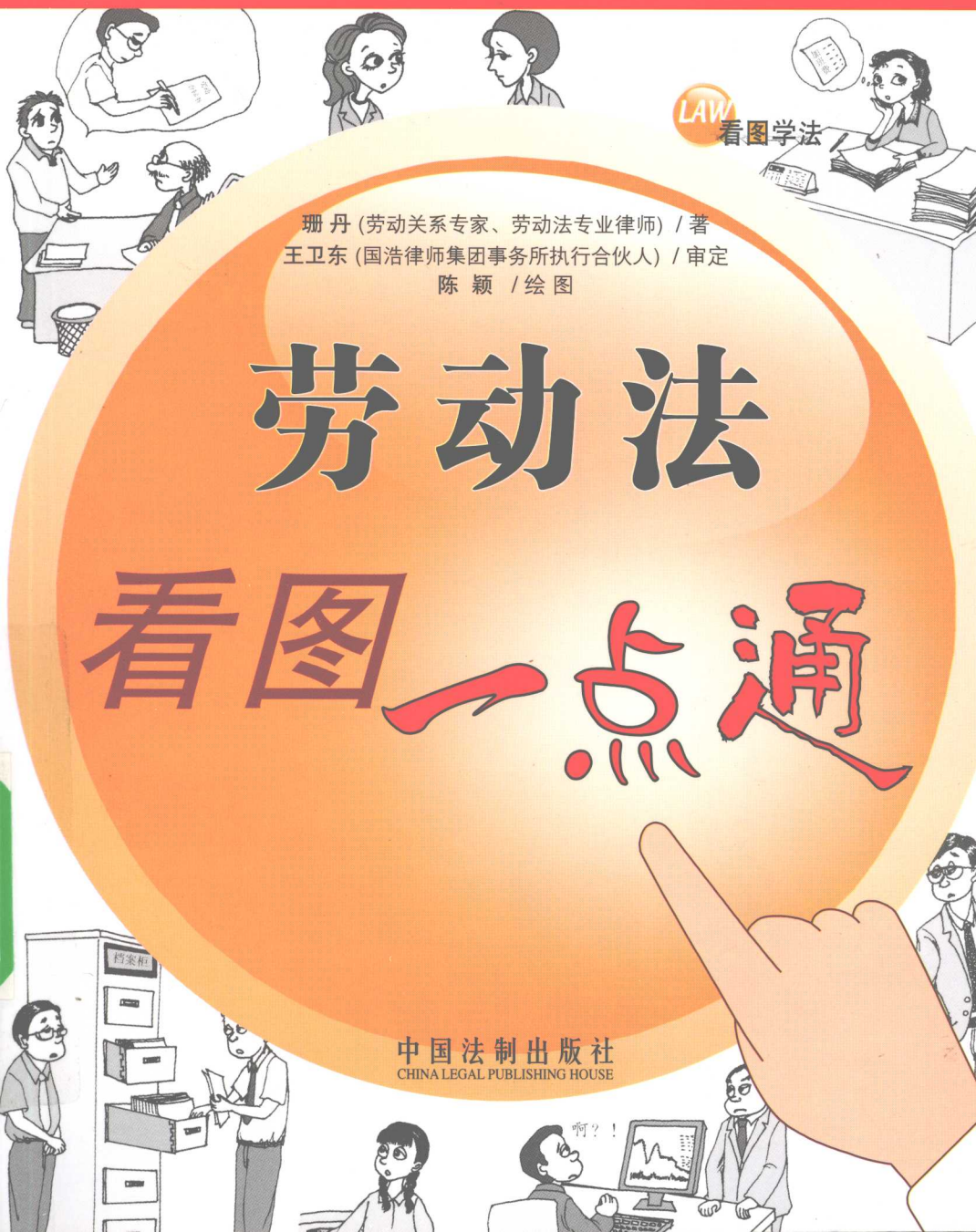


最实用、最妙趣横生的劳动法律课堂！
看得懂，用得上，方便检索，高效快速解决劳动争议！



LAW
看图学法

珊丹 (劳动关系专家、劳动法专业律师) / 著
王卫东 (国浩律师集团事务所执行合伙人) / 审定
陈颖 / 绘图

劳动法

看图一点通

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



看图学法

劳动法 看图一点通

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法看图一点通/珊丹著. —北京: 中国法制出版社,
2009. 8

