

出入职场

CHURU ZHICHANG
BUKEBUZHI DE 101GE FALÜ CHANGSHI

不可不知的 101个法律常识

张振业 编著



中国政法大学出版社

出入职场

CHURU ZHICHANG
BUKEBUZHI DE 101GE FALÜ CHANGSHI

不可不知的 101个法律常识

张振业 编著



中国政法大学出版社

2012·北京

图书在版编目(CIP)数据

出入职场: 不可不知的101个法律常识 / 张振业编著. — 北京: 中国政法大学出版社, 2012.7

ISBN 978-7-5620-4369-0

I. 出… II. 张… III. 劳动法-基本知识-中国 IV. D922.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第141645号

- 书 名 出入职场: 不可不知的 101 个法律常识
CHURU ZHICHANG BUKE BUZHI DE 101GE FALU CHANGSHI
中国政法大学出版社(北京市海淀区西土城路 25 号)
北京 100088 信箱 8034 分箱 邮政编码 100088
邮箱 zhengfadch@126.com
<http://www.cuplpress.com> (网络实名: 中国政法大学出版社)
(010) 58908290(编辑室) 58908285(总编室) 58908334(邮购部)
- 承 印 北京华正印刷有限公司
- 规 格 720mm×960mm 16 开本 19.75 印张 330 千字
- 版 本 2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷
- 书 号 ISBN 978-7-5620-4369-0/D·4329
- 定 价 39.00 元
- 声 明 1. 版权所有, 侵权必究。
2. 如有缺页、倒装问题, 由印刷厂负责退换。

据统计,我国有两亿多农民,离开土地,外出打工;全国每年有数百万大中专毕业生,除一小部分幸运地成为国家公务员或事业单位员工外,其余大部分加入劳动力大军,成为劳动合同的主体。作为一个群体,劳动者的数量是强大的,但同时他们又是分散的、弱小的;作为劳动关系的一方,他们永远处于弱势,属于弱势群体,他们需要关注,更需要保护。《中华人民共和国劳动合同法》施行3年多来,对于保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,起到了至关重要的作用。但目前,仍有许多用人单位在招用劳动者时,不依照法律的规定与劳动者签订书面劳动合同,不履行法律规定的义务,侵害劳动者权益的情形随处可见,劳动争议案件居高不下。

网络上针对侵害劳动者合法权益的应对之策和对劳动争议问题的解释可谓五花八门,莫衷一是。应中国政法大学出版社的约请,我编写了本书,试图针对劳动关系中一些常见问题作出正确解释和对一些容易造成混乱的问题予以澄清。

劳动合同是整个劳动关系的核心。本书以劳动合同为中心,以保护劳动者合法权益为宗旨,为了化解用人单位和劳动者之间的纠纷,把签订、履行劳动合同中常见的问题和一些虽不属于劳动合同问题,但与“劳动”有密切关系的问题归纳为101个典型问题,用举案说法的形式从法律的角度予以解答。为方便阅读,笔者把书中的101个问题分为“劳动合同的订立和履行”、“劳动合同的效力”、“加班工资、休假和劳动保护”、“劳动合同的解除和终止”、“工伤认定和工伤待遇”、“劳动争议的处理”和“其他”七辑。“其他”一辑中的问题虽不属于劳动合同的内容,但是与“劳动”有密切关系,故另编为一辑。

本书有以下主要内容:第一辑“劳动合同的订立和履行”,包括劳动合同的适用范围;劳动合同订立的程序和必备条款;无固定期限劳动合同和劳务派遣问题;试用期的期限和工资;劳动者和用人单位的知情权;劳动合同履行过程中的调动、降薪等。第二辑“劳动合同的效力”,包括劳动合同生效的

