



全国普法宣传教育活动推荐用书



实用百科速查速用
shiyong baike sucha suyong

一本书完美解决您求职就业中可能遇到的所有劳动法律问题

劳动法

LAODONGFA
SUCHASUYONG
DAQUANJI

法宝网◎主编

速查速用大全集



不可不知的
劳动法律常识
速查速用大全集

★ **百科全书式全面覆盖：**全面囊括求职与就业、劳动合同、职业培训、工资、社会保险和福利等与劳动者切身利益紧密相关的方方面面，详实细致。

★ **典型案例、精彩解析：**每个小节都以现实困惑为切入点，进行相关法律知识的阐述，让您轻松学会劳动法专业知识和应用技巧。

★ **律师解惑、权威专业：**本书律师点评环节内容均由经验丰富的执业律师撰写，保证为您提供标准的法律解答，帮您维权解疑。

★ **链接法条、有理有据：**每条法律知识之后都附有相关法律条文原文，让您在面对法律问题时，能够做到知其然并知其所以然，学会依法维权。

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

014034025

D922.504

98

全国普法宣传教育活动推荐用书



实用百科速查速用



一本书完美解决您求职就业中可能遇到的所有劳动法律问题

劳动法

LAODONGFA
SUCHASUYONG
DAQUANJI

法宝网◎主编

速查速用大全集

法宝网◎主编



北航

C1722204

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

D922.504
98

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动法速查速用大全集: 案例应用版/法宝网

主编. —北京: 中国法制出版社, 2014. 3

(实用百科速查速用)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 5238 - 0

I. ①劳… II. ①法… III. ①劳动法 - 基本知识 - 中国
IV. ①D922. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 040061 号

策划编辑 刘 峰 (52jm.cn@163.com)

责任编辑 徐樱子

封面设计 周黎明

劳动法速查速用大全集: 案例应用版

LAODONGFA SUCHA SUYONG DAQUANJI; 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/2014 年 4 月第 1 版

印张/14.5 字数/159 千

2014 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 5238 - 0

定价: 36.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

值班电话: 66026508

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 66033393

编辑部电话: 66038902

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

“劳动”和每一个人都有着密切的关系。对于大多数人而言，每天都在用劳动创造着生活。劳动者在社会中是一个相当庞大的群体，规范和调整劳动关系是我国社会法治生活中所不可或缺的一部分。我国专门制定了《中华人民共和国劳动法》等劳动法律来调整劳动关系，维护劳动者的合法权益。而对于普通劳动者而言，晦涩的法言法语很难读懂，专门去学习一下劳动法律知识也没有时间和精力，但是在劳动过程中遇到法律问题时，又感觉一头雾水。继而，简单又快捷地学到劳动法律知识成为一项重要的问题。为帮助广大劳动者解决这一重要问题，高效地了解劳动法律知识，我们特意编写了《劳动法速查速用大全集（案例应用版）》一书。在本书中，我们介绍了求职与就业、劳动合同、职业培训、工作时间与休息休假、工资、社会保险与福利、女职工和未成年工保护、劳动安全卫生、工伤事故与损害赔偿、劳动争议解决等法律知识。

本书在内容组织上主要分为以下三个版块：

第一，现实困惑。我们精选了生活中的常见案例，用简练、通俗、生动的语言加以整理汇编，向读者展示了一个个似乎可以亲眼所见的故事，并引发读者维权思考。

第二，律师答疑。针对上面案例中的法律困惑，我们以专业律师的角度和水平给读者作出了详细而全面的解答，给读者的维权之路指明了方向。

第三，法条链接。在前面两部分解决了现实困惑，知道如何维权后，我们又及时地列明了相关的法律规定，给读者一个宏观学习法律专业知识的机会。

至于本书的特色，有“通俗性”、“实用性”以及“广泛性”。考虑到读者的大众性，我们在编书的过程中，始终奉行着这样一个初衷——用通俗的语言把法律问题交代得彻彻底底、明明白白。此外，仅通俗还不够，一定还要实用和广泛。因为只有这样，才能给形形色色的大众以法律指导，才能在帮助您解决纠纷

和维权的问题上有所成就。

此外,本书还有最重要的一个特色,那就是“便捷性”。本书以小问题做目录,并以科学的分类加以整理,使读者在检索某个法律问题时能够在很短的时间内就能完成,真正实现“速查速用”。

“传播法律知识,维护合法权益”——这是我们的口号。我们衷心地希望本书能成为您身边最全能的法律助手!

