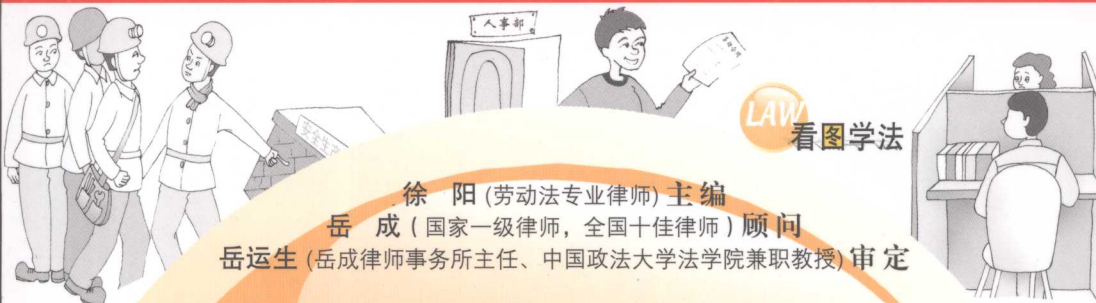


《劳动合同法》与您息息相关，本书为您解开《劳动合同法》的密码！

——撒贝宁（著名主持人、《今日说法》栏目主持人）

职场中的常见问题在这本书里会找到满意的答案！

——那 威（著名主持人、北京电视台职场类节目主持人）



LAW 看图学法

徐 阳（劳动法专业律师）主 编

岳 成（国家一级律师，全国十佳律师）顾 问

岳运生（岳成律师事务所主任、中国政法大学法学院兼职教授）审 定

劳动合同法

看图一点通



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



看图学法

劳动合同法

看图一点通

徐 阳 (劳动法专业律师) 主 编

岳 成 (国家一级律师, 全国十佳律师) 顾 问

岳运生 (岳成律师事务所主任、中国政法大学法学院兼职教授) 审 定

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法看图一点通/徐阳主编. —北京: 中国法制出版社, 2008. 2

ISBN 978 - 7 - 5093 - 0384 - 9

I. 劳… II. 徐… III. 劳动合同法 - 中国 - 图解 IV. D922. 52 - 64

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 010824 号

劳动合同法看图一点通

LAODONGHETONGFA KANTU YIDIANTONG

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880 × 1230 毫米

版次/2008 年 3 月第 1 版

印张/10.25 字数/187 千

2008 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 0384 - 9

定价: 26.00 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

传真: 66031119

编辑部电话: 66034985

邮购部电话: 66033288



岳成律师：

北京岳成律师事务所创办人，国家一级律师(1998年)，1980年从事律师工作，办案逾千件。先后荣获：第一届“全国十佳律师”(1995年)，北京地区知名度最高的律师(1998年)，中央电视台《东方之子》专题报道(2001年)，北京律师刑事辩护突出贡献奖(2002年)，中国十大诚信英才(2005年和2006年)，北京市评标专家(2006年)，2007中国年度创新人物(2007年)。

北京大学、清华大学法学院法律硕士研究生兼职导师，东北农业大学、北京林业大学、吉林大学、黑龙江大学兼职教授。



岳运生主任：

北京市岳成律师事务所主任，毕业于西安公路学院、中国政法大学，获工学、法学双学士学位。1997年从事律师工作，现为中国政法大学法学院兼职教授、北京市律协规章制度委员会秘书长、北京市发展与改革委员会“法律咨询专家”。

