



# 大学生 职场实用法律知识

主 编 唐爱琼  
副主编 戴向芸  
黄振宣

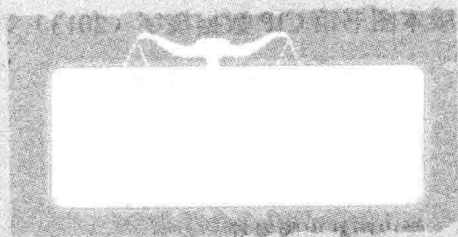


GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS

广西师范大学出版社

# 大学生 职场实用法律知识

主 编 唐爱琼  
副主编 戴向芸  
黄振宣



GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS

广西师范大学出版社

· 桂林 ·

· 桂林 ·

## 图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职场实用法律知识 / 唐爱琼主编. —2 版.  
桂林: 广西师范大学出版社, 2013.2  
ISBN 978-7-5495-3400-5

I. 大… II. 唐… III. ①劳动法—基本知识—中国②大学生—就业—权益保护—中国 IV. ①D922.5  
②G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 016402 号

广西师范大学出版社出版发行

( 广西桂林市中华路 22 号 邮政编码: 541001 )  
( 网址: <http://www.bbtpress.com> )

出版人: 何林夏

全国新华书店经销

桂林广大印务有限责任公司印刷

( 广西桂林市临桂县金山路 168 号 邮政编码: 541100 )

开本: 890 mm × 1 240 mm 1/32

印张: 9.75 字数: 227 千字

2013 年 2 月第 2 版 2013 年 2 月第 1 次印刷

印数: 0 001~5 000 册 定价: 23.00 元

---

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

# 前 言

本书以大学生毕业后的就业与创业实践活动为脉络,以大学生在就业、创业过程中会遇到的法律问题为切入点,以涉法问题的解决为主线,从实务角度让学生掌握就业与创业实践活动中必需的法律知识,培养学生运用法律知识解决实际问题的能力。

本书以必需、够用为原则,突出实务性和操作性;内容安排尽可能涵盖大学毕业生就业活动与创业实践的全过程;对学生就业创业的关键阶段和涉法问题较多的重点环节如劳动合同的签订、劳动者权益维护、企业经营过程中合同的订立与履行,都作出较为深入的阐述。

本书的编写尽可能贴近现实经济生活,深入实务,注重案例的运用,将很多知识点通过“以案说法”的形式加以展开,尽可能使学生一方面既能理解和掌握相关法律知识,另一方面又能够感受、了解社会经济生活中的各种问题,深化对经济生活的认知与理解,并通过对实际问题的分析和解决来提高自身的实践能力。

本书由广西机电职业技术学院社科部主任唐爱琼副教授任主编,并统筹定稿。戴向芸和黄振宣两位教师任副主编,负责教材编写、组稿工作。全书的具体分工情况如下(以撰写章节为序):

## 就业法律知识篇

第一章 《劳动法》的法律法规概述(戴向芸)

第二章 大学生求职的法律风险防范(戴向芸)

第三章 毕业生签约时的法律防护(黄振宣)

第四章 试用期间的法律问题(陈欢华)

第五章 职场中的法定权利(唐爱琼、陈媛)

第六章 离职时的法律防护(叶燕)

第七章 职场维权的法律程序(唐新华)

## 创业法律知识篇

第一章 投资创业(戴向芸)

第二章 大展宏图(唐新华)

第三章 破产清算(陈媛)

练习题(唐爱琼)