(看图学法)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1374 - 9

I. 劳… II. 珊… III. 劳动法 - 中国 - 图解 IV.
D922. 5 - 64

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 125279 号

策划编辑 刘峰 (52jm. cn@163. com) 封面设计 蒋云羽

劳动法看图一点通

LAODONGFA KANTU YIDIANTONG

著者/珊丹

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 32

版次/2009 年 8 月第 1 版

印张/10.5 字数/190 千

2009 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1374 - 9

定价: 26.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66034985

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

致亲爱的读者

人的一生，不可避免会遇到很多法律问题。衣食住行、婚姻继承、劳动就业、消费索赔、食品安全……但现实生活中，许多公民却是法律意识淡薄，对一些关系自身利益的法律知识一无所知或者一知半解。不懂法的结果就是：吃亏了都不知道怎么回事，被告上法庭还不知道自己错在哪儿，受了窝囊气却不知道如何维护权益，让老板辞退了不知道怎样据理力争……

为了帮助读者知法、懂法，进而更好地守法、用法，我们约请有丰富实务经验的专家编写了《看图学法》丛书中的《看图一点通》系列，本系列丛书的主要特色如下：

一、读者一定能看得懂

百姓不懂法，很大程度上是因为法律条文和法律图书很难看懂。本丛书一改以往法律图书严谨有余、通俗不足的通病，将原本枯燥难懂的法律知识用短小精悍的案例表现出来。案情介绍简洁流畅，律师点评切中要害，在对法律知识的解说中深入浅出，避免使用艰深的法律术语，行文通俗，贴近百姓生活。更值得一提的是，本丛书配有大量辅助理解的场景漫画，让读者朋友们轻轻松松看懂法律。

二、读者一定能用得上

丛书的每一个分册都涵盖了该领域的最重要最常用的法律知识，选取的多是最典型的真实案例，律师点评部分给出的结论一般是法院通行的判决结果，法律依据精确无误，有的案例后面还附有律师的善意提醒。此外，本书还附录有实用法规和实用工具箱，读者从中可以查询更多、收获更多。

三、方便读者阅读与检索

遇到法律问题后，读者朋友可以直接通过查询本书目录，找到相关问题，查看相关案例和律师点评，找到法律依据，还可以随用随查文书范本。一句话，本丛书就像是读者朋友的“私人法律顾问”，遇到法律问题照方抓药即可。

四、纠纷一定会顺利合理解决

所选问题常见多发，所选案例真实典型，律师点评切中要害，法律依据精确无误，文书范本随用随查，还有“私人法律顾问”般的善意提醒和诉讼指导。有了这一切，相信您的麻烦和纠纷一定会顺利合理解决，您的烦恼也会一去不复返！

中国法制出版社

目 录

第一章 劳动合同的订立

第一节 劳动合同订立的效力

- 1 1 新法下用人单位不与劳动者签订劳动合同将面临哪些风险?
- 4 2 劳动者与用人单位签订《聘任书》是否具有劳动合同法律效力?
- 7 3 他人代签劳动合同是否有效?
- 9 4 未加盖公章的劳动合同是否有效?
- 11 5 未签订书面劳动合同, 发生争议如何处理?

第二节 无固定期限劳动合同

- 13 6 签订无固定期限劳动合同就意味着不能解除劳动合同吗?
- 16 7 两公司轮换签订劳动合同, 该如何认定是否符合签订无固定期限劳动合同的条件?
- 19 8 农民工有权要求签订无固定期限的劳动合同吗?
- 22 9 连续签订两次固定期限的劳动合同就应签订无固定期限劳动合同吗?
- 25 10 哪些情况下, 劳动者可以要求签订无固定期限的劳动合同?