岳成律师事务所1993年成立，在上海、广州、哈尔滨、大庆、三亚和美国纽约设有分所，现有执业律师100余名，为220多家单位担任常年法律顾问。

2003年至2008年，共出资260万元，在20所大学设有奖教金、奖学金。今后，每年都出资10万元，在各大大学设立奖教金和奖学金。

2007年，北京总所迁入新购置的2200平米甲级写字楼一层办公。



徐阳律师：

北京市岳成律师事务所劳动人事部部长，劳动法专业律师，北京电视台8频道职场类节目邀请嘉宾。常年为岳成所220余家顾问单位提供劳动法专项服务，业务领域涵盖与劳动关系有关的全部内容，如规范劳动用工、制定、修改及审查劳动规章制度，代理劳动争议仲裁、诉讼案件，迄今为止已代理各类用人单位及劳动者劳动争议案件百余件，对集团诉讼亦有丰富的经验。

其他参与编写的律师：

张 舸 王 丹 程 娟 刘炳坤 覃浩俊 董 雨

北京市岳成律师事务所

地址：北京市东三环北路丙2号天元港中心A座7层

电话：84417799

邮编：100027

网址：<http://www.yuecheng.com>

目录

第一章 劳动合同的订立

- 2 1 什么是事实劳动关系?
- 5 2 事实劳动关系的终止需要支付经济补偿金吗?
- 6 3 用人单位不签订书面的劳动合同有哪些风险呢?
- 8 4 用人单位聘用退休人员是否属于劳动关系?
- 10 5 订立劳动合同能收取押金、扣留身份证吗?
- 12 6 试用期的期限和工资应如何约定?
- 14 7 只签订试用期合同合法吗?
- 16 8 解除试用期的员工需要理由吗?
- 18 9 用假学历签订的劳动合同有效吗?
- 20 10 “工伤概不负责”的条款有效吗?
- 22 11 用人单位必须为员工缴纳社会保险吗?
- 24 12 用人单位在什么情况下必须与员工签订无固定期限劳动合同?
- 26 13 《劳动合同法》第14条中的“连续订立两次固定期限……”如何理解?
- 28 14 无固定期=铁饭碗?
- 30 15 单位拒绝签订无固定期限劳动合同怎么办?
- 31 16 新法实施后原劳动合同中约定的违约金条款还有效吗?
- 34 17 用人单位在每月工资中支付竞业限制补偿金有效吗?
- 36 18 竞业限制协议没有约定补偿金是否有效?
- 37 19 对员工进行拓展训练支出的费用可以作为专业技术培训费吗?
- 39 20 服务期长于劳动合同期限是否当然地延长劳动合同的期限?

第二章 劳动合同的履行和变更

- 42 21 A公司收购B公司,与B公司签订的劳动合同是否继续履行?
- 44 22 用人单位的法定代表人变更,原劳动合同是否仍然有效?
- 46 23 公司分立后原劳动合同是否继续履行?
- 47 24 “单一领导对单一下属的评价”能作为认定不胜任工作的标准吗?
- 49 25 “末位淘汰制”能作为认定不胜任工作的标准吗?
- 51 26 《劳动合同法》实施后被拖欠工资可否申请支付令?
- 54 27 未按时支付工资构成无故拖欠工资吗?
- 56 28 公司支付的工资低于当地最低工资标准,怎么办?

第三章 劳动合同的解除

- 60 29 公司的规章制度可以随意规定公司内部员工不准谈恋爱吗?
- 63 30 员工在试用期内解除合同应赔偿培训费用吗?
- 65 31 迟到一次者罚款100元的规定有法律效力吗?
- 67 32 规章制度可以规定严重违纪取消年终奖吗?
- 69 33 规章制度如何公示?
- 71 34 公司的规章制度能规定每月只发70%的工资,其余部分年底一次发放吗?
- 74 35 用人单位可以解除与被劳动教养处罚员工的劳动合同吗?
- 75 36 用人单位整体部门撤销可以直接解除劳动合同吗?
- 77 37 不胜任工作可以直接解除劳动合同吗?
- 79 38 “三期”女职工严重违纪可以解除劳动合同吗?
- 81 39 单位可以解除对外兼职人员的劳动合同吗?
- 83 40 用人单位有权强令工人在严重影响身体健康和生命安全的环境下劳动吗?
- 86 41 如何衡量违纪是否严重?
- 88 42 如何衡量给用人单位利益造成损害是否重大?
- 90 43 劳动者辞职需要单位同意吗?

