

郑文睿 等 著

LABOR
LAW

人人都要知道的 劳动法

职场法律常识
一本通

- ◎招聘中出现就业歧视怎么办？
- ◎二倍工资怎么计算？
- ◎保密期何时是个头？
- ◎N，N+1，2N，2N+1是指什么？
- ◎任何时候都可以拒绝加班吗？
- ◎劳动争议有几种处理方式？

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

郑文睿 等 著

LABOR
LAW

人人都要知道的
劳动法

职场法律常识
一本通

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人人都要知道的劳动法：职场法律常识一本通 / 郑文睿等著.

—北京：中国法制出版社，2019.5

ISBN 978-7-5216-0257-9

I. ①人… II. ①郑… III. ①劳动法—基本知识—中国

IV. ① D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 094398 号

责任编辑：戴蕊 熊林林

封面设计：杨泽江

人人都要知道的劳动法：职场法律常识一本通

RENREN DOUYAO ZHIDAO DE LAODONGFA ; ZHICHANG FALÜ CHANGSHI YIBENTONG

著者 / 郑文睿等

经销 / 新华书店

印刷 / 三河市国英印务有限公司

开本 / 710 毫米 × 1000 毫米 16 开

版次 / 2019 年 5 月第 1 版

印张 / 14.5 字数 / 206 千

2019 年 5 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5216-0257-9

定价：48.80 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真：010-66031119

网址：<http://www.zgfs.com>

编辑部电话：010-66066620

市场营销部电话：010-66033393

邮购部电话：010-66033288

(如有印装质量问题，请与本社印务部联系调换。电话：010-66032926)

第一章**劳动法的调整范围 _ 001****001 _ 一、《劳动法》给予的保护****002 _ (一) 为什么一定要受《劳动法》保护?****004 _ (二) 《劳动法》的保护对象****005 _ 二、劳动关系是什么——按照标准整容****005 _ (一) 已经签订书面劳动合同时劳动关系的确认****007 _ (二) 未签订书面劳动合同时劳动关系的确认****011 _ 三、特殊的劳动关系辨认——特殊项确认****011 _ (一) 非全日制用工****012 _ (二) 劳务派遣****014 _ 四、哪些不属于劳动关系?****第二章****招聘和就业促进 _ 017****017 _ 一、找工作须知**

017 _ (一) 怎么应聘找工作呢?

018 _ (二) 招聘中出现就业歧视怎么办?

019 _ (三) 招聘中的假文凭和注水简历

020 _ (四) 招聘中禁止抵押或担保

020 _ (五) 三方协议是咋回事?

021 _ (六) 充分利用好报到证

022 _ 二、就业促进与政府责任

022 _ (一) 岗位属于稀缺资源

022 _ (二) 促进就业的政府责任

第三章

劳动合同的签订 _ 024

024 _ 一、签订劳动合同的注意事项

024 _ (一) 怎么签订劳动合同?

025 _ (二) 劳动合同包含哪些内容?

027 _ (三) 区分劳动合同和劳动关系

028 _ 二、双倍工资的惩罚

028 _ (一) 不签劳动合同的惩罚

032 _ (二) 劳动者不签劳动合同, 单位也要赔偿吗?

034 _ (三) 劳动合同期限届满后未续签合同是否应当支付二倍工资?

035 _ (四) 二倍工资怎么计算?

036 _ 三、关于试用期

036 _ (一) 试用期是怎么约定的?

041 _ (二) 试用期的工资给多少呢?

042 _ (三) 试用期是不是没有社保啊?

第四章

无固定期限劳动合同 _ 043

043 _ 一、什么是无固定期限劳动合同?

043 _ 二、无固定期限劳动合同的订立

047 _ 三、无固定期限劳动合同的解除

第五章

服务期、保密和竞业限制 _ 050

050 _ 一、揭开服务期及其违约金的面纱

050 _ (一) 火眼金睛识别服务期

052 _ (二) 教你计算服务期违约金

054 _ (三) 服务期内劳动报酬能否提高?

054 _ (四) 劳动合同期与服务期脱节, 怎么办?

055 _ (五) 劳动者服务期内解除合同的违约金支付问题

057 _ 二、嘘! 保持沉默, 坚守底线!

057 _ (一) 保守商业秘密!

059 _ (二) 保密协议(条款)中一定要约定违约金吗?

060 _ (三) 无约定即无限制?

061 _ (四) 竞业限制协议究竟限制什么?

063 _ (五) 竞业限制补偿金、违约金约定有讲究

065 _ (六) 竞业限制如何解除?