由于时间和水平的局限,本书尚有许多需要完善之处,敬请使用本书的老师和同学提出宝贵的意见和建议。

# 目 录

## 上篇:就业法律知识篇

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 第一章 《劳动法》的法律法规概述 .....    | 3  |
| 一、了解《劳动法》知识的意义 .....      | 5  |
| 二、《劳动法》的概念与宗旨 .....       | 6  |
| 三、《劳动法》的适用范围 .....        | 7  |
| 四、劳动者的权利和义务 .....         | 11 |
| 第二章 大学生求职的法律风险防范 .....    | 15 |
| 第一节 防范招聘陷阱 .....          | 15 |
| 一、招聘诈骗 .....              | 16 |
| 二、中介合法性的法律鉴定 .....        | 18 |
| 三、招工不能收押金及扣押证件 .....      | 20 |
| 第二节 正确面对就业歧视 .....        | 22 |
| 一、什么是就业歧视 .....           | 23 |
| 二、《就业促进法》对就业歧视的有关规定 ..... | 23 |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 三、如何应对就业歧视 .....            | 25 |
| 第三节 就业协议 .....              | 27 |
| 一、就业协议的签订 .....             | 28 |
| 二、背信违约不可取 .....             | 31 |
| <br>第三章 毕业生签约时的法律保护 .....   | 34 |
| 第一节 用人单位不签合同的应对措施 .....     | 34 |
| 一、什么是劳动合同,签订劳动合同的基本原则 ..... | 35 |
| 二、劳动合同的种类 .....             | 36 |
| 三、劳动合同是谁和谁签订的 .....         | 37 |
| 四、劳动合同应当在什么时候签订 .....       | 39 |
| 五、用人单位如果不签订劳动合同的应对措施 .....  | 39 |
| 第二节 劳动合同的审查 .....           | 40 |
| 一、劳动合同的必备条款 .....           | 40 |
| 二、劳动合同的约定条款 .....           | 41 |
| 三、劳动合同的审查 .....             | 43 |
| 四、职前培训与合同签订的关系 .....        | 45 |
| 五、谁能签订无固定期限劳动合同 .....       | 47 |
| 六、竞业限制针对谁 .....             | 49 |
| 第三节 无效劳动合同 .....            | 51 |
| 一、签约时劳动者的知情权 .....          | 51 |
| 二、伪造文凭,劳动合同无效 .....         | 52 |
| <br>第四章 试用期间的法律问题 .....     | 58 |
| 第一节 试用期约定的合法性问题 .....       | 58 |
| 一、试用期可否不签劳动合同 .....         | 59 |

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 二、试用合同合法吗 .....         | 60 |
| 三、多次试用合法吗 .....         | 60 |
| 四、试用期与见习期的区别 .....      | 62 |
| 第二节 试用期的规定 .....        | 63 |
| 一、试用期有多长 .....          | 64 |
| 二、试用期工资怎么算 .....        | 65 |
| 三、试用期单位能否随意辞退职工 .....   | 65 |
| 四、试用期内可以随时“走人”吗 .....   | 67 |
| <br>第五章 职场中的法定权利 .....  | 69 |
| 第一节 薪酬待遇 .....          | 69 |
| 一、薪酬待遇有哪些 .....         | 71 |
| 二、最低工资的有关规定 .....       | 71 |
| 三、综合工时制下的工资计算 .....     | 75 |
| 四、不定时工作制下的工资计算 .....    | 77 |
| 五、何种情形下单位可以合法扣除工资 ..... | 78 |
| 六、未完成工作任务是否应有工资 .....   | 78 |
| 第二节 休息休假 .....          | 80 |
| 一、休息休假有哪些 .....         | 81 |
| 二、加班工资怎么算 .....         | 81 |
| 三、带薪年假有哪些 .....         | 82 |
| 第三节 劳动保障 .....          | 84 |
| 一、社会保险 .....            | 86 |
| 二、患病职工有何医疗待遇 .....      | 87 |
| 三、单位能否辞退患病职工 .....      | 88 |
| 四、患职业病职工的待遇与权利 .....    | 89 |



|                         |         |
|-------------------------|---------|
| 五、职业危害防护 .....          | 90      |
| 第四节 女职工的特殊保护 .....      | 91      |
| 一、女职工的特殊劳动保护 .....      | 92      |
| 二、女职工怀孕能被炒鱿鱼吗 .....     | 93      |
| 三、产假有新规 .....           | 93      |
| 第五节 其他问题 .....          | 94      |
| 一、岗位研究成果的归属权 .....      | 95      |
| 二、劳动合同可以变更吗 .....       | 96      |
| 三、换岗调薪程序的合法化运作 .....    | 98      |
| <br>第六章 离职时的法律保护 .....  | <br>100 |
| 第一节 劳动合同的解除 .....       | 100     |
| 一、劳动合同解除的类别 .....       | 101     |
| 二、劳动者的辞职程序 .....        | 105     |
| 三、对非法用工说不 .....         | 106     |
| 四、用人单位不能任意解约 .....      | 107     |
| 五、如何面对经济性裁员 .....       | 109     |
| 六、无固定期限劳动合同可以解除 .....   | 110     |
| 第二节 劳动合同解除的相关问题 .....   | 111     |
| 一、劳动者只承担两类违约金 .....     | 112     |
| 二、经济补偿金怎么算 .....        | 113     |
| 三、合同终止也有经济补偿金 .....     | 115     |
| 四、解约时用人单位的责任和义务 .....   | 117     |
| <br>第七章 职场维权的法律程序 ..... | <br>119 |
| 第一节 劳动争议的解决途径 .....     | 119     |