- 93 44 劳动者因单位未缴纳社会保险费可随时提出辞职吗?
- 96 45 劳动者因单位拖欠工资可以提出辞职并要求补偿吗?
- 98 46 公司可以随意地进行经济性裁员吗?
- 101 47 单位扣押档案怎么办?
- 103 48 单位需要保存已经解除或者终止劳动关系的劳动合同吗?

第四章 劳动合同的终止与经济补偿金

- 106 49 劳动合同终止与解除有什么区别?
- 108 50 劳动合同法实施后还可以约定终止吗?
- 110 51 劳动合同到期终止需要提前30天通知吗?
- 112 52 劳动合同终止要支付补偿金吗?
- 116 53 孕妇的劳动合同到期能终止吗?
- 118 54 职工医疗期内可以终止劳动合同吗?
- 121 55 协商解除劳动合同,劳动者可以要求支付经济补偿金吗?
- 123 56 经济赔偿金如何计算?
- 125 57 劳动合同终止时支付经济补偿金的,应从何时开始起算?
- 127 58 用人单位不按规定支付经济补偿金怎么办?
- 129 59 计算解除劳动合同经济补偿金的工资标准包括哪些收入?
- 131 60 公司没了,钱该向谁要?
- 132 61 个人承包经营中的损害赔偿 responsibility 如何分配?

第五章 工作时间与休息休假

- 136 62 用人单位可以强制劳动者加班吗?
- 138 63 在哪些特殊情况下劳动者必须加班?
- 139 64 双休日用人单位应当安排补休还是应当支付双倍的工资?
- 141 65 什么是标准工时?
- 142 66 什么是不定时工作制?需要支付加班费吗?
- 144 67 高级管理人员实行不定时工时制需要办理审批手续吗?
- 145 68 什么是综合计算工时制?
- 147 69 标准工时加班费如何计算?
- 150 70 病假期间的法定最低病假工资标准是多少?

- 152 71 职工能享受多长时间的医疗期?
- 154 72 事假可以不支付工资吗?
- 155 73 哪些人可以享受年休假?
- 156 74 年休假的天数是多少?
- 158 75 职工因工作原因不能休年休假的怎样补偿?
- 159 76 年休假与其他休假的关系是什么?

第六章 劳务派遣

- 162 77 什么样的单位可进行劳务派遣?
- 163 78 派遣人员享受同工同酬吗?
- 165 79 用工单位与派遣单位承担连带责任?
- 168 80 所有的岗位都可以采用劳务派遣用工形式吗?
- 170 81 用工单位可以将严重违纪的劳动者退回劳务派遣单位吗?
- 172 82 法律对劳务派遣人员有什么特别保护?

第七章 非全日制用工

- 176 83 非全日制用工中是否可以有双重或者多重劳动关系?
- 178 84 非全日制用工是否可以约定试用期?
- 180 85 非全日制用工任何一方都可以随时通知对方终止用工吗?
- 182 86 非全日制劳动合同必须是书面的吗?

第八章 集体合同

- 186 87 企业必须签订集体合同吗?
- 189 88 集体合同的订立程序有什么特别之处吗?
- 193 89 集体合同的适用范围是什么?
- 196 90 集体合同与劳动合同是什么关系?

第九章 《劳动争议调解仲裁法》的相关规定

- 200 91 没钱能提起劳动争议仲裁吗?
- 202 92 调解协议书可以申请法院执行吗?
- 204 93 仲裁裁决要多长时间才能做出?
- 206 94 劳动争议案件的管辖权如何确定?