第二章 试用期

- 28 11 只签订试用期的劳动合同有效吗?

- 30 12 如何约定试用期的期限及工资待遇?
- 32 13 试用期间用人单位是否可以随时解除劳动关系?
- 35 14 用人单位是否可以约定两次试用期?
- 36 15 试用期内劳动者可以随时与用人单位解除劳动关系吗?

第三章 培训、服务期和竞业限制

- 38 16 当服务期与劳动合同期限不一致时怎么办?
- 41 17 服务期内员工辞职,违约金应如何计算?
- 43 18 竞业限制的期限应如何约定?
- 45 19 用人单位在劳动合同中约定支付违约金的条款有效吗?
- 48 20 《劳动合同法》生效后,生效前劳动合同中约定的违约金条款是否有效?

第四章 劳动合同的履行和变更

- 51 21 中外文劳动合同文本内容不一致时,应以哪个文本为准?
- 53 22 单位变更法定代表人,原劳动合同是否继续有效?
- 55 23 公司合并分立后劳动合同如何履行?
- 56 24 用人单位可以随意调换职工的工作岗位吗?
- 58 25 工作地点发生变化,员工是否可以要求变更劳动合同?

第五章 劳动合同的解除

- 60 26 用人单位以“客观情况发生重大变化”为由解除劳动合同是否合法?
- 63 27 如何界定“严重”违反用人单位的规章制度?

- 65 28 上班时间“网络炒股”，用人单位能解除劳动关系吗？
- 68 29 职工拒绝加班能作为解除劳动关系的理由吗？
- 71 30 用人单位未按时发放职工工资，劳动者有权单方解除劳动合同吗？
- 73 31 劳动者与 A 公司签订劳动合同后被派到 B 公司工作，发生劳动争议时主体资格如何确定？
- 75 32 用人单位不同意员工辞职怎么办？
- 77 33 精神病患者在发病期间违反劳动纪律，用人单位可以解除劳动关系吗？
- 79 34 劳动合同未到期职工提出辞职，单位能扣押档案吗？
- 82 35 劳动者提供假证件，是否可以成为用人单位解除劳动合同的正当理由？
- 84 36 用人单位能与兼职人员解除劳动合同吗？
- 86 37 批捕决定书能作为用人单位解除劳动合同的依据吗？
- 89 38 劳动关系解除后，仲裁时效从何时起开始计算？
- 91 39 劳动者被迫辞职是否有权要求用人单位支付经济补偿金？
- 93 40 如何理解“末位淘汰”和“不能胜任”？
- 96 41 企业经济性裁员，哪些员工符合优先留用的条件？

第六章

劳动合同的终止与经济补偿金

- 98 42 未签订书面劳动合同，解除劳动关系时需要支付经济补偿金吗？
- 101 43 用人单位未按法律规定支付经济补偿金怎么办？

- 103 44 《劳动合同法》实施后劳动合同期满终止的，经济补偿金应怎样计算？
- 105 45 《劳动合同法》实施后解除劳动合同的，经济补偿金应如何计算？
- 108 46 离退休人员返聘后终止劳动关系，用工单位需要支付经济补偿金吗？
- 109 47 解除劳动合同不慎重，企业损失有多大？
- 111 48 用人单位违法解除或者终止劳动合同，已支付了赔偿金还需支付经济补偿金吗？
- 112 49 职工医疗期间劳动合同期限届满，用人单位是否可以终止劳动合同？是否应支付经济补偿金？
- 116 50 经济性裁员，劳动者能否获得经济补偿？
- 118 51 双方协商一致解除劳动合同，用人单位需支付经济补偿金吗？

第七章 工 资

- 120 52 讨薪可以申请支付令吗？
- 123 53 计算经济补偿金的月工资标准包括哪些内容？
- 125 54 月工资扣除加班费后，低于最低工资标准合法吗？
- 127 55 用人单位可以擅自降低职工工资标准吗？
- 129 56 公司实行年薪制，职工有权要求按月发放工资吗？
- 131 57 计算加班费的基数应如何确定？
- 134 58 用人单位拖欠劳动者工资，劳动者应当如何维护自己的合法权益？
- 136 59 医疗期工资应如何支付？

