ❖ 退休再就业人员应与用人单位签订劳动合同吗? / 023
- ❖ 计件工作需要签订劳动合同吗? / 025
- ❖ 做兼职也要与企业签订书面劳动合同吗? / 027
- ❖ 与企业签了就业协议还用再签订劳动合同吗? / 028



第二章 试用期与服务期 / 031

- ❖ 试用期内应签订试用合同还是劳动合同？ / 033
- ❖ 试用期内用人单位可以未达录用标准为由，与劳动者解除劳动合同吗？ / 035
- ❖ 培训时间长，可以将试用期延长为一年吗？ / 037
- ❖ 劳动者试用期内请假，用人单位可重新计算试用期吗？ / 039
- ❖ 劳动合同中未约定试用期工资怎么办？ / 041
- ❖ 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？ / 043
- ❖ 非全日制用工可以约定试用期吗？ / 045
- ❖ 试用期内未完成工作任务，单位可以扣发其工资吗？ / 047
- ❖ 劳动者服务期内辞职，必须向用人单位支付违约金吗？ / 049
- ❖ 劳动合同到期，未履行完的服务期怎么办？ / 051

第三章 劳动合同的履行与变更 / 055

- ❖ 员工拒绝加班，单位可以因此扣发其工资吗？ / 057
- ❖ 单位拖欠工资，劳动者可以要求赔偿吗？ / 059
- ❖ 劳动合同中约定了加班，职工就必须无条件履行吗？ / 062
- ❖ 非因劳动者本人原因被安排到新单位的工作年限如何计算？ / 064
- ❖ 法定代表人变更后劳动合同如何履行？ / 067
- ❖ 生效的劳动合同，单位可以随意变更吗？ / 069

- ❖ 劳动合同到期后，用人单位拒绝为劳动者转交档案怎么办？ / 071

第四章 劳动合同解除与经济补偿 / 075

- ❖ 劳动者私自兼职，用人单位可以解除劳动合同吗？ / 077
- ❖ 劳动者拒签空白劳动合同，单位能否终止其劳动关系？ / 079
- ❖ 单位能以“末位淘汰制”解除与劳动者的劳动合同吗？ / 082
- ❖ 劳动者拒绝接受工作安排，用人单位可以解除劳动合同吗？ / 084
- ❖ 员工利用公司秘密牟取私利，单位可以将其解聘吗？ / 087
- ❖ 上班路上出车祸导致不能正常工作，工厂可以解聘吗？ / 089
- ❖ 女职工怀孕期间，用工单位就无法解除劳动合同吗？ / 091
- ❖ 被强迫冒险工作，劳动者可以立即解除劳动合同吗？ / 094
- ❖ 劳动者丧失劳动能力，用人单位可以额外支付一个月工资就解除劳动合同吗？ / 096
- ❖ 双方协商解除劳动合同，单位还须支付经济补偿金吗？ / 098
- ❖ 临时工劳动合同到期，用人单位不续签合同要支付经济补偿吗？ / 100
- ❖ 劳动合同到期劳动者不愿意续签，单位是否应向其支付经济补偿？ / 103
- ❖ 负有保密义务的人员离职后可以要求用人单位在一年内按月给付经济补偿吗？ / 105
- ❖ 非全日制用工可以随时终止吗？终止需要支付经济补偿吗？ / 108



- ❖ 企业向劳动者支付经济补偿的标准如何计算？ / 110
- ❖ 单位违法解除劳动合同，劳动者可以既要赔偿金又要经济补偿吗？ / 112

第五章 工资 / 115

- ❖ 最低工资包括福利待遇吗？ / 117
- ❖ 试用期工资可以低于最低工资标准吗？ / 120
- ❖ 女职工在怀孕期间，单位可以降低其工资标准吗？ / 122
- ❖ 身体有残疾就不能同工同酬吗？ / 124
- ❖ 企业停工停产期间，工人的工资该如何支付？ / 126
- ❖ 劳动者请假，用工单位发放的工资可以低于最低工资标准吗？ / 128
- ❖ 工资应当参照公司注册地还是实际上班地的标准支付？ / 131
- ❖ 企业能否用实物充抵奖金？ / 133

