



农民工维权法律宣传

进城务工人员 权益保护指南

游劝荣 徐华 吴黎静 刘用安 编著

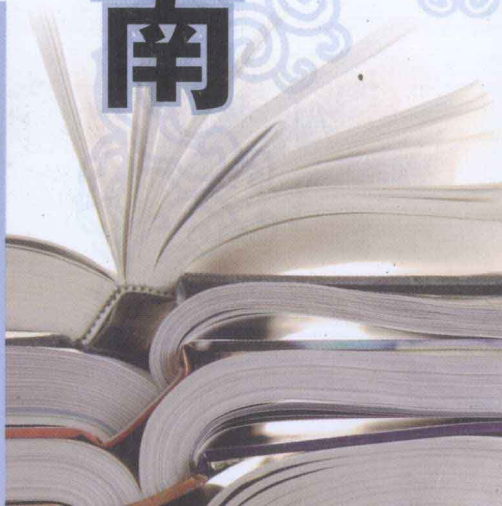


海峡出版发行集团 | 福建科学技术出版社

THE STRAITS PUBLISHING & DISTRIBUTING GROUP

FUJIAN SCIENCE & TECHNOLOGY PUBLISHING HOUSE

进城务工人员的待遇、身心同样
受到法律保护。采用法律武器，
保护自己的合法权益，本书帮您
支招解疑。



进城务工农民 权益保护指南

游劝荣 徐 华 吴黎静 刘用安 编著



海峡出版发行集团 | 福建科学技术出版社
THE STRAITS PUBLISHING & DISTRIBUTING GROUP | FUJIAN SCIENCE & TECHNOLOGY PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

进城务工农民权益保护指南/游劝荣等编著. —福州: 福建科学技术出版社, 2010. 8
(新农家文化生活丛书)
ISBN 978-7-5335-3699-2

I. ①进… II. ①游… III. ①农民—劳动就业—劳动
法—中国—基本知识 IV. ①D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 112795 号

书 名	进城务工农民权益保护指南 “新农家文化生活”丛书
编 著	游劝荣 徐华 吴黎静 刘用安
出版发行	海峡出版发行集团 福建科学技术出版社
社 址	福州市东水路 76 号 (邮编 350001)
网 址	www. fjstp. com
经 销	福建新华发行 (集团) 有限责任公司
排 版	福建科学技术出版社排版室
印 刷	福州晚报印刷厂
开 本	889 毫米×1194 毫米 1/32
印 张	8. 125
字 数	210 千字
版 次	2010 年 8 月第 1 版
印 次	2010 年 8 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5335-3699-2
定 价	14. 80 元

书中如有印装质量问题, 可直接向本社调换

进城务工农民是我国改革开放和工业化、城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军，他们广泛分布在国民经济的各个行业，为城市繁荣、农村发展和国家现代化建设作出了重大贡献。

目前，我国正处在工业化、城镇化加快发展的阶段，将有越来越多的农村富余劳动力逐渐转移到非农产业和城镇中来，大量进城务工农民在城乡之间流动就业的现象将长期存在。同时，侵害进城务工农民劳动权益的问题也日益突出，主要表现为进城务工农民劳动合同签订率、参加社会保险的比例以及工资收入水平仍然较低，工伤、职业病和劳动争议较多等。这些问题引发了不少社会矛盾和纠纷，不利于社会和谐稳定。因此，切实保障进城务工农民的劳动权益，解决好进城务工农民问题，既是关系改革发展稳定全局的迫切任务，也是建设中国特色社会主义的战略任务。

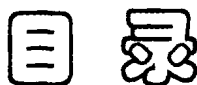
进城务工农民的劳动权益保障问题是一个复杂的综合性的社会问题，要切实地保障进城务工农民劳动权益，需要各方面的协调发展，各职能部门的相互配合。其中重要的方面，就是要不断提高进城务工农民的自身素质，在进城务工农民中开展普法宣传教育，引导他们增强法制观念，知法守法，学会运用法律武器、通过合法渠道维护自身权益。

