

全国普法宣传教育活动推荐用书

劳动合同法百事通

做自己的劳动合同法法律顾问

案例应用版

法宝网 主 编



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

全国普法宣传教育活动推荐用书

劳动合同法百事通

做自己的劳动合同法法律顾问

案例应用版

法宝网 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动合同法百事通: 案例应用版/法宝网主编. —北京:
中国法制出版社, 2015. 4

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5853 - 5

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动合同 - 合同法 - 案
例 - 中国 IV. ①D922. 525

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 262260 号

策划编辑 刘 峰 (52jm.cn@163.com)

责任编辑 胡 艺 (ngaihu@gmail.com)

封面设计 周黎明

劳动合同法百事通: 案例应用版

LAODONGHETONGFA BAISHITONG; ANLI YINGYONGBAN

主编/法宝网

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/710 × 1000 毫米 16

版次/2015 年 4 月第 1 版

印张/15.75 字数/208 千

2015 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5853 - 5

定价: 36.00 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

值班电话: 66026508

传真: 66031119

编辑部电话: 66034985

邮购部电话: 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

前 言

“工作”对于每一个有劳动能力的人来说，都是非常重要的，赚钱养家、以工作来提升自己的社会地位等等。对于绝大多数人来讲，找工作容易，但找到工作后，是否签订了有效的劳动合同，是否在工作过程中有效地保障了自己的合法权益，是否合法地履行了自己的义务，在解除劳动合同的时候，是否做到了公平公正……这些都是未知的。而如果劳动者自己了解一些劳动合同法的知识，那么，境况就会大为不同，就完全可以成为一个挺直腰板、自尊自立的劳动者。当合法权益受到损害时，也能够及时地去维权。在此，为了让大家更好地了解和学习劳动合同法的相关知识，我们特意编写了《劳动合同法百事通：案例应用版》一书，希望能给大家带来帮助。

本书具有实用性、通俗易懂、便捷性等特点，可以使读者一看就明，一读就会，一学便知。本书的内容体例充分体现了其实用、通俗与便捷的特色。

第一，现实困惑。生活中真实案例是最有说服力的，也是最生动的。因此，我们选取了生活中常见的案例，并由此提出问题，引发读者的思考。

第二，律师答疑。在我们的编写团队中，不乏从业多年的资深律师，在此，以专业律师的角度和水准对上面的案例做出了有针对性的解答，给读者的维权之路指明了方向。

第三，法条链接。法律条文是解决一切法律纠纷最现实的依据。为

了更好、更全面地让大家知道解决问题的依据，我们特意将分析案例所用到的法律条文列出来，呈现给大家。

第四，法律解读。由于法律条文的行文具有简要性，很多不懂法律的人理解起来可能有些吃力。因此，我们制作了“法律解读”这一版块，希望通过对法律条文的通俗介绍，给大家理解和学习法律知识带来帮助。

传播法律知识，维护合法权益——是我们的口号。衷心希望本书能成为您的好帮手！最后祝您家庭幸福！

目 录

CONTENTS

第一章 如何签订有效的劳动合同——劳动合同的订立与效力

◎劳动者有权知道用人单位的基本情况吗？	1
◎用人单位有权扣押劳动者的身份证吗？	2
◎就业协议和劳动合同是一样的吗？	4
◎用人单位在录用员工时能否收取培训费？	6
◎代签的劳动合同是有效的吗？	8
◎如何证明存在劳动关系？	9
◎劳动合同对劳动报酬没有明确规定该怎么办？	11
◎劳动者与用人单位的劳动关系是从何时建立的？	12
◎签订无固定期限劳动合同需要哪些条件？	14
◎单位有权扣留劳动合同吗？	15
◎用人单位与劳动者订立劳动合同应遵循的原则是 什么？	16
◎计件工作可以签订劳动合同吗？	18
◎非全日制工作需要订立劳动合同吗？	19
◎劳动者是否有权要求单位签订无固定期限劳动合同？ ...	21