目 录

CONTENTS

第一章 求职与就业

- ◎见习期和试用期有什么不同? 1
- ◎劳动者离职后还要为原单位保守商业秘密吗? 3
- ◎退役军人可以要求当地民政部门安排工作吗? 5
- ◎下岗人员再就业从事个体经营可以享受哪些优惠? 6
- ◎外国人在我国就业是否需要取得相应的资格证书? 8
- ◎港澳台地区的居民可以在大陆就业吗? 10
- ◎怎样才能取得职业资格证书? 11
- ◎变相使用童工的形式有哪些? 13
- ◎大学生在校期间打工遭受侵权是否可以依据《劳动法》
来维权? 14
- ◎劳动者可以自由择业吗? 16

第二章 劳动合同

- ◎劳动者在试用期内该不该签劳动合同? 19
- ◎劳动合同中排除劳动者权利的条款是否有效? 20
- ◎签订劳动合同时劳动者是否有义务交“押金”? 22

- ◎合法有效的劳动合同可以随意变更吗? 24
- ◎劳动者没签字合同生效吗? 26
- ◎劳动合同中能否约定违约的经济赔偿责任? 28
- ◎劳动者没签劳动合同是不是真的就白干了? 30
- ◎公司规章制度与劳动合同相抵触应以哪个为准? 32
- ◎哪些情形下用人单位不得解除劳动合同? 35
- ◎合同期满未续订,以后的实际劳动关系应如何认定? 36
- ◎在职的劳动者被其他公司录用应否承担违约责任? 37
- ◎劳动者提前解除劳动合同是否应承担经济赔偿金? 40
- ◎用人单位能否以经营不善为由单方面解除劳动合同? 42
- ◎单位单方面解除劳动合同,需要向劳动者支付经济
 补偿金吗? 44
- ◎劳动者解除劳动合同应遵循哪些法定程序? 47
- ◎有 20 年工龄的职工可以要求与单位签订无固定期限
 劳动合同吗? 48
- ◎劳动合同约定的劳动者享有权益的标准能否低于集体
 合同规定的标准? 51

第三章 职业培训

- ◎用人单位是否有义务对劳动者进行职业培训? 54
- ◎入职前培训能否认定为劳动关系建立? 55
- ◎公司与员工签订劳动合同时能否向员工收取培训费? 56
- ◎解除劳动合同时劳动者是否要向用人单位赔偿培训费? 58
- ◎职业技能考核争议是否属于劳动争议的处理范围? 59
- ◎违反职业技能规定要承担什么法律责任? 61

第四章 工作时间与休息休假

◎工作日怎么计算？	63
◎工作时间必须朝九晚五吗？	64
◎实行不计时工作制与加班加点有什么不同？	65
◎非全日制用工也每天都要工作吗？	67
◎用人单位能否与劳动者签订协议延长工作日？	68
◎用人单位能否因劳动者拒绝加班而将其辞退？	69
◎未成年工举报单位违法延长工作时间，劳动部门不予 受理怎么办？	72
◎老板随意提高定额指标强迫工人加班加点怎么办？	73
◎单位变相延长劳动时间是否合法？	75
◎公司能否干涉职工探亲假的具体活动？	77
◎女职工休了产假还能享受探亲假吗？	79
◎再婚夫妻能否享受婚假？	80

第五章 工资

◎最低工资是指所有报酬加一起吗？	82
◎单位包吃包住时所付的工资能否低于最低工资？	83
◎实行计件工资制时工人所得工资能否低于最低工资？	85
◎用人单位能否以实物抵充工资？	86
◎家教辅导无效果家长是否可以拒付报酬？	88
◎劳动者能否主张用人单位按原劳动合同的规定支付工资？ ...	90
◎用人单位是否有权对批准带薪上学的劳动者扣发奖金？	93
◎用人单位能否因职工身有残疾而不实行同工同酬？	95
◎工资是否必须在用人单位与劳动者约定的日期支付？	96

- ◎劳动者在法定工作时间内参加社会活动，用人单位能否扣发劳动者工资？ 97

第六章 社会保险和福利

- ◎社会保险与商业保险有何不同？ 99
- ◎哪些人能参加基本养老保险？ 101
- ◎职工能不能拒绝参加基本养老保险？ 102
- ◎单位和个人应当如何缴纳养老保险费？ 104
- ◎脱产学习人员、请长假的职工的个人缴费工资基数是如何确定的？ 105
- ◎用人单位不为职工缴纳基本养老保险，职工该怎么办？ 106
- ◎医疗保险费应当如何缴纳？ 107
- ◎基本医疗保险基金个人账户可以由职工随意支配吗？ 109
- ◎职工因工伤退出工作岗位后，公司还需为其缴纳基本医疗保险费吗？ 111
- ◎单位没给职工缴纳医疗保险，职工患病医疗费如何支付？ 112
- ◎基本医疗保险个人账户余额是否可以继承？ 114
- ◎生育保险费由谁缴纳？ 115
- ◎女职工流产费用是否由生育保险基金支付？ 116
- ◎职工主动要求解除劳动合同，能否领取到失业保险金？ 117
- ◎因违规被开除的失业人员，可否享受失业保险待遇？ 119
- ◎下岗职工能否享受失业保险待遇？ 120
- ◎在哪些情况下职工可以提取住房公积金？ 122
- ◎单位不缴、少缴住房公积金，职工怎么办？ 123
- ◎有住房的职工单位还需要为其缴纳住房公积金吗？ 125