067 _ (七) 保密何时是个头?

069 _ (八) 保密的证据留痕特别谈

第六章

劳动合同的解除和终止 _ 071

071 _ 一、劳动合同的解除

071 _ (一) 双方协商解除劳动合同

071 _ (二) 劳动者单方面解除劳动合同

073 _ (三) 用人单位单方面解除劳动合同

075 _ 二、经济补偿金

075 _ (一) 认识经济补偿金

077 _ (二) 经济补偿金怎么计算?

086 _ (三) 常见的 N, N+1, 2N, 2N+1 指什么?

088 _ 三、赔偿金

088 _ (一) 赔偿金的适用情形

090 _ (二) 赔偿金的具体情形

091 _ 四、劳动合同终止

092 _ (一) 劳动合同终止的情形

094 _ (二) 劳动合同不得终止的情形

094 _ (三) 关于劳动合同终止的经济补偿金与赔偿金

096 _ (四) 关于劳动合同终止的特殊提示

第七章

工作时间和休息休假 _ 098

098 _ 一、工作时间

099 _ (一) 标准工时制是什么?

099 _ (二) 综合计算工时制加班时间怎么算?

100 _ (三) 不定时工作制有哪些值得注意的情况?

102 _二、休息休假

102 _ (一) 劳动者一般每天有多少休息时间?

103 _ (二) 劳动者每周能休息多少天?

105 _ (三) 我国的法定节假日有哪些?

107 _ (四) 年假应该怎么休?

109 _ (五) 特殊的休假——“探亲假”是怎么规定的?

112 _ (六) 人生喜事花烛夜, 手捧婚假小攻略!

114 _ (七) 新手爸妈的疑惑——产假权益有哪些?

117 _ (八) 关于丧假的一些小问题

119 _三、加班工资与加班争议

119 _ (一) 任何时候都可以拒绝加班吗?

120 _ (二) 加班工资该怎么计算?

123 _ (三) 可以任选补休或加班工资吗?

124 _ (四) 请求单位支付加班工资, 举证责任在哪方?

第八章

劳务派遣 _ 127

127 _一、初步了解和认识劳务派遣

128 _ (一) 哪种劳务派遣单位合法?

129 _ (二) 哪些岗位可以进行劳务派遣呢?

131 _ (三) 劳务派遣中的劳动合同到底和谁签?

132 _ (四) 劳务派遣协议是什么?

132 _ (五) 劳务派遣也有试用期吗?

134 _二、派遣争议何时了, 解决思路知多少?

134 _ (一) 个人与个人之间能签劳务派遣协议吗?

134 _ (二) 被派遣劳动者的工资由谁发放?

136 _ (三) 劳务派遣无工作期间的工资怎么办?

137_ (四) 被派遣劳动者的社保费用谁来缴?

138_ (五) 工伤事故该找谁?

139_ (六) 无工作期间, 劳务派遣单位能解除劳动合同吗?

141_ (七) 用工单位因被派遣劳动者怀孕将其退回合法吗?

143_ (八) 被派遣劳动者有年假吗?

第九章

工资与劳动报酬 146

146_ 一、工资及工资发放

146_ (一) 什么是工资?

148_ (二) 最低工资标准又是怎么回事?

149_ (三) 试用期工资怎么发?

150_ (四) 高温津贴的注意事项

151_ (五) 劳动合同与工资有什么联系?

153_ (六) 工资怎么发?

154_ 二、休息休假与工资的关系

154_ (一) 加班费的发放

157_ (二) 女职工“三期”工资怎么付?

158_ (三) 不休年假, 工资怎么拿?

159_ 三、工资没着落

159_ (一) 停工、停产、停业工资到底发不发?

159_ (二) 工伤期间没工资?

160_ (三) 工资支付保障

第十章

社会保险 161

161 一、社会保险总述

161 (一) 社会保险包括什么?

161 (二) “五险一金”“五险”“三险一金”的区别

162 (三) 社保怎么缴费?

165 (四) 用人单位与职工约定不参加社会保险

166 二、养老保险保障老有所养

166 (一) 养老保险是什么?

166 (二) 养老保险怎么参加呢?

167 (三) 养老保险金的领取条件

168 (四) 暂停领取养老保险金

169 (五) 领取养老保险金的特殊情形

170 三、工伤保险保障伤有所救

170 (一) 工伤保险是什么?

