

根据十八届四中全会决定中提出的
国家机关“谁执法谁普法”规定最新编写

谁执法 谁普法

(漫画故事版)

工会普法宣传册

中国社会科学院法学研究所法治宣传教育与公法研究中心◎组织编写



总顾问：张苏军
总主编：莫纪宏
本册主编：李长涛

8元

普法丛书



中国出版集团 | 全国百佳图书
中国民主法制出版社 | 出版单位

谁普法
谁执法

(漫画故事版)

工会普法宣传册

中国社会科学院法学研究所法治宣传教育与公法研究中心◎组织编写

总 顾 问：张苏军

总 主 编：莫纪宏

本册主编：艾其来 邢金玲



中国出版集团 | 全国百佳图书
中国民主法制出版社 | 出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

“谁执法谁普法”宣传册丛书：漫画故事版 / 中国社会科学院法学研究所法治宣传教育与公法研究中心组织编写. — 北京：中国民主法制出版社，2016. 11
ISBN 978-7-5162-1401-5

I. ①谁… II. ①中… III. ①法律—中国—通俗读物 IV. ①D920.5

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第271939号

所有权利保留。

未经许可，不得以任何方式使用。

责任编辑 / 严月仙

装帧设计 / 郑文娟

书 名 / 工会普法宣传册 (漫画故事版)

作 者 / 艾其来 邢金玲

出版·发行 / 中国民主法制出版社

社 址 / 北京市丰台区右安门外玉林里7号 (100069)

电 话 / 010-62152088

传 真 / 010-62168123

经 销 / 新华书店

开 本 / 880mm×1230mm 1/32

印 张 / 2

字 数 / 48千字

版 本 / 2017年1月第1版 2017年1月第1次印刷

印 刷 / 北京精乐翔印刷有限公司

书 号 / ISBN 978-7-5162-1401-5

本套定价 / 800.00元 (共100册)

出版声明 / 版权所有，侵权必究。

(如有缺页或倒装，本社负责退换)

搞好法治宣传教育 营造良好法治氛围

为深入扎实推进“七五”普法工作，中国社会科学院法学研究所联合中国民主法制出版社组织专家学者精心编撰出版了“全面推进依法治国精品书库（六大系列）”，即《全国“七五”普法系列教材（以案释法版，25册）》《青少年法治教育系列教材（法治实践版，30册）》《新时期法治宣传教育工作理论与实务丛书（30册）》《“谁执法（主管）谁普法”系列丛书（以案释法版，80册）》《“七五”普法书架——以案释法系列丛书（60册）》和《“谁执法（主管）谁普法”系列宣传册（漫画故事版，100册）》。

其中，实行“谁执法谁普法，谁主管谁负责”是贯彻落实中央精神、贯彻实施“七五”普法规划、深入推进新一轮全国法治宣传教育活动的重要举措。这一重要举措的切实实施，有利于充分发挥执法部门、行业主管的职能优势和主导作用，扩大普法依法治理工作覆盖面，增强法治宣传教育的针对性、专业性，促进执法与普法工作的有机结合，有利于各部门、各行业分工负责、各司其职、齐抓共管的大普法工作格局的形成。

为了配合各地做好“谁执法谁普法，谁主管谁负责”工作，我们组织编写了这套《“谁执法（主管）谁普法”系列宣传册（漫画故事版，100册）》。该丛书选取各行业执法或主管所涉及的法律法规的主要条文，以漫画故事的形式展开，深入浅出，通俗易懂，具有较强的实用

性和操作性，对于增强行政管理对象和干部群众的法治意识具有积极意义。

本套丛书在编写过程中得到了中国法学会领导和中国社会科学院法学研究所专家的大力支持。希望丛书的出版，能够为深入推进行业普法起到应有作用，更好地营造尊法学法守法用法的良好氛围。

本书编委会
2016年10月

目 录

一、中华人民共和国工会法

漫画故事 1 : 如此解除合同	1
漫画故事 2 : 工伤认定	2
漫画故事 3 : 加班工资	3
漫画故事 4 : 法律解读	4
漫画故事 5 : 调解	5
漫画故事 6 : 被解除的合同	6

二、中华人民共和国劳动合同法

漫画故事 7 : 无固定期限劳动合同	8
漫画故事 8 : 劳动合同纠纷	9

三、中华人民共和国就业促进法

漫画故事 9 : 色盲	11
漫画故事 10 : 职业培训	12
漫画故事 11 : 不该收的押金	14
漫画故事 12 : 就业援助	15

四、企业劳动争议协商调解规定

漫画故事 13 : 调解委员会	18
漫画故事 14 : 不愿协商	20
漫画故事 15 : 对等原则	21
漫画故事 16 : 调解员	23
漫画故事 17 : 调解不成	25
漫画故事 18 : 不利证据	27