本书正是顺应这种形势而编写。书中紧紧围绕进城务工农民劳动权、休息权、劳动报酬权、劳动安全卫生权、社会保障权、职业技能培训权和提请劳动争议处理权等主要劳动权益，精选了200多个案例，用平实的语言对案例进行了深入浅出的解析，以便农民朋友更好地学习掌握相关法律知识，维护自己的合法

权益。

因编者水平有限，书中难免出现疏漏。谬误之处敬请广大读者批评指正。

作者



Contents

劳动合同权益保护	(1)
1. 没有签订劳动合同, 如何维护自身权益?	(1)
2. 法律是否允许一个劳动者有两个劳动关系?	(2)
3. 新职工能否适用用人单位之前与职工签订的集体合同?	(3)
4. 农民工不适用集体合同吗?	(4)
5. 签订劳动合同时用人单位可以收取押金吗?	(5)
6. 等试用期过后再签正式劳动合同合法吗?	(6)
7. 续签劳动合同时再次约定试用期是否合法?	(7)
8. 工种一样, 用人单位可以试用两次吗?	(8)
9. 劳动合同中的“生死条款”有法律效力吗?	(9)
10. 缺少必备条款的劳动合同就是无效合同吗?	(10)
11. 企业和“临时工”签订的合同中可以约定“不承担 劳保用品和医疗费用”吗?	(12)
12. 劳动合同中可以约定不能结婚吗?	(13)
13. 进城务工农民不能签订无固定期限劳动合同吗?	(14)
14. 进城务工农民不愿意签订无固定期限合同可以吗?	(15)
15. 公司合并就可以炒工龄满十年员工的“鱿鱼”吗?	(16)

16. 无固定期限劳动合同是“铁饭碗”吗? (17)
17. 一公司用两个名称轮换与员工签订劳动合同, 就不用签无固定期限合同了吗? (20)
18. 定期轮换工劳动合同的期限可以随意定吗? (21)
19. 用人单位可以随意调换员工岗位吗? (22)
20. 用人单位可以单方决定搬迁厂址吗? (23)
21. 法人代表变更后企业可以随意违反原劳动合同的约定吗? (24)
22. 用人单位可单方变更劳动合同吗? (26)
23. 试用期内患病, 单位可以解除劳动合同吗? (27)
24. 劳动者辞职时应当书面通知用人单位吗? (29)
25. 解除劳动合同, 有关培训费的违约金如何确定?
..... (30)
26. 协商解除劳动合同时, 企业如何对劳动者进行经济补偿? (31)
27. 劳动者离职不办工作交接手续要承担赔偿责任吗?
..... (31)
28. 不能胜任工作就必须立即解除劳动合同吗? (32)
29. 单位可以以违纪为由解除劳动合同吗? (34)
30. 用人单位以员工怀孕为由解除劳动合同并要求支付违约金合法吗? (35)
31. 单位能否以职工身体有缺陷为由解除劳动合同?
..... (36)
32. 夫妻有一方要离开企业, 另一方也必须离职吗?
..... (37)
33. 劳动合同期满未办理终止合同手续, 可以视为续订合同吗? (38)
34. 公司可以强迫员工续签劳动合同吗? (39)

35. 经济危机背景下，用人单位就可以随意裁员吗？
..... (41)
36. 在劳动合同法生效前终止的合同有权获得补偿金吗？
..... (43)
37. 用人单位组织的职业培训，劳动者要承担培训费用
吗？ (44)
38. 企业裁员应否支付劳动者经济补偿金？ (45)
39. 工龄能否被企业买断？ (46)
40. 企业可以强迫职工入股吗？ (48)
41. 用人单位变相延长劳动时间合法吗？ (49)
42. 劳动者有权拒绝连续加班要求吗？ (50)
43. 劳动者可以随意不履行加班义务吗？ (52)
44. 酒店规定每天工作 5 小时，没有休息日，这样合法
吗？ (53)
45. “上 24 小时班后休息 48 小时”如此安排上班时间
合法吗？ (54)
46. 劳动合同解除了就不用再保守商业秘密了吗？ ... (56)
47. 依据违法程序制定的公司制度作出的处理决定是否
应当被撤销？ (57)
48. 显失公平的劳动合同的效力如何认定？ (58)
49. 合同期满后一定要续约吗？ (59)
50. 请人代班了还算旷工吗？ (61)
51. 除名决定未送达当事人发生法律效力吗？ (62)
52. 合并后的用人单位可以不继续履行原劳动合同吗？
..... (63)
53. 企业可以随意调动、罢免工会主席吗？ (64)
54. 企业注销后员工劳动关系归属如何认定？ (66)
55. 如何计算离职员工的年休假？ (67)
56. 双重劳动关系就不受法律保护吗？ (68)

