



爱问 法律百科

劳动法必知150问

申屠良瑜◎著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

爱问法律百科·劳动法必知150问 / 申屠良瑜著. —北京: 中国法制出版社, 2019.3

ISBN 978-7-5216-0023-0

I. ①爱… II. ①申… III. ①劳动法-中国-问题解答
IV. ①D920.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第023465号

责任编辑: 王佩琳(wangpeilin@zgfs.com) 秦智贤

封面设计: 李宁

爱问法律百科: 劳动法必知150问

AI WEN FALÜ BAIKE; LAODONGFA BIZHI 150 WEN

著者 / 申屠良瑜

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 / 2019年3月第1版

印张 / 8 字数 / 145千

2019年3月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5216-0023-0

定价: 30.00元

北京西单横二条2号

值班电话: 010-66026508

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, 请与本社印务部联系调换。电话: 010-66032926)



第一章 劳动法基础知识

1.《劳动法》与《劳动合同法》是什么关系?	3
2. 劳动法适用的主体和范围有哪些?	5
3. 用人单位规章制度是由用人单位单方制定的吗?	8
4. 能够与劳动者订立劳动合同的主体有哪些?	10
5. 劳动者享有哪些原则性权利?	11
6. 劳动者应遵循哪些义务?	12
7. 什么是劳动者平等就业权?	13
8. 劳动者有年龄限制吗?	15
9. 用人单位合法制定的规章制度是否对劳动合同有规范效力?	17
10. 劳动法框架下国家有哪些职责?	18
11. 什么是工会?	20
12. 工会有哪些职责?	20
13. 劳动工作的主管部门是什么?	21



14. 劳动行政主管部门有哪些职责? 22

第二章 劳动合同

15. 劳动关系与劳务关系有什么区别? 27

16. 用人单位与劳动者未订立书面劳动合同, 能确定劳动关系吗? 29

17. 冒用他人身份与用人单位签订劳动合同是否影响劳动关系的认定? ... 31

18. 已退休人员能和用人单位建立劳动关系吗? 33

19. 三方协议与劳动合同有什么区别? 34

20. 劳动合同应当包含哪些内容? 36

21. 劳动合同中未明确约定劳动报酬时应如何确定劳动报酬? 37

22. 用人单位能否单方面变更劳动者的工作地点? 38

23. 签订无固定期限劳动合同意味着拿到了“铁饭碗”吗? 40

24. 在什么情况下用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同? ... 41

25. 符合订立无固定期限劳动合同的条件时, 用人单位是否必须与
劳动者订立无固定期限劳动合同? 43

26. 用人单位能否和劳动者仅签订试用期合同? 45

27. 劳动合同中的试用期有无长短限制? 47

28. 试用期满后, 用人单位能否延长试用期? 48

29. 用人单位在试用期内能否解除劳动合同? 49

30. 竞业限制期限最长可以约定多久? 51

31. 用人单位未与劳动者明确约定竞业限制补偿金就无须支付



补偿金吗?	53
32. 劳动者提前解除劳动合同, 用人单位能否要求返还培训费用和 赔偿违约金?	54
33. 用人单位能否以劳动者离职后违反保密义务为由要求赔偿?	56
34. 用人单位能否以劳动者违反忠诚义务给用人单位造成损失为由 单方解除劳动合同?	57
35. 用人单位与劳动者约定的服务期超过劳动合同期限的, 劳动合同 期限是否应当延长?	59
36. 用人单位不与劳动者续签劳动合同将承担什么责任?	60
37. 劳动合同可以约定由劳动者承担违约金吗?	62
38. 哪些情况下用人单位可以解除劳动合同?	63
39. 用人单位合法合理调岗, 劳动者是否有义务接受安排?	64
40. 用人单位安排劳动者进行违法活动被拒绝, 能否以此为由解除 劳动合同?	67
41. 用人单位默认双重劳动关系是否应当承担相关责任?	68
42. 哪些情况下劳动者可以解除劳动合同?	69
43. 劳动者单方请求解除劳动合同, 需要履行哪些程序?	71
44. 劳动合同的解除与终止有什么区别?	72
45. 用人单位能否与劳动者约定劳动合同解除的条件?	73
46. 用人单位因劳动者违纪而解约, 需要事先征求工会意见吗?	75
47. 用人单位能以内部调整为由与劳动者解除劳动合同吗?	77
48. 用人单位能否规定“末位淘汰制”?	78