条件；劳动合同无效和部分条款无效的几种情形等。第三辑“加班工资、休假和劳动保护”，包括什么情形下有加班费，什么情形下没有加班费和加班费怎么计算；年休假、探亲假和婚丧假问题；女职工在孕期、产期、哺乳期的待遇和劳动保护；患病职工的待遇问题等。第四辑“工伤的认定和待遇”，包括哪些情形可认定工伤；哪些情形不可以认定工伤；职工被认定工伤后的待遇问题。第五辑“劳动合同的解除和终止”，包括劳动合同的解除和终止的法定情形；劳动合同解除或终止后，用人单位对劳动者的经济补偿或者赔偿问题；劳动合同解除后用人单位和劳动者的权利和义务等。第六辑“劳动争议的处理”，包括用人单位不安排职工年休假和拖欠职工工资的责任；劳动者违反保密义务、服务期和竞业限制约定的法律责任；申请劳动仲裁的时效期间和申请的方式；对劳动仲裁裁决的执行等。第七辑“其他”，包括“三方协议”的效力；实习生的工资；实习生在实习期间受到意外伤害和给他人造成损害的责任；雇佣关系中雇员受伤和雇员造成他人损害的责任；“奴工”的维权问题等。此外还有对童工和未成年工的劳动保护；劳动者依法纳税的问题，分别编入不同辑中。需要说明的是，本书的分辑，并不是很科学，例如“加班工资、休假和劳动保护”、“工伤的认定和待遇”，均属于劳动合同履行问题，因为这些内容是劳动合同履行中的重点，也最容易发生纠纷，因而把这些问题分别单独成辑。

本书主要面对劳动者，包括白领和蓝领。

本书站在劳动者的角度，为劳动者解疑释惑，提供有关法律帮助。用人单位和劳动者是劳动关系中两个相对的主体，是一对矛盾的两个方面。在劳动合同中，劳动者和用人单位的权利和义务是相对应的，相辅相成的，例如，劳动者的主要权利是得到用人单位给付的劳动报酬，这对于用人单位来说，则是它的义务，即用人单位最主要义务就是向劳动者支付劳动报酬；反过来讲，劳动者的最主要义务就是向用人单位提供劳动，用人单位最主要权利就是接受劳动者提供的劳动。

法律是公平的，保护当事人的权利是普遍的，并不会偏袒任何一方，法律在保护劳动者合法权益的同时，也维护用人单位的合法权益。本书在给劳动者提供帮助的同时，也从侧面或反面为用人单位提供了帮助；有的问题则干脆是站在用人单位的角度讲的，也从侧面或反面给劳动者提供了帮助，例如书中的“劳动者拒签劳动合同，用人单位该怎么办？”、“招用未成年工有什么特殊规定？”、“职工患病，在医疗期内外应怎样分别待遇？”、“用人单位解除劳动合同有何法定条件？”、“职工给用人单位造成损失，如何追偿？”等，

因此，本书不仅仅是给劳动者看的，用人单位的领导及其人力资源部门的负责人也值得一读。用人单位是劳动关系中占主导地位的一方，用人单位如果能规范地履行法律规定的义务，则劳动者的合法权益就可以得到保护，劳动关系就会变得和谐稳定。

本书并不追求篇幅和字数的平衡，根据问题的大小，决定篇幅的长短，有话则长，无话则短，有的问题仅几百字，有的问题长达数千字。本书所引用的《劳动法》、《劳动合同法》等法律，均为我国现行法律，其全称应为《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等，为了行文方便，省略了“中华人民共和国”字样。本书在引用法律条文时，为了读者查找适用方便，一般都指明出处。

书后附录部分，附录了《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》、《工伤保险条例》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《劳动人事争议仲裁办案规则》等常用法律法规，以方便读者学习和适用；所附录劳动合同参考样本（包括普通版、北京版、广东版和天津非全日制劳动合同）以供劳动者和用人单位和在制定、签订劳动合同时选用和参考。