57. 双方协商中止劳动合同的效力如何认定? (70)
58. 公司规章制度对员工家属是否具有约束力? (71)
59. 老板拒付工资, 劳动者可以要求解除合同吗? ... (73)
60. 未经劳动行政部门备案的集体合同是否有效? ... (74)
61. 集体合同和劳动合同的内容不一样, 该如何适用?
..... (76)
62. 生效后的集体合同, 对新录用的员工是否适用? (78)
63. 因履行集体合同产生争议如何解决? (81)
64. 劳务派遣合同到期后仍在用工单位工作, 劳动关系
如何认定? (83)
65. 劳务派遣工在用工单位受伤, 由谁承担赔偿责任?
..... (85)
66. 用工单位能否开除或辞退劳务派遣工? (87)
67. 如何区分非全日制用工和全日制用工? (88)
68. 非全日制用工的劳动者能否兼职? (90)
69. 非全日制用工用人单位是否可以随时解除劳动合同?
..... (92)
70. 用人单位终止用工, 是否要向非全日制用工的劳动
者支付经济补偿? (93)

劳动工资权益保护 (94)

1. 哪些收入属于工资? (94)
2. 不按时发放工资是否违法? (95)
3. 支付劳动报酬所附的条件是否有效? (96)
4. 工作未完成能否获得劳动报酬? (97)
5. 单位实行计件工资制度, 如何计算加班加点工资?
..... (99)
6. 雇主与他人发生纠纷, 能停发雇工工资吗? (100)

7. 最低工资包括单位提供伙食和住房等补贴收入吗?
..... (101)
8. 企业可以用补休代替加班工资吗? (102)
9. 用人单位能以实物作为工资吗? (104)
10. 不定时工可以要求用人单位支付加班工资吗?
..... (105)
11. 用人单位可以随意降低员工薪酬吗? (106)
12. 劳动合同期满未续签合同而继续工作的, 用人单位
应照旧发工资吗? (107)
13. 试用期间解除合同, 单位可以要求劳动者返还工
资吗? (109)
14. 劳动合同无效, 劳动者就不能获得劳动报酬吗?
..... (110)

社会保险 (111)

1. 员工写“保证书”放弃社会保险有法律效力吗?
..... (111)
2. 已经投保商业养老保险, 能否不参加社会养老保险?
..... (112)
3. 养老保险的个人缴费工资基数有法定“高限”吗?
..... (114)
4. 灵活就业人员怎样依法参加养老保险? (115)
5. 养老保险关系如何依法在省内转移? (117)
6. 养老金的计发办法是怎样的? (118)
7. 领取养老金有法定的缴费年限“门槛”吗? (119)
8. 失业人员可以依法享受哪些失业保险待遇? (120)
9. 申领失业保险金有哪些法定程序? (122)
10. 失业后参加职业技能培训有补贴吗? (123)
11. 领了失业金还能领经济补偿金吗? (125)