第七章 女职工和未成年工保护

◎女性在找工作时遭到性别歧视怎么办？	127
◎女职工在三八妇女节上班是否属于加班？	129
◎单位是否可以因女职工结婚而与其解除劳动合同？	130
◎处于经期的女职工可否要求单位给予特殊照顾？	132
◎用人单位能否对存在严重违纪行为的怀孕女职工解除 劳动合同？	134
◎女职工怀孕期间，用人单位可以解除劳动合同吗？	136
◎用人单位在何种情况下可以招用童工？	137
◎好心收留未成年男童并让他在店内帮工是否违法？	140
◎单位应该遵守女职工孕期的劳动范围限制规定吗？	142

第八章 劳动安全卫生

◎什么是有害工作环境？	144
◎造成职业病的工作岗位主要有哪些？	145
◎职业病诊断由什么部门负责？	147
◎职业病证明如何办理？	148
◎我国对职业病防治的管理有哪些规定和要求？	150
◎申请职业病鉴定需要提交什么材料？	152
◎如何鉴定劳动者所患疾病是职业病？	154
◎职工对职业病诊断机构的诊断结果不服，如何申请再次 鉴定？	155

第九章 工伤事故与损害赔偿

- ◎工伤认定申请的主体有哪些? 157
- ◎申请工伤认定有时间限制吗? 159
- ◎申请工伤认定需要提交哪些材料? 160
- ◎工作时间在工作岗位突发疾病死亡,是否应认定为工伤? 162
- ◎自由职业人员发生工伤能够享受工伤待遇吗? 163
- ◎临时工发生工伤能够享受工伤待遇吗? 164
- ◎退休返聘人员因工负伤是否算工伤? 166
- ◎职工在两个单位同时就业而发生工伤,各用人单位应如何
承担责任? 167
- ◎职工在上下班途中不慎受伤,是否可以按工伤处理? 169
- ◎认定工伤的时效已过,该怎么办? 170
- ◎劳动能力鉴定的范围是什么? 171
- ◎医疗终结与否是否影响工伤认定? 173
- ◎职工因工多处受伤的,伤残等级如何评定? 174
- ◎工伤保险待遇包括哪些内容? 175
- ◎什么情况下工伤职工停止享受工伤保险待遇? 177
- ◎单位能否以医疗事故为借口,拒付工伤医疗费? 178

第十章 劳动争议的解决

- ◎劳动争议有哪些类型? 180
- ◎发生劳动争议该怎么办? 181
- ◎如何确定劳动争议发生之日? 183
- ◎在劳动争议中职工不服公司的处理决定该怎么办? 184
- ◎因工伤向劳动争议仲裁庭提起仲裁后撤诉,获批后再次

提起仲裁的, 仲裁庭是否受理?	186
◎工伤争议仲裁过程中是否可适用先予执行?	187
◎用人单位能否在诉讼中变更对劳动者的处理决定?	189
◎用人单位不履行仲裁或判决结果怎么办?	190
◎发生劳动争议后, 应如何申请劳动仲裁?	191
◎劳动争议处理机构应否受理劳动合同的解除争议?	193
◎协商、调解、仲裁哪项为劳动争议处理的必经程序?	195
◎职工和用人单位不在同一地区, 发生劳动争议如何确定 仲裁管辖?	197
◎仲裁时效是由仲裁委员会说了算吗?	198

附录法规

中华人民共和国劳动法	200
(2009 年 8 月 27 日)	
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	210
(2001 年 4 月 16 日)	
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)	211
(2006 年 8 月 14 日)	
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 (三)	214
(2010 年 9 月 13 日)	
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 (四)	217
(2013 年 1 月 18 日)	

第一章 求职与就业

见习期和试用期有什么不同?



邓某是一名刚毕业的大学生,由于就业形势较差,邓某花了三个月的时间才在一家广告公司找到工作,他与该公司签订了三年的劳动合同。但合同规定,邓某的见习期是一年,试用期是三个月。邓某只听过试用期,不明白见习期是什么意思,那么,到底什么是见习期,见习期和试用期有什么区别呢?