171 (二) 工伤认定

175 (三) 不认定为工伤的情况

175 (四) 工伤认定的程序

177 (五) 劳动能力的鉴定

178 (六) 工伤保险待遇

182 (七) 因工死亡

182 (八) 停止享有工伤保险待遇

183 四、基本医疗保险保障病有所医

183 (一) 基本医疗保险是什么?

184 (二) 医疗期

188 (三) 例外情况

189 (四) 跨统筹地区的医保关系转移接续

189 五、失业保险提供失业救济

189 _ (一) 失业保险的意义

190 _ (二) 失业保险金的领取条件

191 _ (三) 领取期限

192 _ (四) 失业期间的医疗保险

193 _ (五) 终止领取

194 六、生育保险提供生育保障

194 _ (一) 生育保险的意义

195 _ (二) 享受条件

195 _ (三) 生育津贴

196 _ (四) 生育医疗待遇

196 _ (五) 男性职工与生育保险有关系吗?

197 _ (六) 不予支付的费用

第十一章

劳动争议处理程序 _ 198

198 一、对劳动争议的基本认识

198 _ (一) 什么是劳动争议, 发生劳动争议怎么办?

200 _ (二) 劳动争议有几种处理方式?

200 _ (三) 劳动争议的处理机构有哪些?

202 二、劳动争议仲裁

202 _ (一) 对劳动仲裁的基本认识

204 _ (二) 劳动仲裁的管辖

205 _ (三) 劳动仲裁的基本流程

206 _ (四) 一裁终局

207 三、劳动争议诉讼

- 207 _ (一) 哪些情况下可以提起劳动争议诉讼?
- 208 _ (二) 劳动者凭工资欠条可以直接起诉吗?
- 209 _ (三) 劳动争议案件应当如何举证?
- 210 _ (四) 劳动争议案件如何收费?
- 210 _ (五) 劳动争议诉讼的庭审流程是怎样的?
- 211 _ (六) 法院受理劳动争议案件处理时间有多长?
- 212 _ (七) 小额诉讼程序助力劳动者
- 212 _ (八) 劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的区别是什么?
- 214 _ (九) 劳动仲裁裁决和劳动争议判决如何申请强制执行?
- 215 _ (十) 先予执行的范围
- 216 _ (十一) 劳动者集体仲裁和集体诉讼

后 记 _ 219

第一章 劳动法的调整范围



Hello, 大家好, 我是千千万万名光荣劳动者中的一员, 林美。我将代表千千万万名劳动者提出我们在日常工作中遇到的疑难问题, 然后邀请资深律师和俏丽 HR 来解答, 以便我们在以后的工作和生活中更好地维护自身的合法权益。



大家好! 我是李博律师, 是解决劳动纠纷的专业律师。接下来我将重点给大家讲解《劳动法》及相关法律、法规的法律知识, 并就大家在日常工作中常见的法律问题答疑解惑。

嗨, 大家好, 我是某公司人力资源部门总监 Sophia, 我将和李博律师一起为大家讲解劳动法律相关的知识, 希望大家在以后的工作中带来很大的帮助。



一、《劳动法》给予的保护

人这一生会演绎很多角色, 每个人都会有不同的角色可以选择, 但不管你未来的角色是丈夫还是父亲, 是同学还是朋友, 有一个角色几乎是我们每个人都会经历的——劳动者。那么, 你是否知道, 在自称或者被他人称为劳动者的时候, 你是否能够真正获得《劳动法》给予劳动者的保护呢? 劳动者是谁, 什么样的劳动者才可以获得保护呢?



小贴士

从劳动法基本原理角度,《劳动法》是倾斜性保护劳动者合法权益的法律。而用人单位的合法权益主要由《个人独资企业法》《合伙企业法》《公司法》《证券法》等予以保护。



所谓劳动者,即每一个通过自己的劳动创造价值的人。但是否每一个所谓的创造价值的“劳动者”都是《劳动法》的保护对象呢?显然,在这里作出这样的提问,想要告诉大家的往往是一个相反的答案。

是的,并非所有的“劳动者”都可以得到《劳动法》的保护。比如农民,其属于宪法意义上的劳动者,却不属于劳动法意义上的劳动者。假设某个农民进城打工,那么他就有可能成为劳动法意义上的劳动者。



每一部法律都有自己调整的对象。《劳动法》的调整对象就是用人单位和劳动者之间的劳动关系。

接下来,关于《劳动法》、用人单位、劳动者、劳动关系的故事,且听我们一一道来。

(一) 为什么一定要受《劳动法》保护?