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 一、劳动争议能否先起诉 .....        | 121 |
| 二、劳动仲裁管什么 .....          | 124 |
| 三、劳动者的举证责任 .....         | 125 |
| 四、劳资纠纷的审理期限 .....        | 127 |
| 五、用人单位不履行劳动仲裁裁决怎么办 ..... | 127 |
| 六、《刑法》新增恶意欠薪罪 .....      | 128 |
| 第二节 工伤赔偿 .....           | 130 |
| 一、什么是工伤 .....            | 132 |
| 二、工伤赔偿的项目和赔偿主体 .....     | 133 |
| 第三节 派遣用工的权利主张 .....      | 136 |
| 一、劳务派遣单位的义务 .....        | 138 |
| 二、被派遣劳动者的权利 .....        | 139 |

## 下篇:创业法律知识篇

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 第一章 投资创业 .....      | 143 |
| 一、可以选择哪种创业模式 .....  | 144 |
| 二、个体工商户的申办程序 .....  | 144 |
| 三、合伙企业的申办程序 .....   | 145 |
| 四、公司的设立程序 .....     | 154 |
| 五、个人独资企业的设立程序 ..... | 161 |
| 六、大学生创业的优惠政策 .....  | 162 |
| 七、网上开店的法律问题 .....   | 164 |
| 第二章 大展宏图 .....      | 170 |
| 一、公司经营管理实务 .....    | 172 |

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| 二、合伙企业的经营管理 .....          | 177     |
| 三、民事合同的签订 .....            | 180     |
| 四、商标权的保护 .....             | 185     |
| 五、专利权的保护 .....             | 188     |
| <br>第三章 破产清算 .....         | <br>194 |
| 一、不同企业类型的法律责任 .....        | 195     |
| 二、企业破产的清算程序 .....          | 196     |
| 三、破产清算的还债顺序 .....          | 199     |
| <br>练习题 .....              | <br>202 |
| 附录一 中华人民共和国劳动法 .....       | 218     |
| 附录二 中华人民共和国劳动合同法 .....     | 236     |
| 附录三 中华人民共和国就业促进法 .....     | 258     |
| 附录四 工伤保险条例 .....           | 271     |
| 附录五 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 ..... | 289     |

## 上篇：就业法律知识篇 >>



## 第一章 《劳动法》的法律法规概述

### 【导入案例】 就业陷阱:大学毕业生需警惕

2009年8月10日,大学毕业生朱婷找到了自己喜爱而且符合自己大学所学专业的工作。签订劳动合同时,公司提出工作期限3年,试用期6个月。虽然朱婷觉得试用期太长,且其间的月工资比正式工少了700元,但基于爱好和就业压力,还是答应了。转眼到了2010年2月,合同约定的试用期将满,尽管朱婷自我感觉良好,同事也常常给予赞誉,但公司却表示对她的工作、生活表现“不是很满意”,故根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第二十五条规定的“在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同”,要求朱婷走人。朱婷虽一再追问具体原因,公司却一直没有明确答复。实际上,这是公司利用试用期让朱婷廉价为其工作了半年。(案例来源:劳动合同法网,2010年7月16日)

**【案例点评】**虽然《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)规定,用人单位在试用期内可以解除与劳动者的劳动合同,但并非可以随心所欲,而是有着严格的规定,最根本的一点就是要有证据证明“劳动者不符合录用条件”。就此而言,首先,