见习期是用人单位针对应届毕业生进行业务适应以及考核的一种制度。根据我国《劳动部办公厅对〈关于劳动用工管理有关问题的请示〉的复函》中规定:“大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的,仍应按原规定执行为期一年的见习期制度,见习期内可以约定不超过半年的试用期。”

见习期和试用期主要有以下几点区别:

首先,二者的设定的原因不同。见习期的设定是为了使大学毕业生熟悉工作内容以及考核;而试用期的设定则是为了给雇佣双方提供一个互相了解、双向选择的期限。

第二,二者的法定期限不同。见习期包括在劳动合同期限在内,一共为一年;而根据法律规定试用期的期限不能超过6个月。如果双方签订的劳动合同期限在3个月到1年之间的,则劳动者的试用期不能超过1个月;如果双方签订的

劳动合同期限在1年到3年之间的,则劳动者的试用期不能超过2个月;如果双方签订3年以上固定期限或者无固定期限的劳动合同,则劳动者的试用期不能超过6个月。

第三,二者的范围不同。见习期适用于应届毕业生业务考核,这里所说的应届毕业生主要是大学专科、或者中专技校的学生;而根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第19条的规定,而试用期是雇佣双方之间的一种考察期限,双方可以自行约定,但是不能违背我国相关法律规定。在此期间,双方了解、互相选择。它不仅适用于初次就业的劳动者,还适用于再次就业时变更工作岗位或工种的劳动者。

第四,二者的效力不同。在试用期期间,员工如果觉得不合适随时可以与单位解除劳动合同。同样,如果用人单位对员工不满意,只要能够证明他不符合录用条件也可以随时解除劳动合同;但是见习期就不同,如果劳动者期满合格的话,用人单位应为其办理转正手续,并为其安排工作岗位。相反如果劳动者不合格的话,用人单位可以降低工资或者延长见习期限,如果仍不合格或者表现特别不好的,也可以将其解雇。



《劳动部办公厅对〈关于劳动用工管理有关问题的请示〉的复函》

四、关于见习期与试用期。大中专、技校毕业生新分配到用人单位工作的,仍应按原规定执行为期一年的见习期制度,见习期内可以约定不超过半年的试用期。

《中华人民共和国劳动合同法》

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不

得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

劳动者离职后还要为原单位保守商业秘密吗？



现实困惑

范某是某高校计算机专业的一名学生，毕业后，他到一家网络开发公司做软件开发工作，他与该网络公司签了两年的劳动合同，双方在合同中除了约定工作内容、期限及待遇外，还约定了保密条款，即范某在与该公司终止劳动合同后一年内，不可以到有竞争关系的其他软件开发公司就职，也不可以研发与公司有竞争关系的同类软件产品。两年后，双方的劳动合同到期，此时范某从网上了解到自己在该网络公司参与设计研发的软件目前市场上很紧缺，很多单位都高薪聘请该类软件的人才。范某被很多公司网上报出的薪酬吸引，于是决定不再续签劳动合同，而是去了出高薪的一家单位。原网络开发公司得知此事后，要求范某赔偿经济损失。对此范某认为，尽管自己和网络公司当时签了保密条款，但公司曾答应范某可以随时离职，既然合同已经到期，那保密条款当然也不具有法律效力了。双方因此发生争议。那么，劳动者离职后还要为原单位保守商业秘密吗？



律师解答

劳动者离职后应当为原单位保守商业秘密，同时用人单位应给劳动者一定的经济补偿。商业秘密是指不为公众所知悉，能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。我国《劳动法》第22条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。”我国《劳动合同法》第23条也规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同

中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”由此可见，在保护商业秘密中，竞业限制是一个有效的保护方式。雇佣双方在订立劳动合同时可以约定保守商业秘密的条款。但是，双方之所以签订保密条款，是为了限制劳动者在合同期限结束后，到同行业的竞争者处就业，以避免泄露秘密给单位带来经济损失。此种情况下，为了保障劳动者的权利，在这段期限内，用人单位应当支付给劳动者一定的补偿金。

具体到本案，范某如果与该网络开发公司解除劳动合同到其他公司工作，很可能使该公司的利益遭受损失，因此该公司可以与范某签订保密条款。但是该网络开发公司虽然与范某签订了保守商业秘密的条款，却只是在合同中明确规定了保守商业秘密的期限，和范某应承担的违约责任，而没有涉及对范某的经济补偿，这属于用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利的行为，根据《劳动合同法》第26条的规定，该保密条款无效，用人单位不得追究范某的违约责任。



法条链接

《中华人民共和国劳动法》

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(二) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三) 违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

退役军人可以要求当地民政部门安排工作吗？



现实困惑

林某是一名志愿兵，他在一次执行任务时受伤，留下了残疾。林某退役后，因为身有残疾一直没有单位愿意接收他。时间久了，林某非常郁闷，无奈之下找到当地的民政部门，要求政府帮助他解决工作。但是当地的民政部门拒绝了他的请求，说这不属于他们的职权范围。那么，退役的军人可以要求当地民政部门安排工作吗？



律师答疑

林某可以要求当地民政部门安排工作。根据《中华人民共和国兵役法》的规