因时间仓促，精力和能力有限，书中的错谬和疏漏恐怕难以幸免，希望广大读者特别是法律界同仁能给予热忱地批评指正，笔者将不胜感激！

张振业
2011年7月

第一辑 劳动合同的订立和履行	1
1. 给个体户打工需要签订劳动合同吗?	1
2. 临时工需要签订劳动合同吗?	4
3. 劳动合同有哪些必备条款?	6
4. 招用未成年工有什么特殊规定?	9
5. 用人单位可以随意约定试用期和试用期工资吗?	12
6. 订立无固定期限劳动合同有何条件?	14
7. 非全日制用工与全日制有什么不同?	19
8. 签订了集体合同,还要不要签订劳动合同?	21
9. 劳务派遣是怎么回事?	23
10. 劳动者拒签劳动合同,用人单位该怎么办?	26
11. 劳动者可以同时与两个用人单位签订劳动合同吗?	27
12. 用人单位可以强迫员工续订劳动合同吗?	29
13. 用人单位不与劳动者签订劳动合同应承担什么责任?	31
14. 用人单位可以扣押劳动者的身份证吗?	33
15. 劳动合同文本是否应由用人单位保管?	35
16. 劳动者岗位变更后是否可以重新约定试用期?	36
17. 在试用期间,用人单位要不要为劳动者缴纳社保?	37
18. 用人单位可以拖欠劳动者工资吗?	39

19. 劳动合同履行期间,用人单位能否降低劳动者的薪酬?	42
20. 用实物抵工资的行为是否合法?	43
21. 用人单位可以依据法院的判决书扣劳动者的工资吗?	45
 第二辑 劳动合同的效力	47
22. 他人代签的劳动合同是否有效?	47
23. 用人单位可否录用不满 16 周岁的童工?	50
24. 用人单位可以要求劳动者缴纳保证金吗?	53
25. 企业未告知劳动者真实劳动条件所签订劳动合同是否有效?	54
26. 劳动合同中限制劳动者跳槽的约定合法吗?	56
27. 劳动者凭虚假材料入职有何法律后果?	58
28. 用人单位制定的规章制度有法律效力吗?	60
29. 用人单位的名称和法定代表人变更后,原劳动合同是否有效?	63
30. 劳动合同可否自动延续?	64
 第三辑 加班工资、休假和劳动保护	67
31. 劳动者主动加班,可否得到加班费?	67
32. 放弃授乳时间要不要支付加班工资?	68
33. 女职工在“三八妇女节”加班应否得到 3 倍工资?	69
34. 法定节假日加班,可以安排补休吗?	72
35. 加班费怎样计算才合理?	74
36. 实行计件工资制的劳动者怎样计算加班费?	77
37. 女职工孕期和产期有何待遇?	78
38. 生育保险是怎么回事?	82
39. 职工患病,在医疗期内外应怎样分别待遇?	87
40. 农民工可以享受探亲假吗?	88

41. 私营企业的打工者可以享受年休假吗?	91
42. 职工的婚丧假有何具体法律规定?	94
第四辑 工伤认定和工伤待遇	97
43. 没有劳动合同,能否认定工伤?	97
44. 实习生在工作中受到意外伤害,是否属于工伤?	99
45. 员工操作失误导致事故,能算工伤吗?	101
46. 在上下班途中因交通事故受伤,是否属于工伤?	103
47. 从事单位临时指定的工作受伤,可否认定为工伤?	104
48. 职工在工作中遭受他人的蓄意伤害,是否构成工伤?	105
49. 职工为抢救别家企业的财产受伤可否认定工伤?	106
50. 职工“过劳死”,用人单位该担何责?	107
51. 职工在工作中发病是否算工伤?	109
52. 一起事故已获得民事赔偿,还能要求工伤赔偿吗?	110
53. 工伤职工经过哪些程序才能拿到赔偿?	112
第五辑 劳动合同的解除和终止	115
54. 单位有权辞退工作时间上网聊天的职工吗?	115
55. 末位淘汰制合法吗?	117
56. 企业严重亏损,可以随意裁减员工吗?	118
57. 无固定期限的劳动合同可以解除吗?	120
58. 劳动者被刑事拘留,用人单位可以因此解除劳动合同吗?	124
59. 女职工在怀孕期,用人单位可否解除劳动合同?	126
60. 职工患病期间,用人单位可以解除劳动合同吗?	128
61. 用人单位可以与工伤职工解除劳动合同吗?	130
62. 试用期被辞退,有没有经济补偿?	142
63. 不服从公司调动被开除,员工可否获得经济补偿?	143