49. 在经济性裁员中，用人单位裁员有无限制？	80
50. 哪些情况下，用人单位需要向劳动者支付经济补偿？	82
51. 劳动者单方申请解除劳动合同后更改解除理由的，能否申请经济 补偿？	84
52. 劳动者与用人单位能否就经济补偿达成协议？	85
53. 经济补偿的计算标准是怎样的？	87
54. 经济补偿和赔偿金有什么区别？	89
55. 什么是集体合同？	90
56. 集体合同的内容是如何确定的？	91
57. 集体合同的订立、生效有什么特殊性？	92
58. 集体合同可以替代个人劳动合同吗？	94
59. 用人单位违反集体合同应当承担什么责任？	95

第三章 工资薪酬

60. 我国的工资分配原则是什么？	99
61. 工资由哪几部分组成？	100
62. 工资不包括哪些部分？	102
63. 什么是最低工资保障制度？	103
64. 最低工资标准是如何确定的？	105
65. 工资必须以货币形式支付吗？	106
66. 劳动者在法定工作时间参加社会活动，用人单位可以不支付工资吗？	108



67. 劳动者未完成离职交接, 用人单位可以扣发工资吗?	109
68. 劳动者提前离职, 用人单位能不支付年终奖吗?	110
69. 劳动者患病或非因工受伤, 在规定的医疗期内, 用人单位可以不支付工资吗?	112
70. 工资必须按月支付吗?	114
71. 劳动者被借调至外单位工作期间, 拖欠的工资应由谁支付?	115
72. 在劳动争议处理期间, 用人单位须继续支付工资吗?	117
73. 哪些情况下, 用人单位可以扣减劳动者工资?	118
74. 什么是工资集体协商?	119

第四章 工作时间与休息休假

75. 劳动时间是什么?	123
76. 劳动时间的长度应如何计算?	123
77. 计件工作有无工时制度的保护?	125
78. 任何岗位都可以实行不定时工作制吗?	127
79. 应当安排休假的节日有哪些?	128
80. 用人单位可以因生产需要延长工作时间吗?	130
81. 采用综合工时制的用人单位可以不支付加班费吗?	131
82. 劳动者辞职后可否主张加班费?	132
83. 用人单位能否随意规定加班工资基数?	133
84. 在法定工作时间以外安排工作的, 应如何补偿劳动者?	135



85. 享受带薪年假的条件是什么?	136
86. 哪些情况下, 劳动者无法享受年休假?	138
87. 劳动者未依法享受年休假, 用人单位应当进行补偿吗?	139
88. 劳动者入职新公司的当年可以休年假吗?	141
89. 用人单位是否有义务通知事假期满的劳动者返岗?	142
90. 劳动者患病或非因工负伤, 如何计算医疗期?	144
91. 劳动者非因工致残或被认为患有难以治疗的疾病, 应如何处理? ...	146

第五章 劳动安全卫生保障

92. 用人单位在劳动安全卫生方面有哪些责任?	151
93. 劳动卫生安全设施包括哪些类型?	151
94. 从事特种作业的劳动者应当符合什么条件?	152
95. 用人单位是否应承担劳动者职业病危害防护责任?	154
96. 残疾人就业服务包括哪些?	155

第六章 女职工与未成年工特殊保护

97. 对于女职工和未成年人实行特殊保护有法律依据吗?	161
98. 用人单位能与未成年人建立劳动关系吗?	162
99. 如何保护妇女平等劳动权?	164
100. 女职工有哪些劳动禁忌?	165