- ◎能否以分公司的名义与员工签订劳动合同? 22
- ◎劳动者不与用工方签订劳动合同, 单位应支付双倍工资吗? 24
- ◎合同可以对所有的员工规定竞业限制吗? 25
- ◎劳动合同到期后劳动者继续工作的, 该如何处理? 27
- ◎单位能否以劳动合同条款免除自己的法定责任? 28
- ◎劳动合同无效就不能获取劳动报酬吗? 30
- ◎员工岗位调换是否需要征得员工本人同意? 31
- ◎员工能否主张自己在受胁迫的情况下签订的合同无效? 33
- ◎哪个部门可以判定劳动合同效力呢? 34
- ◎年休假条款无效, 会导致整个合同无效吗? 36
- ◎持假毕业证书签订的劳动合同有效吗? 37
- ◎用人单位分立成两个新公司, 原劳动合同是否继续有效? 39

第二章 如何按约履行劳动合同——劳动合同的履行与变更

- ◎劳动者拒绝加班, 用人单位可因此扣发工资吗? 41
- ◎法律是如何规定非全日制用工的工作时间的? 43
- ◎劳动者会因用人单位拖欠工资, 获得赔偿吗? 44
- ◎如何计算非全日制用工的薪酬? 46
- ◎用人单位可以通过约定的方式让职工加班吗? 47
- ◎用人单位建立的职工名册应当包含哪些内容? 50
- ◎劳动者非因本人原因被安排到新用人单位的, 应如何计算工作年限? 51

- ◎劳动合同中的工资应当参照公司注册地还是实际上班地的标准支付呢? 53
- ◎用人单位不按照约定发工资,劳动者应当如何维权? ... 54
- ◎公司领导更换会导致劳动合同失效吗? 56
- ◎生效的劳动合同,公司可以随意变更吗? 57

第三章 如何依法解除劳动合同——劳动合同的解除

- ◎员工因下班途中发生车祸导致丧失工作能力的,可以被老板解雇吗? 59
- ◎销售业绩为最后一名就应该被解雇吗? 61
- ◎内退职工的劳动合同何时能解除? 64
- ◎“临时工”劳动合同终止后能得到用人单位的经
济补偿吗? 65
- ◎员工被挖墙脚了,公司该怎么办? 67
- ◎针对找“替身”为其工作的劳动者,用人单位能
否将其解雇? 69
- ◎面对克扣工资的老板,员工可以选择辞职吗? 71
- ◎拒绝接受工作安排的劳动者,可以解聘吗? 73
- ◎怀孕是女职工劳动合同的“保护伞”吗? 74
- ◎员工利用公司秘密牟取私利,只有解聘那么简单吗? 76
- ◎负有保密义务的人员离职,能否要求公司在一年
内按月给予经济补偿? 78
- ◎总经理可以要求员工当场离职吗? 80
- ◎劳动者因用人单位强迫冒险劳动的,可以立即解
除合同吗? 82

- ◎用人单位可以与被判处拘役的劳动者解除劳动合同吗? 84
- ◎劳动者丧失劳动能力的,用人单位可以额外支付
一个月工资后解除劳动合同吗? 85
- ◎企业违法损害劳动者权益,劳动者如何维权? 87
- ◎用人单位扣押劳动者押金不予退还的,应当怎么
处罚? 88
- ◎用人单位在与劳动者解除劳动合同时应该出具解
除劳动合同证明吗? 90
- ◎用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,
负有保存的义务吗? 92
- ◎用人单位违法解除劳动合同的,劳动者可以同时
要求赔偿金和经济补偿金吗? 93
- ◎劳动者因兼职而严重影响本职工作的,用人单位
解除合同后可以要求其支付违约金吗? 94
- ◎工会如何监督用人单位单方解除合同? 96
- ◎公司被宣告破产后解除劳动合同的,需额外支付
劳动者一个月工资,工资标准应如何确定? 97
- ◎非全日制用工是否可以随时终止? 是否需要支付
经济补偿? 99
- ◎用人单位和劳动者可以口头解除劳动合同吗? 100

第四章 劳务派遣中应注意哪些事——劳务派遣问题

- ◎我国现行法律是如何定义劳务派遣的? 103
- ◎被派遣劳动者的工资究竟应由谁支付呢? 105
- ◎劳务派遣单位收取服务费是合法的吗? 107

◎在连续用工期间是否可以订立多个派遣协议?	108
◎异地派遣用工的, 劳动者工资应该按照何地标准 发放?	110
◎用工单位是否应支付被派遣劳动者的加班费及奖金?	111
◎用工单位是否有义务培训劳务派遣人员?	113
◎用工单位是否应该支付劳务派遣人员与本单位员 工同样的工资呢?	114
◎劳务派遣人员是否可以参加用工单位的工会?	116
◎在哪种情况下, 劳务派遣人员可以单方解除合同? ...	117
◎用人单位可以与劳务派遣人员解除合同的法定情 形有哪些?	118
◎用工单位是否可以在任何工作岗位使用劳务派遣 人员?	120
◎劳务派遣公司是否可以招用临时工?	122