64. 不能胜任工作被辞退,有没有经济补偿?	146
65. 员工主动辞职,可以要求经济补偿吗?	147
66. 协商解除劳动合同,用人单位还需要向劳动者支付经济补偿吗?	148
67. 劳动合同期满终止后,劳动者应不应当获得经济补偿?	151
68. 一次性工伤补助金和经济补偿能否兼得?	153
69. 劳动合同期满,职工还有哪些权利?	154
70. 劳动者解除劳动合同有何法定条件?	157
71. 用人单位解除劳动合同有何法定条件?	159
72. 用人单位违法经营被查处,劳动者能要回工资吗?	160
73. 用人单位不出具解除劳动合同证明,该担何责?	162
74. 因解除劳动合同获得经济补偿金要缴税吗?	164
 第六辑 劳动争议的处理	 167
75. 用人单位不安排职工年休假该担何责?	167
76. 用人单位拖欠工资,员工该怎么办?	169
77. 用人单位破产,拖欠职工的工资怎么解决?	173
78. 个人承包经营给劳动者造成损害,谁来承担责任?	175
79. 用人单位不履行集体合同怎么办?	176
80. 劳动者违反保密义务该担何责?	178
81. 劳动者应当赔偿用人单位的培训费吗?	179
82. 员工违反竞业限制的约定应承担何责?	181
83. 劳动者在工作中给他人造成损害,谁来担责?	185
84. 劳务派遣员工给他人造成损害,谁来担责?	186
85. 职工给用人单位造成损失,如何追偿?	187
86. 用人单位应当对另一用人单位承担赔偿责任吗?	188
87. 向劳动仲裁委员会申请仲裁有没有时间限制?	190
88. 怎样申请劳动仲裁?	192

89. 不服劳动仲裁裁决该怎么办?	197
90. 用人单位不履行仲裁裁决,劳动者该怎么办?	199
第七辑 其他	203
91. 三方协议具有法律效力吗?	203
92. 实习生在实习期间有没有工资?	205
93. 打工者要缴纳个人所得税吗?	207
94. 童工在劳动中受伤,如何获赔?	209
95. 实习生在工作中致人损害,谁来担责?	211
96. 钟点工意外摔伤,雇主该担何责?	212
97. 家政服务公司委派的保姆意外受伤,雇主有没有责任?	216
98. 雇员在雇佣活动中给他人造成损害,雇主应否承担责任? ...	217
99. 劳动合同解除后用人单位拖欠股权和红利该怎么办?	219
100. “奴工”该怎样维护自己的合法权利?	220
101. 辞职后,养老保险费和失业保险费怎么缴?	223
附录	225
中华人民共和国劳动法	225
中华人民共和国劳动合同法	236
中华人民共和国劳动合同法实施条例	250
中华人民共和国工伤保险条例	256
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	268
劳动人事争议仲裁办案规则	275
天津市非全日制用工劳动合同书	283
北京市职工劳动合同	285
广东省职工劳动合同	293
劳动合同(通用版)	299

劳动合同的订立和履行

1.