101. 产假有多长?	167
102. 哺乳期的女职工应受哪些特殊照顾?	168
103. 女职工怀孕期间, 用人单位能否以其无法正常履职为由降低 工资?	170
104. 用人单位能否扣减女职工的生育津贴?	171
105. 女职工在孕期、产期、哺乳期违反纪律的是否可以解除劳动 合同?	173
106. 女职工在怀孕、生产、哺乳期间劳动合同到期, 应如何处理? ...	174
107. 女职工在劳动合同解除后发现劳动合同解除前已经怀孕, 能否 要求用人单位继续履行劳动合同?	175
108. 未成年工有哪些劳动禁忌?	176

第七章 社会保险和福利

109. 我国的社会保险体系是怎样的?	181
110. 劳动者可以自愿放弃社会保险吗?	182
111. 社会保险费是否全部由用人单位缴纳?	184
112. 什么是工伤保险?	185
113. 用人单位是否须为试用期劳动者办理社会保险?	186
114. 用人单位可以要求劳动者自行承担工伤保险费吗?	188
115. 劳动者擅自早退发生车祸, 是否属于工伤?	189
116. 劳动者应如何申请工伤认定?	191



117. 劳动者在工作时间因醉酒受伤能否认定为工伤?	192
118. 用人单位补贴员工外出旅游活动中受伤是不是工伤?	194
119. 劳动者参加了人身意外伤害险, 发生事故能否申请工伤赔偿? ...	195
120. 劳动者在工作期间遭到他人侵害的, 能在享受工伤保险待遇的 同时主张人身损害赔偿吗?	197
121. 劳动者被指派到外单位工作期间, 发生事故伤害应由谁承担工伤 保险责任?	199
122. 未参保单位的职工发生工伤时应如何处理?	200
123. 工伤劳动者医治无效死亡, 其近亲属能否享受工亡待遇?	202
124. 未在用人单位就业的劳动者能参加基本养老保险吗?	204
125. 享受基本养老保险待遇的条件是什么?	205
126. 用人单位能否要求劳动者自行缴纳养老保险费?	207
127. 劳动者开始享受社会基本养老保险待遇时, 劳动合同是否应当 终止?	208
128. 职工基本医疗保险、新型农村合作医疗保险、城镇居民基本医疗 保险有何异同?	210
129. 哪些医疗费用不能纳入基本医疗保险基金的支付范围?	211
130. 劳动者领取失业保险金后, 用人单位还需要支付经济补偿吗? ...	212

第八章 劳动争议解决

131. 劳动者与用人单位发生的哪些争议属于劳动争议?	217
-----------------------------------	-----



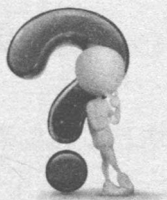
132. 劳动者与用人单位发生劳动争议时有哪些纠纷解决途径?	218
133. 申请劳动争议仲裁的时效是怎样的?	220
134. 申请劳动争议仲裁应去哪?	221
135. 如何选择劳动争议解决方式?	222
136. 申请劳动争议调解必须书面申请吗?	223
137. 劳动争议调解组织有哪些?	225
138. 申请劳动争议仲裁应当如何拟定申请书?	226
139. 劳动争议仲裁和解与仲裁调解有什么区别?	227
140. 什么情况下可以申请仲裁裁决先予执行?	227
141. 劳动争议可以不经仲裁而直接向人民法院起诉吗?	228
142. 劳动争议经过仲裁庭最终裁决并制作仲裁文书后, 劳动者可否向 人民法院起诉?	229
143. 劳动争议经仲裁调解后, 当事人可以反悔并另行提起诉讼吗? ...	231
144. 用人单位在哪些情况下可以申请撤销仲裁裁决?	232
145. 如果当事人不履行已经发生效力的调解书、仲裁裁决, 怎么 处理?	233

第九章 劳动监督检查

146. 我国的劳动监督检查体系是怎样的?	237
147. 劳动监督检查应当坚持什么原则?	238
148. 用人单位侵犯劳动者合法权益应当承担什么责任?	240



149. 用人单位无故不缴纳社会保险费有何后果?	241
150. 劳动者故意严重违反规章制度并造成实际损失的, 用人单位可否 主张赔偿?	243



第一章

-----CHAPTER 1-----

劳动法基础知识



1. 《劳动法》与《劳动合同法》是什么关系?