第五章 发生纠纷了该怎么办——劳动合同纠纷处理

◎用人单位违反劳动合同侵犯劳动者权益, 劳动者 应该怎么办?	124
◎工会可以监督劳动合同的履行吗?	126
◎职工家属可以检举该职工所在单位违反劳动合同 的行为吗?	127
◎劳动合同被依法确认无效, 劳动者的损失应如何 弥补?	128
◎用人单位违法解除劳动合同, 如何支付劳动者赔 偿金?	130

- ◎用人单位监禁职工强迫劳动，需要承担什么责任？ … 132
- ◎用人单位殴打劳动者将会受到什么惩罚？ …… 133
- ◎因承包人违反劳动合同给劳动者造成损害的，应当由谁承担赔偿责任？ …… 135
- ◎用人单位解除劳动合同，应当以什么标准给予劳动者经济补偿？ …… 136
- ◎用人单位违法终止劳动合同后，如果无法要求其继续履行合同，劳动者应当怎样维权？ …… 138
- ◎用人单位的行为违反了集体合同的规定，应当谁出面来维护职工的权益？ …… 140
- ◎以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，劳动者可以要求经济补偿吗？ …… 142
- ◎因工伤丧失劳动能力而终止劳动合同的，劳动者可以获得哪些赔偿？ …… 143
- ◎用人单位支付劳动者的经济补偿中的“月工资”应当如何计算？ …… 145
- ◎公司员工与上级领导之间的矛盾属于劳动争议的范围吗？ …… 147
- ◎劳动者申请劳动仲裁后，用人单位可以要求和解吗？ …… 149
- ◎因加班发生的劳动争议能够一裁终局吗？ …… 150
- ◎仲裁裁决生效后劳动者不执行，公司有权强制执行吗？ …… 152
- ◎用人单位可以直接向法院提起劳动争议诉讼吗？ …… 154
- ◎劳动者在辞职后一年又提请仲裁，要求补发工资的，这种做法合法吗？ …… 156
- ◎正在进行仲裁的劳动争议，法院能够先予执行吗？ … 157

第六章 劳动合同相关的其他问题——试用期、服务期、社保等问题

- ◎在试用期过后才签订劳动合同，合法吗？ 160
- ◎劳动者试用期没完成任务，就没有工资吗？ 161
- ◎劳动者试用期间不合格，用人单位可以解除合同吗？ 162
- ◎公司可以设定一年的试用期吗？ 164
- ◎用人单位能否与劳动者多次约定试用期？ 165
- ◎劳动合同期限不满三个月的，可以约定试用期吗？ ... 166
- ◎试用期工资有最低标准吗？ 168
- ◎非全日制用工有试用期吗？ 169
- ◎劳动者辞职后需要退还公司培训费用吗？ 170
- ◎服务期和劳动合同发生冲突，该如何解决？ 172
- ◎劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位的，可
以单方解除劳动合同吗？ 174
- ◎服务期内劳动者解除合同的，用人单位都可以要
求劳动者支付违约金吗？ 175
- ◎劳动者因营私舞弊被解聘的，需要支付违约金吗？ 177
- ◎最低工资包括国家规定的福利待遇吗？ 178
- ◎企业停工后，职工们的工资就停发了吗？ 180
- ◎公司职工的养老保险费用应当全部由员工自己承
担吗？ 181
- ◎职工跳槽到外省工作后，之前所缴纳的养老保险
费能随之“跳槽”吗？ 183
- ◎单位没有为职工参加基本医疗保险，职工生病后