《劳动法》中有关劳动者和用人单位之间的规定大多数系强制性规定,通过约束用人单位对劳动者的管理,使得劳动者能够获得最基本的保护。



没错。其中最为明显也最广为人知的一个强制性规定，就是最低工资的要求。根据各地经济发展的水平，最低工资标准各不一致。为了保障劳动者基本的收入，《劳动法》规定用人单位支付劳动者相应薪酬的时候，不得低于各地规定的最低工资标准。

为什么要强制规定最低工资标准？劳动者以自己的劳动换取来的物质上的回报如果被克扣，那么劳动者的劳动对于其本人来说就是一种不正当的负累。此时，本来应该公平的交换变成了一种不该有的损害。而作为弱势群体的劳动者，很难以其个人的力量去与单位谈判获胜，最终就可能会出现普遍的不公平。《劳动法》关于最低工资标准的规定抑制住了这种最基本的不公平，对于劳动者的回报可以做到最基础的保护。当然，薪酬方面的要求只是举的关于《劳动法》提供的保护的一个例子，除了最低工资的要求，《劳动法》对劳动者还有更多、更全面的保护。

《劳动法》还通过对劳动者的工作时间、休息休假、社会保险、工伤赔偿、经济补偿等进行不断完善的规定，让作为弱势群体的劳动者可以获得最基本和越来越全面的保障。从这些保护性规定中可以看到，《劳动法》存在的目的就是要避免用人单位以其地位上的优势不合理地侵害劳动者的合法权益。所以，成为《劳动法》上符合条件的劳动者，获得相应的法律保护，对于劳动者来说非常必要。



但是，我之前不知道这些，所以工资报酬和工作时间是我自己和用人单位私下商定的。即使不太合理，我为了得到这份工作也事先同意了相关约定，现在反悔说这样的约定无效，人家不同意怎么办啊？而且，仔细一想，我个人反悔，对于用人单位会不会不公平啊？

不用担心，用人单位作为依法成立的组织，有义务遵守法律的规定，尤其需要遵守强制性规定。

另外，你说的对于用人单位是否公平的事情，其实也是不会存在的。



因为法律想要维持的公平是合理合法的公平，劳动者应允了不合理的待遇并不代表这种交易或者交换就是公平的。

（二）《劳动法》的保护对象



并非所有所谓的“劳动者”都能获得如此这般的倾斜保护，要想成为《劳动法》的保护对象，首先得属于《劳动法》的调整范围，即劳动关系。劳动关系是指劳动者与用人单位基于管理与被管理的劳动而产生的社会关系。劳动关系经过劳动法的调整，就成为劳动法律关系。

其实是否存在劳动关系，一般情况下，通过“肉眼”即可辨别，因为我们起码都知道，劳动法保护的是劳动者，而劳动者也就是在用人单位工作的劳动者。找到了正确的劳动者就能辨别出劳动关系的存在。所以对于一般的劳动关系的辨认，有时候并不复杂。



案例速览

王敏和宋珍合伙开了一个花店，王敏每天都在花店努力地工作，希望花店生意可以更好一点，虽然王敏也在通过自己的双手劳动，但她完全是自己给自己赚钱，跟宋珍不是上下级的管理与被管理关系，不是以劳动者

的身份给人打工，而是平等的合作关系，所以就能判断作为花店的工作者，王敏并不是《劳动法》保护的对象。但是，如果王敏为了赚足开花店的经验，去一家花艺公司应聘，每天遵守花艺公司的规章制度上下班，听从公司的指挥和安排，依约定的方式从花艺公司领取工资，这个时候的王敏才是《劳动法》保护的对象。



小贴士

根据劳动法的基本原理，其对劳动者的合法权益应该予以倾斜性保护。但《劳动合同法》立法过程中所坚守的这种价值取向遭到了雇主群体的强烈反对。最后博弈的结果是用人单位在一定情况下也成为《劳动合同法》的保护对象。《劳动合同法》对于用人单位的保护，包括但不限于如下表现：首先，用人单位有自主制定劳动规章制度的权利；其次，当劳动者在服务期内违约时，用人单位有权要求劳动者进行赔偿；最后，当工作有需要保密的情况时，用人单位可以要求劳动者遵守保密义务和竞业限制。

二、劳动关系是什么——按照标准整容

记住一句话，劳动关系不等于劳动合同，劳动关系是劳动关系，劳动合同是劳动合同，需要严格区分劳动关系与劳动合同。

（一）已经签订书面劳动合同时劳动关系的确认



虽然根据《劳动合同法》的规定，用工才是判断劳动关系的标准，但劳动合同是表明劳动者与用人单位之间存在劳动关系的基本形式和最佳证据。