《劳动法》于1994年7月5日由第八届全国人大常委会通过，自1995年1月1日起施行。《劳动合同法》于2007年6月29日由第十届全国人大常委会通过，自2008年1月1日起施行。虽然两者都规定了劳动者法律保护的内容，且《劳动合同法》在《劳动法》之后颁布，但并不能因此认为《劳动合同法》取代了《劳动法》。《劳动法》虽然颁布时间较早，但它并没有被国家废止，仍然是现行有效的。《劳动法》与《劳动合同法》的关系，主要可以概括为以下几点：

(1) 从颁布时间来看，《劳动法》颁布在前，《劳动合同法》颁布在后，《劳动法》是旧法，《劳动合同法》是新法。当两者关于同一内容的规定不一致时，根据新法优于旧法的原则，适用《劳动合同法》。(2) 从法律效力范围来看，《劳动法》是一般法、母法，规定了劳动合同、工作时间、工资、劳动安全卫生、职业培训、社会保险、劳动争议等诸多劳动相关的法律内容；而《劳动合同法》是特别法，属于《劳动法》的子法，仅对劳动合同相关内容进行详细规定。因此，对工作时间、工资、劳动安全卫生等内容应当适用《劳动法》，而劳动合同的相关内容，如



果《劳动法》和《劳动合同法》的规定不一致，根据特别法优于一般法的原则，应当优先适用《劳动合同法》。(3)从法律位阶来看，《劳动法》和《劳动合同法》都是全国人大常委会通过的法律，在我国的法律规范体系中，都属于一般法律的范畴，在效力上是平级的，《劳动法》与《劳动合同法》的法律效力层级并不存在谁高谁低的问题。

总的来说，《劳动法》和《劳动合同法》都是现行有效的国家法律，《劳动合同法》取代了《劳动法》的说法是错误的。只有在劳动合同相关的内容中，如果《劳动合同法》有不同于《劳动法》的内容，应当优先适用《劳动合同法》。而工作时间、工资、劳动安全卫生等内容应当适用《劳动法》。

例如，《劳动法》与《劳动合同法》均有关于“员工连续工作十年以上签署无固定期限劳动合同”的规定，但是两者的具体规定却有差别：《劳动法》第20条第2款规定，劳动者在同一用人单位连续工作满10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；而《劳动合同法》第14条第2款规定，劳动者在用人单位连续工作满10年的，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，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。假设劳动者某甲已经在A单位连续工作满10年了，当他与A单位续订劳动合同时，按照《劳动法》



的规定，只有当他要求与单位订立无固定期限劳动合同时，单位才应当和他订立无固定期限劳动合同；而按照《劳动合同法》的规定，除非某甲要求订立固定期限劳动合同，否则单位就应当默认和他订立无固定期限劳动合同。根据《劳动合同法》与《劳动法》的适用规则，这里应当适用《劳动合同法》，某甲无须主动和单位申请签订无固定期限劳动合同，单位应当主动与其订立无固定期限劳动合同。

2. 劳动法适用的主体和范围有哪些？

情景再现

某甲是一名家政服务业从业人员，2016年通过老乡介绍，来到了某乙家从事家政服务，主要负责保洁、三餐及照顾某乙的幼子。根据双方的约定，某甲每月工作28天，可申请休息2天，每天的工作时间为上午7点到晚上9点，某乙按月给付工资，月工资为人民币5000元。

某甲在某乙家工作了2年，但后期提供服务越来越不尽心，还经常请假。某乙认为某甲的服务不能满足自己的要求，于是辞退了某甲。但某甲认为她与某乙间存在劳动关系，应当受《劳动法》保护，而某乙既没有和她签订劳动合同，也没有按照《劳