- 208 95 哪两类案件的仲裁裁决为终局裁决?
- 211 96 仲裁裁决是按照首席仲裁员的意见作出吗?
- 213 97 谁是劳动争议仲裁的双方当事人?
- 214 98 仲裁庭必须先行调解吗?
- 216 99 哪些劳动争议案件可以先予执行?
- 218 100 确认劳动关系的劳动争议双方都可以起诉吗?
- 220 101 申请劳动争议仲裁的时效延长了吗?
- 222 102 劳动关系存续期间拖欠工资发生争议申请仲裁的时效是多少?

第十章 劳动纠纷中证据的选取和收集

- 224 103 未签劳动合同,如何证明存在事实劳动关系?
- 227 104 公司合并后,如何取证索要拖欠工资?
- 229 105 什么是“严重违纪”行为,如何用证据证明?
- 231 106 如何证明自己符合签订无固定期限劳动合同的条件?
- 233 107 企业经济性裁员不合法,如何取证维护自己的权益?
- 235 108 如何证明员工是在被胁迫的情况下签订的劳动合同?
- 237 109 职工患病长期请假而被辞退,如何取证以维护权益?
- 239 110 单位未支付加班费的情况下职工如何取证维权?无工资条的情况下如何证明工资标准?
- 241 111 发生劳动争议,如何举证未过仲裁时效?
- 243 112 非因工受伤后单位解除劳动合同,如何取证维权?
- 245 113 合同未到期被裁员,如何取证索取赔偿?
- 248 114 无故被用人单位解雇,劳动者主张自己的权利应提供什么证据?
- 249 115 用人单位没有书面通知就开除劳动者而引发的纠纷,双方应如何举证?
- 251 116 电子邮件是否能够成为解除劳动合同的证据?
- 253 117 劳动者在没有直接证据时,应该如何运用间接证据来证明劳动关系的存在?
- 255 118 用人单位克扣劳动者的工资,劳动者应如何举证?
- 257 119 公司代签劳动合同,如何举证保护自身的合法权益?

附 录

- 259 中华人民共和国劳动合同法
(2007年6月29日)
- 273 中华人民共和国劳动法
(1994年7月5日)
- 285 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
(2007年12月29日)
- 293 工资支付暂行规定
(1994年12月6日)
- 295 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定
(1995年5月12日)
- 297 最低工资规定
(2004年1月20日)
- 301 职工带薪年休假条例
(2007年12月14日)
- 302 全国年节及纪念日放假办法
(2007年12月14日)
- 303 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
(2001年4月16日)
- 307 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)
(2006年8月14日)
- 310 劳动全同书(参考文本)
- 316 劳动争议调解申请书(参考文本)
- 317 劳动争议仲裁申请书(参考文本)
- 318 劳动争议起诉状(参考文本)
- 319 劳动争议处理流程图
- 320 劳动合同诉讼流程示意图

第 1 章

劳动合同的订立

- 什么是事实劳动关系？
- 事实劳动关系的终止需要支付经济补偿金吗？
- 用人单位不签订书面的劳动合同有哪些风险呢？
- 用人单位聘用退休人员是否属于劳动关系？
- 订立劳动合同能收取押金、扣留身份证吗？
- 试用期的期限和工资应如何约定？
- 只签订试用期合同合法吗？
- 解除试用期的员工需要理由吗？
- 用假学历签订的劳动合同有效吗？
- “工伤概不负责”的条款有效吗？
- 用人单位必须为员工缴纳社会保险吗？
- 用人单位在什么情况下必须与员工签订无固定期限劳动合同？
- 无固定期 = 铁饭碗？
- 单位拒绝签订无固定期限劳动合同怎么办？
- 新法实施后原劳动合同中约定的违约金条款还有效吗？
- 用人单位在每月工资中支付竞业限制补偿金有效吗？
- 竞业限制协议没有约定补偿金是否有效？
- 对员工进行拓展训练支出的费用可以作为专业技术培训费吗？
- 服务期长于劳动合同期限是否当然地延长劳动合同的期限？