第八章 女职工、未成年工保护

- 137 60 “三期”女职工违反劳动纪律是否可以解除劳动合同?
- 140 61 女职工因健康原因可协商变更劳动合同吗?
- 142 62 哺乳期内劳动合同到期了应该怎么办?
- 144 63 用人单位招工时尚未审核劳动者身份证导致招录童工, 应承担法律责任吗?
- 147 64 童工发生工伤事故后该怎么办?

第九章 社会保险和福利

- 149 65 用人单位不给职工缴纳养老保险费, 职工应该怎么办?
- 152 66 试用期也应缴纳社会保险吗?
- 153 67 企业未依法给职工缴纳社会保险, 员工是否可以随时解除劳动合同?
- 156 68 用人单位未参加工伤保险, 职工能否申请工伤认定并依法享受工伤保险待遇?
- 158 69 失业保险金是否可以代替经济补偿金?
- 161 70 互有约定用人单位就可以不为职工办理社会保险吗?

第十章 工作时间与休息休假

- 163 71 职工自愿加班能否申请支付加班费?
- 166 72 实行不定时工作制, 企业需要支付加班费吗?
- 168 73 实行计件工资制, 企业需要支付加班费吗?
- 171 74 什么是综合计算工时制? 是否应支付加班费?
- 174 75 劳动强度过大职工可以要求缩短工时吗?
- 176 76 《劳动法》规定“特殊情况下加班”指的是什么?

- 178 77 探亲假可以不支付工资吗?
- 180 78 只签订1年的劳动合同职工能享受带薪年假吗?
- 182 79 跳槽员工是否享受带薪年假? 年假天数该如何计算?
- 184 80 哪些情形下, 职工不能再休年假?

第十一章 集体合同

- 186 81 劳动合同与集体合同的区别是什么?
- 189 82 劳动合同待遇低于集体合同怎么办?
- 191 83 企业订立集体合同应当遵循哪些法定程序?
- 193 84 农民工能享受集体合同中的待遇吗?

第十二章 劳务派遣

- 195 85 什么是劳务派遣?
- 197 86 劳务派遣合同应当签订几年?
- 199 87 用工单位直接向被派遣的劳动者发出解除劳动合同的通知是否有效?
- 201 88 谁应为劳务派遣工缴纳社会保险费?
- 204 89 异地派遣劳动者工资标准应如何确定?
- 205 90 劳务派遣员工的工伤责任由谁承担?
- 208 91 被派遣的员工劳动关系解除后, 工资报酬、经济补偿金应由谁承担?

第十三章 非全日制用工

- 210 92 非全日制用工与全日制用工有什么区别?
- 213 93 非全日制用工是否应当签订书面的劳动合同? 能有双重的劳动关系吗?
- 215 94 非全日制用工可以约定试用期吗?

- 216 95 非全日制用工的劳动报酬应当如何约定?
 217 96 非全日制用工单位在终止用工时应支付经济补偿金吗?

第十四章 劳动争议调解仲裁法

- 219 97 能否使用调解原则处理劳动争议纠纷?
 222 98 劳动争议仲裁时效如何确定?
 225 99 劳动争议的受案范围有哪些?
 227 100 劳动争议仲裁案件应当在多长时间内结案? 有无特别的规定?
 229 101 先予执行适用于哪些劳动争议案件?
 232 102 “一裁终局”适用哪些类型的案件?

第十五章 劳动争议纠纷中证据的指导

第一节 劳动争议案件证据简介

第二节 劳动争议案件证据取得

- 238 103 未签订劳动合同, 事实劳动关系如何举证?
 241 104 用工单位提供的劳动条件恶劣, 劳动者应如何举证?
 243 105 职工在《调整岗位通知书》上签字应视为有效吗?
 245 106 劳动合同期限内经济性裁员, 举证责任应由谁承担?
 247 107 用人单位以“严重违纪”解除劳动关系, 应承担哪些举证责任?
 249 108 用人单位以口头通知的形式解除劳动关系, 劳动者应如何举证?
 251 109 试用期聘用合同, 可以作为解除劳动关系的依据吗?