给个体户打工需要签订劳动合同吗？

李明大学毕业后，找不到理想的工作，后来经人介绍，从外地来到北京，在一家个体首饰店里打工，做销售。老板当时讲明，工资待遇为底薪800元加销售额1%的提成，即每销售100元的产品，李明可得1元提成。此外，中午饭由老板负责，其余租房、吃饭、三险等一概不管。试做了几天后，李明在不熟悉业务的情况下，每天都有几千元的销售业绩。李明想照这样下去，自己的底薪加提成可以达到好几千元，随着业务的熟悉，收入会越来越高，到那时，老板会不会说话不算数。可是，双方又没有任何书面的约定，一旦发生纠纷，很难说得清楚。于是，李明想到与老板签订劳动合同。当李明委婉地向老板提出签订劳动合同时，老板说：“咱是个体户，签什么劳动合同？你看，哪有个体户跟雇员签劳动合同的？”李明犹豫了，他不知道老板说的对不对？给个体户打工要不要签订劳动合同？

律师支招：个体户也应当与雇员签订劳动合同。

分析 劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。劳动合同是确定劳动关系的法律凭证，劳动合同一经签订，即形成了规范双方当事人劳动权利和义务的依据。劳动者和用人单位一旦发生纠纷，劳动合同就成为劳动仲裁委员会和人民法院处理劳动纠纷的重要证据。《劳动法》第16条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”《劳动合同法》第10条进一步明确规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动关系的重要依据，也是双方当事人明确

各自权利与义务的基本形式。根据《劳动合同法》规定，凡是我国境内的所有企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，只要与劳动者建立劳动关系，就应当与劳动者签订劳动合同。其中的“个体经济组织”，即人们习惯所说的个体户，根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的解释，“个体经济组织”是指一般雇工在 7 人以下的个体工商户。《劳动合同法》明确规定书面劳动合同是劳动合同的合法形式，法律不承认口头劳动合同，用人单位和劳动者达成口头劳动合同的，法律上视为尚未订立劳动合同。

维权提醒

劳动者指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律规定或合同的规约，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。但并不是所有自然人都是合法的劳动者，要成为合法的劳动者必须达到法定年龄具备一定的条件并取得劳动权利能力和劳动行为能力，区别于“非法劳动者”，如偷渡者打工。

劳动者包括本国、外国人和无国籍人。对其称呼有：员工、职工、工人、学徒、帮手、帮工等，还有对进城务工的农民约定俗成的“农民工”。

链接：自然人

自然人是指在自然状态下出生的人，是基于出生而成为民事权利和义务的主体的人。在我国和其他一些国家称为公民。但公民仅指具有一国国籍的人，但作为民事主体的自然人包括本国、外国人和无国籍人。自然人是相当于法人的一个概念。自然人与法人都是民事主体。法人是指一种社会组织，自然人是在自然状态下出生的人。自然人是在自然状态之下而作为民事主体存在的人。抽象的人的概念，代表着人格，代表其有权参加民事活动，享有权利并承担义务。

用人单位的定义：指凡是和劳动者建立劳动关系的单位和个人，包括所有的企业、个体经济组织、民办非企业单位，也包括国家机关、事业单位、社会团体。依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

什么是劳动关系？劳动关系是指国家的劳动法律法规规范的劳动法律关系，即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起的，且其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。

劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位

的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动时间、劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件和相应的福利待遇。

劳动关系的特征：

1. 劳动关系是一种劳动力与生产资料的结合关系。因为从劳动关系的主观上说，当事人一方是劳动力所有者和支出者，称为劳动者；另一方是生产资料所有者和劳动力使用者，称用人单位（或雇主）。劳动关系的本质是强调劳动者将其所有的劳动力与用人单位的生产资料相结合。这种结合关系从用人单位的角度讲就是对劳动力的使用，将劳动者提供的劳动力作为一种生产要素纳入其生产过程。在劳动关系中，劳动力始终作为一种生产要素而存在，而非产品。这是劳动关系区别于劳务关系的本质特征，后者劳动者所有的劳动力往往是作为一种劳务产品而输出，体现的是一种买卖关系或者加工承揽关系等。