1

什么是事实劳动关系？



案例

王某是某私营公司新招聘的一名女职工，岗位是行政助理，月薪1500元，公司想再考查几个月，一直未与王某签订书面的劳动合同，也未给她缴纳社保，两个月过去了，一天王某在下班回家的路

上发生了交通事故，一侧肋骨骨折两根。王某找到公司的老板，要求认定工伤。老板称，对你的工作表现公司并不满意，你在这也没签合同，两个多月也没干多少活，我多给你一个月的工资，你好好休息，以后就不用来了。王某看公司不给解决，于是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。公司答辩称，我们没有与王某签订劳动合同，就不能说与她之间形成了劳动关系，所以不承担责任。公司的主张成立吗？

律师点评

本案中公司虽然没有与王某签订书面的劳动合同，但王某确实为公司提供了劳动，公司也为其支付了两个月的工资报酬，同时王某遵守公司的各项规章制度，服从公司的管理，因此，虽然没有签订书面的劳动合同，但他们之间已形成了事实的劳动关系。既然该公司已经与王某形成了事实劳动关系，按照《劳动法》第72条的规定，就有义务为王某缴纳社保，公司没有给王某缴纳工伤保险，不影响王某的工伤认定，其相应的工伤待遇不是由工伤保险基金支付，而是全部由该公司承担。

法律依据

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发（2005）12号）

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）：

近一个时期，一些地方反映部分用人单位招用劳动者不签订劳动合同，发生劳动争议时因双方劳动关系难以确定，致使劳动者合法权益难以维护，对劳动关系的和谐稳定带来不利影响。为规范用人单位用工行为，保护劳动者合法权益，促进社会稳定，现就用人单位与劳动者确立劳动关系的有关事项通知如下：

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下

列情形的，劳动关系成立。

- (一) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；
- (二) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；
- (三) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- (一) 工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- (二) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
- (三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
- (四) 考勤记录；
- (五) 其他劳动者的证言等。

其中，(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

三、用人单位招用劳动者符合第一条规定的情形的，用人单位应当与劳动者补签劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。协商不一致的，任何一方均可提出终止劳动关系，但对符合签订无固定期限劳动合同条件的劳动者，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立。

用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金。

四、建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

五、劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

2 事实劳动关系的终止需要支付经济补偿金吗？

案例

马某在某科技公司工作了5年，从事研发工作，月薪5000元。公司一直未与马某签订书面的劳动合同。2007年年底公司以富余人员太多为由，提出与马某终止劳动关系。马某办理完离职手续后，向公司要求支付经济补偿金，遭到了公司的拒绝。公司给马某的理由是，我们之间没有劳动合同，是事实劳动关系，双方均可随时结束这种关系，公司没有义务支付补偿金。马某不服提起仲裁。公司的理由成立吗？

律师点评

本案中，该公司虽然未与马某签订劳动合同，但双方已形成事实劳动关系，在这种情况下，公司提出终止劳动关系的，应当按照马某在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金。

法律依据

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）

第3条第2款 用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金。

3

用人单位不签订书面的劳动合同 有哪些风险呢？



案例

据全国人大常委会执法检查组检查劳动法实施情况报告看，中小型非公有制企业劳动合同签订率不到 20%，个体经济组织的签订率更低。实践中不签订书面劳动合同的单位大量存在，那么，《劳动

《劳动合同法》实施后，不签订书面的劳动合同有哪些法律风险呢？

● 律师点评

签订书面的劳动合同是法律的强制性规定，如不签订劳动合同存在很大的法律风险，具体有：（1）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；（2）用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。可见，《劳动合同法》对事实劳动关系是严格禁止的。



给您提个醒

（1）君子约定、口头承诺不可信，求职时一定要慎重签订书面的劳动合同；（2）签订书面劳动合同时，凡双方的约定，涉及到权、利的，如工资、奖金、福利等，一定要完全、一致地写在劳动合同里。

● 法律依据

《劳动合同法》第10条第1款

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

《劳动合同法》第14条第3款

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第82条第1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。