- 253 110 电子邮件在劳动争议纠纷中能作为证据使用吗?
- 255 111 用人单位拖欠提成工资,劳动者应如何举证?
- 258 112 因医疗期的工作年限发生纠纷,举证责任由谁承担?
- 260 113 工伤赔偿案件中,举证责任应由谁承担?
- 262 114 加班费引发的劳动争议,举证责任由谁承担?
- 265 115 离职员工违反竞业限制,用人单位可以主张哪些权利?

实用法规

- 267 中华人民共和国劳动合同法
(2007年6月29日)
- 281 中华人民共和国劳动合同法实施条例
(2008年9月18日)
- 287 中华人民共和国劳动法
(1994年7月5日)
- 299 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
(2007年12月29日)
- 306 工资支付暂行规定
(1994年12月6日)
- 309 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定
(1995年5月12日)
- 311 职工带薪年休假条例
(2007年12月14日)
- 312 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)

- 316 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)

实用工具箱

- 319 劳动争议调解申请书(参考文本)
320 劳动争议仲裁申请书(参考文本)
321 劳动争议起诉状(参考文本)
322 劳动争议处理流程图
323 劳动合同诉讼流程示意图

第 1 章 劳动合同的订立

第一节 劳动合同订立的效力

1 新法下用人单位不与劳动者签订劳动合同将面临哪些风险？



经理，公司为什么
不与我们签
订劳动合同呢？

咱们公司小，
管理模式简单，签
劳动合同太麻烦，
而且成本又高。



经理的理解是错误的。
新《劳动合同法》实施后，
对用人单位不及时签订书面
劳动合同的行为加大了惩罚
力度！

案例

2008年2月，祥飞经朋友介绍，入职北京某广告公司，双方口头约定：祥飞的岗位为销售总监，月工资15000元，根据绩效考核发放奖金，但双方未签订书面的劳动合同。工作2个月后祥飞发现，公司20多人中大部分员工均未签订劳动合同，也未缴纳各项社会保险。祥飞就此事向公司的总经理询问，并提出订立劳动合同和缴纳社会保险的要求，总经理答复说：“咱们公司规模小，管理模式简单，不用签订劳动合同也不用缴纳社会保险，这样既能减少成本，又省去很多麻烦事……。”为此，双方发生争议，祥飞提起仲裁。请问，该广告公司将面临哪些法律风险呢？

律师点评

大多数企业至今仍有一个错误的认识，认为签订劳动合同就是将自己套牢，没有合同就与职工没有劳动关系，可以规避劳动法自由处置职工的录用与辞退。在《劳动合同法》的背景下，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同将承担很大的法律风险：1. 用人单位自用工之日起未与劳动者签订书面的劳动合同，次月起应向劳动者支付双倍工资；2. 用人单位自用工之日起超过1年未与劳动者签订书面的劳动合同的，视为用人单位与劳动者签订无固定期限的劳动合同。

本案中，祥飞所在的公司未与职工签订劳动合同的做法是错误的。按照上述法律规定，该公司应当向未签订劳动合同的员工，自次月起发放双倍的工资，如果公司有些员工工作已满1年仍未签订劳动合同的，这部分员工应视为与公司已订立了无固定期限的劳动合同。职工也可以按照法律规定与该公司解除劳动关系并要求公司支付经济补偿金。

由此可见，《劳动合同法》更加强调对书面劳动合同的签订，加

大了对劳动者的保护力度。企业如果为了减低成本、规避法律义务、逃避缴纳社会保险的责任，而不与劳动者签订书面劳动合同的，必将受到法律严厉的制裁。

法律依据

〈劳动合同法〉

第10条 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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

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。

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。