五、女职工劳动保护特别规定

漫画故事 19 : 禁忌职业	29
漫画故事 20 : 不近人情	30



“普法强基”宣传册丛书（漫画故事版）

漫画故事 21：产假纠纷	32
漫画故事 22：生育津贴	33
漫画故事 23：哺乳期	35
漫画故事 24：性骚扰	36
六、劳动保障监察条例	
漫画故事 25：举报投诉	38
漫画故事 26：劳动监察	39
漫画故事 27：采取措施	41
漫画故事 28：调查期限	43
漫画故事 29：不再查处	45
漫画故事 30：诚信档案	46
七、事业单位人事管理条例	
漫画故事 31：公开招聘	48
漫画故事 32：合同期限	49
漫画故事 33：解除合同	50
漫画故事 34：考核	51
漫画故事 35：给予奖励	53
漫画故事 36：给予处分	54

一、中华人民共和国工会法

漫画故事 1

如此解除合同

《中华人民共和国工会法》：企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有侵犯职工劳动权益情形的，工会应当代表职工与其交涉，要求停止侵害，采取措施予以改正。



2014年冬天，某外商公司A公司下调员工采暖费发放标准，引发员工不满。第二天，A公司工会主席向总部反映员工意见，建议公司继续执行原采暖费发放标准。第五天，总部在未对员工意见予以回复的情况下，以“工作理念与公司理念不相容”为由，向A公司工会主席下发了单方面解除劳动合同的通知。一周后，该工会主席向该市外商投资企业工会工作委员会投诉。随后，该市总工会启动了法律援助程序，支持工会主席

依法维权。经与A公司交涉，该公司承认解除劳动合同行为不当，并撤销了解除劳动合同的决定。

案例点睛：本案很好地说明了工会的地位与作用。工会的一般法律性质是社团法人。中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。基层工会组织具备《中华人民共和国民法通则》《中华人民共和国工会法》和《基层工会法人资格登记办法》规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。具备法人资格的工会组织依法独立享有民事权利，承担民事义务。建立工会的企业、事业单位、机关与所建工会以及工会投资兴办的企事业单位，根据法律和司法解释的规定，是各自独立的法人主体，应当分别承担各自的民事责任。工会是雇主相对人的团体，因此，雇主相对人才是成为工会会员的实质性的资格条件，不属于雇主相对人的雇主及其代表人或代理人就不应具有会员的资格。

当前一些企业无视职工的劳动条件与安全，随意延长劳动时间、克



扣职工工资、不提供劳动安全保护，甚至限制职工人身自由，严重侵犯了职工的合法权益，以致引发恶性安全事故和职工群体性事件，影响社会稳定。对此，工会有责任及时反映情况，并代表职工与企业方面就维护职工劳动权益的问题进行交涉，使企业予以纠正，避免矛盾进一步激化，维护改革发展稳定的大局。因此，根据法律法规的规定，企业、事业单位有违反劳动法律、法规侵犯职工劳动权益情形，工会代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以纠正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理。此项规定有利于工会开展维护职工合法权益的工作，增强工会组织的凝聚力，更好地发挥其职能作用。



法条链接

《中华人民共和国工会法》第二十二条 企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理：

- （一）克扣职工工资的；
- （二）不提供劳动安全卫生条件的；
- （三）随意延长劳动时间的；
- （四）侵犯女职工和未成年工特殊权益的；
- （五）其他严重侵犯职工劳动权益的。



漫画故事 2

工伤认定

《中华人民共和国工会法》：企业发生职工因工伤亡事故和职业病危害事故时，应当立即报告有关部门并通报同级工会。

吴某于2012年10月3日进入上海某化工有限公司工作，岗位为锅炉工。双方未签订劳动合同，未缴纳社会保险。工作时间分为白班、晚班。工资以现金形式发放，于财务处签字确认，考勤方式为电子考勤。2014年1月5日吴某在工作中受伤，公司碍于未签订劳动合同，未缴纳社会保险不愿

意为其申报工伤认定。吴某因文化程度低无法完全理解工伤办理程序，无奈之下，为保障自身合法权益，在老乡的陪同下来到嘉定区总工会职工法律援助中心寻求帮助，工会及时为其提供了法律援助服务。经调解，公司同意确认2012年10月3日至2014年3月18日期间与吴某存在事实劳动关系，并愿意为其办理工伤认定等相关申请。



案例点睛 本案是一起工会组织帮助职工维权案件，用人单位因未签订劳动合同而不愿为其申报工伤，属于违法行为。劳动者可以通过劳动仲裁自行确认劳动关系，同时劳动者在发生工伤之日30天之后1年之内，可自行或由工会组织向劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

法条链接 《中华人民共和国工会法》第二十六条 职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。对工会提出的意见，应当及时研究，给予答复。