第六章 女职工与未成年工保护 / 137

- ❖ 单位可以因生产任务重而减少女职工的产假时间吗？ / 139
- ❖ 女职工怀孕流产可以要求休产假吗？ / 141
- ❖ 女职工怀孕期间，可以要求单位为其调岗吗？ / 143
- ❖ 女职工因生育引发其他疾病的医疗费能否由生育保险基金支付？ / 145
- ❖ 企业需要定期对未成年工进行体检吗？ / 146

- ❖ 为照顾童工，企业可以将其留用吗？ / 149

第七章 工作时间与休息休假 / 153

- ❖ 企业对设备进行紧急检修，能否让职工超时加班？ / 155
- ❖ 计件制用人单位可以制定过高劳动定额，变相要求员工加班吗？ / 158
- ❖ 法律对非全日制用工的工作时间和劳动报酬是如何规定的？ / 160
- ❖ 不定时工作人员周末加班可以要求加班费吗？ / 162
- ❖ 企业安排补休，员工却要求支付加班费该如何处置？ / 164
- ❖ 春节期间加班都按不低于三倍工资报酬计算吗？ / 165
- ❖ 实行计件制的用人单位需要支付工人的加班费吗？ / 167
- ❖ 单位集体旅游可以替代个人的年休假吗？ / 170
- ❖ 新员工工作半年可以休年假吗？ / 172
- ❖ 再婚夫妻能否享有婚假待遇？ / 174

第八章 社会保险与福利 / 177

- ❖ 用人单位没有为员工参加社会保险的做法合法吗？ / 179
- ❖ 未签订劳动合同，劳动者因工受伤后应向谁索赔？ / 180
- ❖ 劳动者试用期间因发生意外受伤是否属于工伤？ / 182
- ❖ 员工违规操作致伤，是否属于工伤？ / 185
- ❖ 职工上班迟到，途中发生交通事故能否认定为工伤？ / 187



- ❖ 职工醉酒导致死亡的，可以享受工伤保险待遇吗？ / 188
- ❖ 值班工人在抢险救灾中受伤，能否享受工伤保险待遇？ / 190
- ❖ 人民警察在非工作时间受伤是否适用工伤保险待遇？ / 192
- ❖ 拒绝治疗的工伤职工，可以停止其工伤保险待遇吗？ / 195
- ❖ 因工外出期间因工作原因受伤，可以被认定为工伤吗？ / 197
- ❖ 被派遣劳动者的工伤赔偿应由谁来承担？ / 199
- ❖ 异地受工伤，职工应在哪里申请工伤保险？ / 201
- ❖ 工伤保险费能由劳动者自己缴纳吗？ / 203
- ❖ 劳动者患职业病该怎么办？ / 204
- ❖ 职工报销医疗费可以同时享受工伤保险待遇和医疗保险待遇吗？ / 207
- ❖ 劳动者回乡创业，之前缴纳的养老保险怎么办？ / 209
- ❖ 单位经济效益不好，该如何缴存住房公积金？ / 211
- ❖ 单位迟延履行社会保险金产生的滞纳金由谁承担？ / 213
- ❖ 职工有权要求单位公开社会保险费缴纳明细吗？ / 214

第九章 劳务派遣 / 217

- ❖ 被派遣劳工是由用工单位对其进行培训吗？ / 219
- ❖ 劳务派遣单位可以向劳动者收取服务费吗？ / 220
- ❖ 被派遣劳动者的工资由谁来支付？ / 222
- ❖ 跨地区劳务派遣中，劳动者的工资应按哪里的标准发放？ / 224
- ❖ 劳务派遣员工的加班费应由谁来发放？ / 226
- ❖ 劳务派遣员工的社会保险应由谁来缴纳？ / 227