12. 用人单位不依法为职工缴纳失业保险费，职工应该怎么办？……………（126）
13. 辞职后没有找到工作能享受失业保险金吗？……（128）
14. 长期旷工被除名能领取失业保险金吗？……………（129）
15. 不符合领取失业保险金法定条件的人员，其原有缴费时间如何处理？……………（130）
16. 失业期间受伤，何种情况下可以领取医疗补助金？……………（132）
17. 领取失业保险金期间分娩，还能领取生育补助吗？……………（133）
18. 因工死亡后应如何计算其遗属的工伤保险待遇？……………（134）
19. 非法用工单位的员工能否得到工伤赔偿？……………（135）
20. 拿了民事赔偿后还可以要工伤待遇吗？……………（137）
21. 过失雇佣童工要承担工伤赔偿责任吗？……………（138）
22. 串岗操作受伤依法也应认定为工伤吗？……………（140）
23. 违章驾驶致残可否认定为工伤？……………（141）
24. 职工个人需要缴纳工伤保险费吗？……………（142）
25. 从事收尾性工作受伤是否应认定为工伤？……………（143）
26. 工作时间遭殴打受伤能认定工伤吗？……………（144）
27. 非全日制职工依法也能获得工伤待遇吗？……………（146）
28. 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任吗？……………（147）
29. 上下班途中受到机动车事故伤害是否属于工伤？……………（149）
30. 劳动能力鉴定是工伤认定的前提条件吗？……………（150）
31. 申请工伤认定有时效吗？……………（151）
32. 工伤“私了”有法律效力吗？……………（152）
33. 员工因工伤亡，用人单位与派遣公司应当承担连带

- 责任吗? (154)
34. 职工在工作时间突发疾病致残, 依法能认定为工伤吗? (155)
35. 职业病患者在工伤保险待遇之外, 能再获民事赔偿吗? (157)
36. 工作时间前从事预备性工作受伤依法应认定为工伤吗? (158)
37. 灵活就业人员能参加基本医疗保险吗? (160)
38. 进城务工人员个人要不要缴纳医疗保险费? (161)
39. 进城务工人员个人需要缴纳生育保险费吗? (163)
40. 非婚生育, 还能享受生育保险待遇吗? (165)
41. 参加生育保险可以享受哪些法定待遇? (166)

劳动安全卫生保障 (168)

1. 企业以生活补贴代替劳动防护用品是否违法? ... (168)
2. 遵守安全操作规程是劳动者的法定义务吗? (169)
3. 建筑公司不设置安全生产管理机构合法吗? (170)
4. 非特种作业人员可从事特种作业吗? (172)
5. 被诊断患有职业病的职工如何主张权利? (173)
6. 企业应依法采取哪些措施预防职业病? (175)
7. 试用期也应发给劳动防护用品吗? (177)
8. 患了职业病有权要求调离原岗位吗? (179)
9. 职业病诊断鉴定费用应由职工自行承担吗? (180)
10. 企业能不能缩短女工的法定产假? (182)
11. 女职工有权享受定期体检待遇吗? (183)
12. 孕期女职工有权拒绝延长工作时间和夜班劳动吗?
..... (185)
13. 企业不得安排未成年工从事哪些法定禁忌劳动?
..... (186)

劳动争议处理 (188)

1. 发生劳动争议该怎么办? (188)
2. 劳动争议案件和普通民事案件有什么区别? (189)
3. 不服社会保险经办机构核定的工伤保险待遇,是申请行政复议还是申请劳动仲裁? (191)
4. 经调解组织调解达成调解协议后,用人单位不履行怎么办? (193)
5. 劳动者与用人单位就经济补偿金达成调解协议,但用人单位不履行,可否直接向人民法院申请支付令? (194)
6. 与用人单位发生劳动争议但没有签订劳动合同,能否申请劳动争议仲裁? (196)
7. 发生劳动争议时,如何向劳动争议仲裁委员会申请仲裁? (197)
8. 申请人自愿撤回劳动争议仲裁申请,能否再次申请仲裁? (199)
9. 劳动者和用人单位分别向劳动合同履行地和用人单位所在地申请仲裁的,由谁行使管辖权? (200)
10. 用人单位发生分立,分立前发生的纠纷如何确定被申请人? (202)
11. 劳动者与劳务派遣单位发生劳动争议的,是否可以将用人单位列为被申请人? (204)
12. 仲裁过程中,能否申请追加第三人? (205)
13. 当事人是否可以委托代理人参加仲裁和诉讼? (207)
14. 劳动者死亡的,谁有权申请仲裁和提起诉讼? (209)
15. 如何确定劳动争议申请仲裁时效期间? (210)