漫画故事 3

加班工资

《中华人民共和国工会法》：随意延长劳动时间的，工会应当代表职工与单位交涉。

2013年3月，周某进入某省B公司工作，担任检验员一职。入职时约定基本工资为3200元/月，实际发放基本工资为2500元/月和绩效工资700元/月，并未包含加班费。后来，周某因加班工资与单位协商要求补差，遭到公司拒绝，遂申请仲裁，要求支付2013年3月至2015年2月期间加班工资差额并请求该区总工会职工法律援助中心给予法律援助。经调解，B公





司同意支付加班工资 15000 元整。

案例点睛 本案是一起因加班工资引发的劳资争议，如果用人单位安排劳动者在法定标准工作时间以外工作，劳动者应保留相关证据材料，并有权要求用人单位以不低于法定标准的金额支付加班工资。用人单位拒付加班工资的，劳动者可以投诉至劳动监察或提请劳动仲裁维权。

法条链接 《中华人民共和国工会法》第二十二条 企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理：

- （一）克扣职工工资的；
- （二）不提供劳动安全卫生条件的；
- （三）随意延长劳动时间的；
- （四）侵犯女职工和未成年工特殊权益的；
- （五）其他严重侵犯职工劳动权益的。

漫画故事 4

法律解读

《中华人民共和国工会法》：总工会可以建立法律服务机构，为基层工会和职工提供法律服务。



2014 年 12 月 30 日下午，液空中国总部培训教室内座无虚席，气氛热烈。一场由工会主办的“劳动合同法及相关案例解读”专题讲座在此举办。讲座围绕劳动者入职阶段需知、试用期、培训服务期、竞业限制期要点、无固定期限劳动合同操作实务、带薪

年休假要点、劳动合同的变更（调岗争议）、劳动合同的解除、怎样的规章制度对劳动者具有约束力、加班工资争议、女职工劳动保护、劳动仲裁须知等常见问题进行了案例讲解。讲师刘正页律师凭借丰富的实践经验，简明清晰的解释，辅以案例解读以及精心准备的幻灯片，为同事们提供了一场高质量的普法讲座。

案例点睛 本案中，液空中国总部由工会主办的“劳动合同法及相关案例解读”专题讲座，针对劳动者入职阶段须知、试用期、培训服务期、竞业限制期要点、无固定期限劳动合同操作实务、带薪年假要点、劳动合同的变更（调岗争议）、劳动合同的解除、怎样的规章制度对劳动者具有约束力、加班工资争议、女职工劳动保护、劳动仲裁须知等常见问题提供了法律服务，认真地履行了法律赋予工会的为工会会员单位和个人提供法律服务的职责。

法条链接 《中华人民共和国工会法》第二十九条 县级以上各级总工会可以为所属工会和职工提供法律服务。

漫画故事 5

调 解

《中华人民共和国工会法》：工会参加企业的劳动争议调解工作。地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。

一大早，小刘就来到了上海市劳动争议仲裁院等待立案。原来，他不久前被企业开除了。企业认为小刘无故旷工，而小刘却坚称企业搬家换地址未尽通知义务，使自己无处可去。双方各执一词，鉴于小刘还想回企业上班，本市劳动争议仲裁院工作人员建议小刘立案前先到调解中心进行调解。经过调解员一个半小时推心置腹的法规宣传与利害申述，小刘最终与企业握手言和。



案例点睛 本案是一起工会参与职工与用人单位之间劳动争议的案



件。设立在劳动争议仲裁院的调解中心与前期工会单方面主导的调解不同，调解中心的调解员由政府、工会、企业三方联合组成，从而对职工和企业的诉求能够更全面地统筹协调，形成的调解建议对当事人双方也更具有说服力。调解是解决劳动争议的选择之一。如果调解不成，或用人单位和劳动者不同意调解，那么劳动争议就只能进入劳动仲裁程序，这也是进行劳动争议诉讼的必要前置程序。

本案中，工会组织积极发挥自身优势，发挥工会组织的全能，很好地帮助小刘化解了当前的困难。



法条链接

《中华人民共和国工会法》第二十八条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。



漫画故事 6

被解除的合同

《中华人民共和国工会法》：维护职工合法权益是工会的基本职责。



李某在上海某电气有限公司工作。他2008年2月进入该公司工作，于2014年9月23日转变岗位为保安，工资调整为3380元/月。2014年12月31日，公司认为李某在2014年12月12日执勤期间未按照公司相关规定履行保安职责，致使公司发生失窃事件，以此与他解除劳动合同。李某认为公司失窃事件不是发生在其当班时间，且无证据证明是因其疏于门卫职责而导致失窃，同时也未追究同班另一名保安责任，故李某申请嘉定区总工会职工法律援助中心法律援助服务。