2. 劳动关系是具有显著从属性的劳动组织关系。劳动关系一旦形成，劳动关系的一方——劳动者，要成为另一方——所在用人单位的成员。所以，虽然双方的劳动关系是建立在平等自愿、协商一致的基础上，但劳动关系建立后，双方在职责上则具有了从属关系。用人单位作为劳动力使用者，要安排劳动者在组织内进行生产劳动；而劳动者则要通过运用自身的劳动能力，完成用人单位交给的各项生产任务，并遵守单位内部的规章制度。这种从属性的劳动组织关系具有很强的隶属性质，即成为一种以隶属主体间的指挥和服从为特征的管理关系。

3. 劳动关系是人身关系和财产关系。由于劳动力的存在和支出与劳动者人身不可须臾分离，劳动者向用人单位提供劳动力，实际上就是劳动者将其人身在一定限度内交给用人单位，因而劳动关系就其本质意义上说是一种人身关系。但是，由于劳动者是以让渡劳动力使用权来换取生活资料，用人单位要向劳动者支付工资等物质待遇，就此意义而言，劳动关系同时又是一种以劳动力交易为内容的财产关系。

建立劳动关系必须订立书面劳动合同。《劳动法》第19条规定：“劳动合同应当以书面形式订立。”《劳动合同法》第10条规定：“建立劳动关系应当订立书面劳动合同。”法律规定的“应当”就是“必须”。劳动合同不可以用口头约定。

不适用劳动法的范围：公务员和比照实行公务员制度的事业单位和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民

除外)，现役军人和家庭保姆等不适用《劳动法》。（劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条）

2.

临时工需要签订劳动合同吗？

老王是某市环卫局下属的清洁工，在这个劳动岗位上已经干了二十多个年头，可他的身份仍然是个“临时工”。在环卫局，局长是唯一的国家公务员，局长下边有若干个占事业编制的工作人员，剩下的好几千个清扫马路的清洁工，全部是临时工。老王他们是两班倒，每天工作8小时，上午班是早晨5点到中午1点，下午班是中午1点到晚上9点。他们晴天一身土，雨天一身泥。每逢“五一”、“国庆”等节日，他们还要加班加点。但他们的待遇及其微薄，他们的工资，从20年前的几十元，逐渐涨到现在的八百多元。单位始终没有与他们签订过劳动合同，也没有给他们发放过加班费、夜餐补助、岗位津贴等，更没有为他们缴纳过养老、失业等社会保险。老王现在年龄已经大了，到退休后任何收入也没有，该怎么办？他们听说临时工也应当签订劳动合同，也应该享受国家法律规定的福利待遇，到退休后，由社保局发给养老金。老王找到局长，要求签订劳动合同。局长蛮横地说：“你是个临时工，签什么合同？几千号清洁工，就你能耐大，人家都不要求签订合同，偏偏你一个人要签订合同？你想干就干，不想干就走人，我不愁找不到扫马路的！”老王想知道，临时工该不该签订劳动合同？

律师支招：用人单位用工就应当与劳动者签订劳动合同，包括“临时工”在内。

分析 “临时工”是个历史名词，是计划经济时代的产物。在计划经济时代，“临时工”是相对于正式工的一个称谓，自1995年1月1日《中华人民共和国劳动法》施行以来，我国所有用人单位都开始实行劳动合同制度，“临时工”一词逐渐淡出人们的视野。2008年1月1日施行的《劳动合同法》则彻底取消了“临时工”一说。《劳动合同法》规定，凡是用人单位用工，就应当与劳动者签订劳动合同，不论长期用工，还是临时用工。《劳动合同法》第12条规定，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合