用人单位应当预先公布“录用条件”让劳动者了解,劳动者在法律规范的范围内,也有权提出异议。其次,用人单位还必须有证据证明劳动者不符合预先公布的录用条件,如劳动者有违规、违纪、违法行为,不能胜任该项工作等。本案中,姑且不论公司是否事先向朱婷公布过录用条件,但公司至少不能说明对朱婷为什么“不是很满意”,更不能提供证据证明“不符合录用条件”,故公司不得单方面解除劳动合同。劳动者遇到这种情况,可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁,也可以向法院提起诉讼。

**【法条链接】**《劳动合同法》第三十九条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:

- (一)在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (二)严重违反用人单位的规章制度的;
- (三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- (四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
- (五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六)被依法追究刑事责任的。

当前,面对严峻的就业形势,刚刚走出校门、踏上社会的大学毕业生,就招聘广告、应聘面试、洽谈工作岗位和工资福利待遇以及签订劳动合同等问题,往往感到力不从心、眼花缭乱,某些用人单位却乘机在这些环节设置陷阱,等候大学毕业生上当受骗。很多涉世不深的学生和望子成龙的家长们常常“有病乱投医”,结果向骗子“投怀送抱”。因此,学习了解《劳动法》知识,有利于大学生理性认识“就业陷阱”,维护自身合法权益。

## 一、了解《劳动法》知识的意义

### 1. 了解《劳动法》知识,是大学生就业时的需求

随着社会主义市场经济体制的不断完善,《劳动法》的地位和作用越来越受到重视。在大学生就业过程中,《劳动法》的作用日益凸显。实践表明,了解和掌握《劳动法》的一般原理和基本知识,对大学生依法维护自身合法权益以及进一步择业乃至创业都将具有重要的指导意义。

### 2. 了解《劳动法》知识,有助于劳动者正确签订和履行劳动合同

劳动合同是约束劳动者和用人单位的行为以及处理今后纠纷的重要法律依据,签订和履行劳动合同的每个环节,都需要劳动者具有一定的法律常识,所以劳动者在签订劳动合同之前最好先了解一下劳动法律和法规方面的知识。例如,了解劳动合同双方当事人权利义务,劳动合同的订立、履行、变更、终止和解除,法律责任等规定,这样劳动者才有可能争取一些对自己有利的权利和义务,或者一旦日后用人单位违反合同规定,劳动者就可以利用法律武器来维护自己的权益。

### 3. 了解《劳动法》知识,有助于劳动者依法维护自身合法权益

在许多劳动争议案件中,劳动者的合法权益受到了侵害,却因为缺乏维权知识而处于被动地位。了解一些常用的《劳动法》知识,有利于求职者在日后可能出现的纠纷中争取主动权。例如,劳动合同的试用期超过规定期限的,当事人可以要求变更相应的劳动合同期限;或者要求用人单位对超过的期限,按照非试用期工资标准支付工资。



## 二、《劳动法》的概念与宗旨

### 1.《劳动法》的概念

《劳动法》是调整劳动关系以及与其他劳动关系密切联系的其他社会关系的法律规范的总和。《劳动法》有广义和狭义之分。在我国,狭义的《劳动法》是指《中华人民共和国劳动法》,即1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过的《中华人民共和国劳动法》。广义的《劳动法》是调整劳动关系及与其他劳动关系密切联系的社会关系的各种法律规范的总称,它包括:

- (1)全国人大及其常委会制定的劳动法律。
- (2)国务院制定的劳动行政法规。
- (3)国务院各部委制定的劳动规章。
- (4)地方性劳动法规和规章。
- (5)我国批准的国际劳工公约。

### 【阅读材料】《劳动法》和《劳动合同法》的关系

为了完善劳动合同制度,明确劳动合同双方当事人的权利和义务,保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳定的劳动关系,2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过《中华人民共和国劳动合同法》,该法于2008年1月1日施行。

《劳动合同法》与《劳动法》都是全国人大常委会讨论通过的法律,按照我国《立法法》的规定,出自同一机构、不同时期的两部法律如果出现了法律冲突,就应该采用新法取代旧法的方式去解决这个冲突。即实际上应该按照《劳动合同法》的规定办理,因为