经裁决，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金39901.12元。

案例点睛 本案是一起因用人单位违法解除劳动合同，工会组织协助劳动者维护权益的案件。通过本案，用人单位违法解除劳动合同的，劳动者有权选择是否继续履行劳动合同，劳动者不要求继续履行的，可要求用人单位支付赔偿金。

法条链接 《中华人民共和国工会法》第六条 维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。

工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。



纽约的一座监狱里，最近又来了几个囚犯。

一天，监狱长把他们召集在一起，对他们说：“这儿是座模范监狱，我们是很民主的，每一个囚犯来到这里都可以继续做他们原来的工作。”

囚犯们听了很高兴。其中一囚犯顿时手舞足蹈起来，监狱长连忙问他：“你以前是干什么的？”

囚犯大声回答道：“监狱长先生，我原来是看大门的！”



二、中华人民共和国劳动合同法

漫画故事 7

无固定期限劳动合同

《中华人民共和国劳动法》：劳动者在用人单位连续工作满十年的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

张国友于2001年6月18日到C公司工作，双方于2001年至2007年期间每年的6月18日均签订了期限为一年的劳动合同，张国友先后担任技工、操作员、磨刀工岗位。双方又于2008年6月18日签订了自2008年6月18日起至2011年6月17日止的劳动合同，张国友在工务组工作。2011年5月20日，张国友向C公司总经理及副总经理提出要求，在2011年6月17日合同期满后，续签无固定期限劳动合同。

2011年6月10日，张国友再次向C公司总经理提出续签无固定期限劳动合同的要求。2011年6月14日，C公司书面通知张国友，双方于2008年6月18日签订的劳动合同到期后，不再续签劳动合同。2011年6月18日起，张国友即被拒绝进入C公司。2011年6月24日，张国友向仲裁委提起仲裁申请，要求C公司与其签订无固定期限劳动合同。2011年7月29日，仲裁委作出裁决，C公司应于最后一期劳动合同期满后，与张国友签订无固定期限劳动合同。C公司不服仲裁裁决，诉至法院。



案例点睛 劳动者在用人单位连续工作满十年的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。张国友在C公司工作至2011年6月17日已满十年，张国友提出订立无固定期限劳动合同于法有据，C公司应当与张国友订立无固定期限劳动合同。C公司称应当建立在双方均愿意续签合同的前提下，

但根据劳动合同法对订立无固定期限劳动合同的相关法律规定，只要符合条件，劳动者提出后，用人单位即应当订立无固定期限劳动合同，无须合意，且张国友也明确要求订立无固定期限劳动合同，不愿变更请求，故C公司的意见本院不予支持。

根据劳动合同法规定，劳动者在同一用人单位连续工作满十年的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。该条精神反映了对为企业作出长期贡献职工的特别赋权和保护，也是企业的法定义务，其不得通过提前通知、缩短末期合同期限等不正当手段拒绝履行。



法条链接 《中华人民共和国劳动法》第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

漫画故事 8

劳动合同纠纷

《中华人民共和国劳动法》：用人单位解除劳动合同需具有法定情节。

一日，张某休息，上午10点左右，张某乘坐一辆“黑车”前往某科技公司宿舍区。2009年4月20日，某科技公司向张某发出离职通知单，以张某乘坐非法营运车辆为由解除与张某的劳动合同。张某申请仲裁，仲裁委驳回了张某的仲裁请求，张某不服，诉至法院。法院认为，禁止坐“黑车”的规定适宜进行倡导，但不宜作为禁止性规定，用人单位以劳动者违反该规定为由作出解除劳动合同系违法解除，损害了劳动者的合法权益，应当按照劳动合同法的规定向张某支付赔偿金。





案例点睛 用人单位规章制度是在本企业内部实施的、关于组织劳动过程和进行劳动关系的制度，用人单位以劳动者严重违反单位的规章制度为由解除劳动合同，法院应当依法审查该规章制度的合法性与合理性。如果用人单位的规章制度超越合理权限对劳动者设定义务，并据此解除劳动合同，损害劳动者的合法权益，用人单位应当支付赔偿金。

我国法律规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度，用人单位可以解除劳动合同，但并不是说，用人单位可以对规章制度的内容随意制定。规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合情合理，不能无限放大乃至超过劳动过程和劳动管理的范畴。用人单位有权通过制定规章制度进行正常生产经营活动的管理，但劳动者在劳动过程以及劳动管理范畴以外的行为，用人单位不宜进行禁止性规定，更不能对违反此规定的员工进行惩罚。否则，如其惩罚行为构成损害劳动者的合法权益，要承担赔偿责任等法律责任。

法条链接 《中华人民共和国劳动法》第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。



凌晨三点，艾米尔正在酣睡。

突然，他的妻子推醒了他，急促地说：“艾米尔，有个强盗走进了你的书房……”

“嗯……”艾米尔半睡半醒地答道，“不知道他要读些什么书呢？”