- ❖ 劳务派遣人员可以要求与用工单位的员工同工同酬吗？ / 229
- ❖ 劳务派遣人员可以单方解除劳动合同吗？ / 230
- ❖ 企业在什么岗位上可以使用劳务派遣人员？ / 233
- ❖ 用工单位可以将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议吗？ / 235
- ❖ 劳务派遣公司可以招用临时工吗？ / 237

第十章 劳动争议 / 239

- ❖ 劳动争议已经提请仲裁，企业能否要求和解？ / 241
- ❖ 关于“加班加点”的劳动争议是一裁终局吗？ / 243
- ❖ 劳动仲裁裁决生效后员工不执行，用人单位该如何救济自己的权利？ / 246
- ❖ 职工能否就劳动争议直接向人民法院起诉？ / 248
- ❖ 劳动者辞职一年半后还能提请劳动仲裁吗？ / 250
- ❖ 正在仲裁的劳动争议，人民法院可以先予执行吗？ / 252

第一章

劳动合同订立



❖ 劳动合同可以在试用合格后再签订吗？

情景再现

杨某 2014 年 7 月毕业后即被北京某公司录用。公司与杨某谈好的条件为：试用期 3 个月，月薪 4000 元，试用期过后月薪 6000 元。杨某表示同意，即要求与公司签订劳动合同。公司负责人告诉杨某，为了省去麻烦，试用期结束，如果杨某合格，即与其签订劳动合同。杨某有些不解，难道劳动合同可以在试用合格后再签订吗？

依法解答

劳动合同不可以在试用合格后才签订。

根据《劳动合同法》第十九条第四款的规定，试用期包含在劳动合同期限内。在试用期内，劳动者享有在劳动合同期限内享有的权利。

本案中，公司应该与杨某在试用期前签订劳动合同，如果在试用期后签订，就是不合法的。杨某应该依法要求公司与其签订劳动合同，以维护自己的合法权益。

条文依据

《中华人民共和国劳动合同法》

第十九条第四款 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合



同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

总结提示

试用期是在劳动合同中约定的，而不是一个单独的有关试用期的规定，劳动合同生效和终止的时间都应包括试用期在内，而且计算劳动合同期限也应当包括试用期。也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里的。不管试用期之后订立还是不订立劳动合同，劳动合同都应当在用工之日起一个月内签订，而不是试用期结束后。

❖ 他人代签的劳动合同有法律效力吗？

情景再现

2014年9月，杨小姐和同学张某一起应聘到某公司，并同时与该公司签订了为期1年的劳动合同。因杨小姐表现一直很好，2015年9月合同到期时，公司打算与杨小姐续签1年的合同，但其在外地出差暂时回不来。为了尽快让签订合同一事顺利结束，张某替杨小姐在劳动合同上签了字。杨小姐出差回来后，张某把此事详细告诉了杨小姐，杨小姐听后未作任何表示。

6个月后，杨小姐找到了更好的工作，向公司提出辞职，公司要求她支付违约金。杨小姐认为劳动合同不是自己签的，是无效合同。那么，代签的劳动合同是否有效呢？



依法解答

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。法律要求用人单位要与劳动者签订劳动合同的主要目的在于明确双方权利和义务，保护劳动者的合法权益，避免或减少劳动争议，构建和谐稳定的劳动关系。为此，《劳动合同法》设立了双倍工资的惩罚制度，用于惩罚用人单位拒绝或怠于与劳动者签订劳动合同的行为。但是，签订劳动合同也是一种民事行为，根据《民法通则》第六十六条的规定，本人知道他人以本人名义实施民事行为而不作否认表示的，视为同意。

本案中，虽然杨小姐未在劳动合同上签字，而由同事张某