同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。一是固定期限劳动合同，也就是有一定期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者在合同中明确约定了起始和终止时间的劳动合同。劳动合同期限届满，劳动关系即告终止。当然，如果用人单位和劳动者协商一致，双方还可以续订劳动合同。实践中，固定期限的劳动合同相对比较常见。这种合同的特点是适应性比较强，用工相对灵活，也有利于劳动者的合理流动。同时，对于想继续留在用人单位工作的劳动者也会调动其积极性，激发其潜能，提高工作业绩。但是，这种合同的不利因素也是显而易见的，即劳动者不易建立归属感，总觉得自己是“临时工”，用人单位的流动队伍也相对不够稳定。二是无固定期限劳动合同，是指用人单位和劳动者约定无确定终止时间的劳动合同，即双方约定只有起始时间而没有终止时间的劳动合同。这种合同大多适用于管理人员，技术人员和工龄达到一定年限或者符合法律规定的劳动者。《劳动法》第20条和《劳动合同法》第14条分别规定了必须签订无固定期限劳动合同的法定情形。无固定期限的劳动合同的规定主要是可以保证劳动者工作相对稳定，防止用人单位只用劳动者的最佳年龄，一旦年老力衰，就不再与劳动者签订劳动合同的不公平现象发生。但是，无固定期限的劳动合同也有不利的一面，容易使劳动者又端上铁饭碗，没有压力和动力，从而产生不思进取的懒惰思想。三是以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作完成作为合同期限的劳动合同。这种合同的订立，往往是由于完成某项工作任务的期限不能或不好确定。这种合同，一般有以下几种情况：①以完成单项任务为期限的劳动合同；②以项目承包方式完成承包任务的劳动合同；③因季节原因用工的劳动合同；④其他双方约定的以完成一定任务为期限的劳动合同。总之，依照《劳动法》和《劳动合同法》规定，凡是我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，都应当签订劳动合同；国家机关、事业单位、社会团体在与劳动者建立劳动关系时，也需要签订劳动合同。依据《劳动合同法》的规定来定义，所谓“临时工”，应当是签订劳动合同期限较短的劳动者。如果认为用工时间短，就可以不订立劳动合同的想法是错误的。

本案中，环卫局属于国家机关，其下属的单位属于企业化管理的事业单位，属于《劳动法》规定的用人单位，老王在环卫局当清洁工已经二十多年，属于《劳动法》规定的劳动者。依据《劳动合同法》的有关规定，用人单位即环卫局应当与其订立无固定期限的劳动合同，老王理应享受到《劳动法》和《劳动合同法》赋予劳动者的所有福利待遇。环卫局仍然把老王称作“临

时工”，拒不与老王签订劳动合同，表现出在我国的某些领域对《劳动法》贯彻的缺失和政府官员法律意识的淡漠。局长说几千号清洁工都不要签订劳动合同，是不体恤下属，是对基层劳动者不了解，哪个劳动者不愿意有稳定的工作，在退休后有稳定的收入？老王等人可以向劳动仲裁委员会进行仲裁，与用人单位签订无固定期限劳动合同或者固定期限劳动合同，以维护自己的合法权益。

3.

劳动合同有哪些必备条款？

李明大学毕业后，一直没找到合适的工作。后经在网上投递多份简历，经多家公司面试，终于有一家公司表示要录用。该公司人力资源部经理拿出一份事先打印好的劳动合同文本，要求李明签字。李明翻了翻这个劳动合同，有好几页，几十个条款，一下看不明白，说：“我得认真看看这个合同。”对方回答说：“可以，你可以带回去看看，有什么不合适的，还可以提出修改和补充。”李明把劳动合同带回家，认真研究了一宿，也不得要领，他不知道劳动合同应当有哪些必备条款。

律师支招：劳动合同的内容可分为两方面：一方面是法律规定的必备条款，即《劳动合同法》第 17 条规定的内容；另一方面是双方协商约定的内容。

分析 根据《劳动合同法》第 17 条规定，劳动合同应当具备的条款有以下内容：

1. 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。
2. 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效证件号码。

需要说明的是，用人单位和劳动者是劳动合同的主体。劳动合同的主体，即合同权利的享有者、合同义务的承担者。为了避免矛盾纠纷和不必要的麻烦，用人单位的名称要写全称，而不能写简称，要与公章的名称一致，住所地要明确具体，不能用缩略语。劳动者的姓名要用身份证上的名字，不能用曾用名或别名、绰号。如果现住址和身份证上的地址不一致，应分别写明，以便于联系和在非正常情况下查找。