花费的医疗费用应该由谁来承担?	185
◎职工因工受伤,可以既享受工伤保险待遇又报销 医疗保险吗?	186
◎没有签订劳动合同,因工受伤后能否认定为工伤? ...	188
◎工伤保险费是从职工工资中直接扣除的吗?	190
◎用人单位与职工各自应承担的失业保险费的比例 是多少?	191
◎女职工因生育引发其他疾病,其所需医疗费可否 由生育保险基金支付?	193
◎单位迟延缴纳社保费,需缴纳的滞纳金应该让职 工承担吗?	194
◎职工有权要求单位公开社会保险费缴纳明细吗?	196

第七章 各行业简易劳动合同文本——官方示范文本

◎建筑业简易劳动合同	198
◎制造业简易劳动合同	203
◎餐饮业简易劳动合同	207
◎采掘业简易劳动合同	212
◎非全日制用工简易劳动合同	217

附录法规

中华人民共和国劳动合同法	221
(2012年12月28日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	236
(2008年9月18日)	

第一章 如何签订有效的劳动合同

——劳动合同的订立与效力

劳动者有权知道用人单位的基本情况吗？



2012年7月，张某顺利地从小某高校软件设计专业毕业。毕业后，张某到某软件公司应聘程序员一职。该公司的面试人员对张某的学历、专业知识等情况做了基本的了解后，认为张某正是该公司急需的人才，为了不让人才流失，公司希望尽快与其签订劳动合同。但是，当张某问及工作内容、薪资等问题时，工作人员都是含糊其辞。那么，劳动者有权知道用人单位的基本情况吗？



《劳动合同法》第八条明确规定，用人单位与劳动者之间互相负有告知义务。用人单位要如实地将工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况告诉劳动者；同样，劳动者也不能隐瞒学历、技能等相关个人信息。这是为了使订立劳动合同的双方当事人在比较全面地了解对方后，再签订劳动合同，以避免劳务纠纷的产生。



法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。



法律解读

《中华人民共和国劳动合同法》第八条明确规定了用人单位和劳动者在签订劳动合同之前，双方都负有如实告知的义务。用人单位有权了解劳动者的基本情况，劳动者也有权了解用人单位的基本情况，对对方履行告知义务的规定有利于增进两者之间的相互了解，给予对方充分的知情权，以双方的真实信息作为是否签订合同的根据，有利于避免事后产生纠纷。

用人单位有权扣押劳动者的身份证吗？



现实困惑

2012年6月，李某毕业于某高校的新闻专业，李某在校期间表现优秀，曾获得省级征文大赛的第一名，文字功底非常强。毕业后，李某到某公司应聘文案一职，用人单位看了李某的简历并核实了其情况属实后，表示对李某非常满意。在面试中，李某告知该公司其已经投出了几份简历，该公司为了留住李某，以需要用身份证办理相关手续为由扣押了其身份证。那么，用人单位有权扣押劳动者的身份证吗？



律师答疑

无论在任何情况下,以任何理由,用人单位都不能扣押劳动者的身份证及其他证件。扣押身份证的行为是违反《劳动合同法》第九条规定的,要受到相应的行政处罚。如果因扣押证件给劳动者造成了实际的经济损失,用人单位还要依法承担赔偿责任。



法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第九条 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第八十四条 用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

.....



法律解读

《中华人民共和国劳动合同法》第九条明确规定了用人单位招用劳动者不得以任何理由扣押劳动者的身份证或者其他证件,如有违反,用人单位应受到法律的惩罚。这条法律规定有利于规范用人单位与劳动者之间订立和履行劳动合同的行为,保护劳动者的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定。

就业协议和劳动合同是一样的吗？



现实困惑

2012年3月，某厨师技校与某酒店签订了合作协议，该酒店提供30个实习岗位，于是，该学校从毕业班挑选了30人进入该酒店实习，学校、酒店和学生三方签订了就业协议。6月，在酒店实习的30名学生毕业，同时，他们在酒店的实习期也结束了。该酒店认为30名学生在实习期表现良好，决定毕业后继续留用这些毕业生。但是，该酒店认为就业协议和劳动合同是一样的，具有相同的作用和效力，所以，不再与学生签订劳动合同。那么，就业协议和劳动合同是一样的吗？



律师答疑

就业协议是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据，内容主要是毕业生如实介绍自身情况并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定。其产生法律效力的要件有：双方对于彼此的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可；经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证；经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章。就业协议是编制毕业生就业计划和派遣毕业生的依据。毕业生劳动合同则是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

由此可见，劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