16. 向用人单位主张权利，是否适用仲裁时效中断？
..... (212)
17. 收到用人单位的仲裁申请书副本后该怎么办？
..... (214)
18. 在什么情况下，当事人有权申请仲裁员回避？
..... (216)
19. 无正当理由拒不到庭或者未经许可中途退庭，要承担什么法律后果？ (218)
20. 劳动者申请仲裁的，应当如何举证？ (219)
21. 用人单位掌握与仲裁请求有关的证据又拒不提供的该怎么办？ (222)
22. 仲裁过程中，当事人能否自行和解？ (224)
23. 仲裁调解书送达前，能否反悔？ (226)
24. 劳动者申请仲裁后，能否增加或者变更仲裁请求？
..... (228)
25. 劳动者在仲裁中可否申请先予执行？ (229)
26. 终局裁决案件，何时发生法律效力？ (231)
27. 仲裁委员会逾期不裁决怎么办？ (233)
28. 对劳动争议仲裁裁决不服，怎么办？ (235)
29. 用人单位不执行生效仲裁裁决书，怎么办？ (236)
30. 未经工伤认定的劳动争议案件，是否属于人民法院受案范围？ (238)
31. 不服仲裁裁决向人民法院起诉，可否将仲裁委员会列为被告？ (239)
32. 当事人对仲裁裁决的部分事项不服，向人民法院起诉的，仲裁裁决是否发生法律效力？ (240)
33. 劳动争议案件作出仲裁裁决后，部分当事人向人民法院起诉，如何确定仲裁裁决的法律效力？ (241)

34. 人民法院准予撤诉的，劳动争议仲裁裁决何时生效？
..... (243)
35. 用人单位内部规章制度能否作为人民法院审理劳动争议案件的依据？ (244)

劳动合同权益保护

1. 没有签订劳动合同，如何维护自身权益？

【案情】 小李与几名同乡青年进城在一家公司从事客服工作近半年了，当初公司口头承诺月工资 1500 元，但只发了两个月就以资金紧张为由停发了。起初，小李与同乡们也要求和公司签订劳动合同，但经理说已过了签订时间，就没有签。公司和小李之间没有签劳动合同，小李应该如何维护自己的权益呢？

【法律分析】 《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”第八十二条规定：“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。”本案中，小李在公司工作已经近半年，公司未与小李签订劳动合同，不符合劳动合同法的规定，应当向小李每月支付两倍的工资。此支付应当从小李进入客服公司的第 2 个月开始计算。同时，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）第六条规定：“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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”因此，小李完全可以通过法律保障自己的正当权益，可向所在区劳动监察大队投诉、举报，或向所在区的劳动仲裁委员会提出仲裁，要求公司发放工资、签订劳动合同，并赔偿相应



损失。

此外，小李还可以要求解除劳动合同。根据劳动合同法第三十八条的规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。根据第四十六条的规定，因用人单位未及时足额支付劳动报酬等原因，劳动者被迫解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。因此，小李可选择同公司解除劳动关系，并要求公司赔偿相应损失。

需要注意的是，小李在采取保护措施前，要收集和保留相关证据，用以证明自己和公司的事实劳动关系，如录用证明、工作证、工资条、相关文件等。

2. 法律是否允许一个劳动者有两个劳动关系？

【案情】 王某 2007 年进城后，与某环卫公司签订了劳动合同，每天清晨打扫马路卫生，一天工作 4 个小时，一周工作 7 天，每小时工资 6 元。为了增加收入，王某还与某运输公司签订了另一份劳动合同，约定每天下午到公司卸货，每天工作 3 小时，每小时收入 8 元。环卫公司知道王某签订了两份劳动合同后，便以王某同时存在两个劳动关系为由，要解除与王某的合同。王某认为，两份合同并不冲突，自己工作一向勤勤恳恳，环卫公司要求解除合同没有道理。

【法律分析】 一直以来，人们认为劳动者与用人单位之间不能存在两个或者两个以上劳动合同，多重劳动关系是违法的。的确，1996 年原劳动部印发的《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十七条就明确要求，用人单位要查验劳动者与其他单位没有劳动关系，才能与其签订劳动合同。

但是随着形势的变化，劳动力就业走上了市场化的道路，市场化就业是劳动力的优胜劣汰过程，而多重劳动关系也能够提高劳动效率。尤其是近年来，以小时工为主要形式的非全日制用工发展较快。这一用工形式突破了传统的全日制用工模式，适应了