

目录

一、签劳动合同注意事项	3
二、没签劳动合同，怎么证明劳动关系？	9
三、发生工伤时，工友怎样收集劳动关系的证明？	17
附录：相关法律法规原文摘要	23

前言

出门打工，我们会和工厂建立起“劳动关系”。这是从法律意义上给予劳动者和工厂的一种保障。如果遇到老板不依法缴纳社保和公积金、拖欠工资、不给予工龄补偿金、不承担工伤责任……我们可能会走法律程序去解决这些问题。而**证明存在劳动关系**，是常遇到的第一个问题。法律讲求证据，如果劳动关系无法通过合法证据证明，那从法律意义上，就不是这家厂员工。那想要依法维护自身权益就更困难了。

本手册旨在让工友们知道，有什么方法及法律规定，可以证明劳动关系。

安之康信息咨询中心
2018年12月

一、签劳动合同注意事项

可证明劳动关系的证据有哪些？首先说说最重要的——劳动合同。

只要入职工厂，即需按《劳动法》第16及17条规定，和员工签订劳动合同。这是书面证明劳动关系的证据。但签订劳动合同时要留意一些细节，维护合法权益！



1. 空白合同不能签，劳动合同上的内容越详细越好（《劳动合同法》第17条、《劳动法》第19条）

工作地点写的是全国，那就有可能被工厂在全国调来调去。

2. 不能倒签合同日期，防止企业逃避未签劳动合同赔偿双倍工资的责任（《劳动合同法》第82条）

如果工友3月进厂工作，9月才和厂里签劳动合同，写是3月时签的。注意！这可能双倍工资就没了！



3. 约定试用期不得违法（《劳动合同法》第19条、第83条）

合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3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6个月。同一用人单位与同一工友只能约定一次试用期。

4. 排除工友法定权利的霸王条款是无效的（《劳动法》第18条）

法律规定社保和住房公积金必须要买，如果厂里让你签订了《本人自愿不购买》等类似协议，是违法的！协议是无效的！

5. 注意签订无固定期限劳动合同的条件（《劳动合同法》第14条）

无固定期限劳动合同就是没有终止时间的劳动合同。法律上规定员工连续工作10年或连续签订第3份合同时，就可以签！符合条件的工友可主动向工厂争取。



6. 劳动合同自己要有一份在手（《劳动合同法》第16条）

劳动合同最少要一式两份，其中一份由自己保存。工厂不给怎么办？可想办法拍照保存。

常见案例分析

陈明在广州番禺一家陶瓷厂做烧窑工作，经常接触粉尘。入厂时和厂里签订了3年劳动

合同，合同约定：“每天工作 8 小时，月工资为 3000 元，全勤奖为 100 元，每月需从员工工资总额中扣除 10%，年底一次性支付”。陈明在第一个月发工资前，厂里人事要求陈明签《本人自愿不缴纳社保和公积金的说明书》，否则不给他发工资。陈明被迫签了名。工作中，陈明每天上 12 个小时班，没有休息日，有事请事假。工作 2 年后，陈明开始咳嗽，去看医生时才发现没买社保，遂向工厂邮寄了《补缴社保申请书》，要求厂方 10 天内给自己补缴社保。但工厂没有理会。陈明打算依法争取自己的权益。



请问：陈明有哪些受损权益可依法争取？怎样去争取？

陈明可以这样做：

- 1) 到社保局投诉厂方未依法缴纳社保，要求补缴社保。（《**社会保险法**》第 63 条、第 86 条）

- 2) 到住房公积金管理中心要求厂方补缴公积金。(《广东省住房公积金管理条例》第 32 条)
- 3) 到劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁(《劳动争议调解仲裁法》第 2 条), 请求包括:
 - 因未缴纳社保, 依法解除劳动关系, 要求单位支付 2 个月经济补偿金(《劳动合同法》第 38 条、第 46 条、第 47 条)
 - 近 1 年的高温津贴(《广东省高温天气劳动保护办法》第 13 条、《关于公布我省高温津贴标准的通知》)
 - 未足额支付的每月被扣除的 10% 工资(《劳动合同法》第 85 条)
 - 支付日常加班 4 小时的 1.5 倍工资, 休息日加班 2 倍工资及法定节假日加班的 3 倍工资。(《劳动法》第 44 条)
 - 要求厂方依法为陈明做离岗前职业健康体检并建立档案。(《职业病防治法》第 35 条)

案例探讨

高杰通过中介，于 2017 年 3 月 1 日派遣入职到广州荔湾一家纺织厂。经过 3 个月试用期，高杰正式转正，与厂方签订一份 3 年的劳动合同。合同约定“员工自愿加班且放弃购买社保及住房公积金，绝不后悔...同意工厂调动岗位...每月休 4 天...底薪 2500 元，视绩效再派发相应绩效工资...”。高杰依照合同约定上班。

2017 年 11 月，工厂以高杰不服从厂规为由，解雇了高杰。高杰不服，想要争取自己合法权益。

请问：高杰有什么受损权益可以依法争取？可以怎样去争取？

二、没签劳动合同，怎么证明劳动关系？

如果工友遇到未签劳动合同、签了没拿到合同文本、老板口头承认劳动关系、老板拒不承认劳动关系等情况时，可以依据《关于确立劳动关

系有关事项的通知》第1及第2点的方法去证明劳动关系。此外，根据《关于民事诉讼证据的若干规定》第70条，能收集有效的证据越多，劳动关系被证明的可能性就越大！究竟哪些可作为证据？我们可以怎样收集？

你给我滚出厂外！
你不是我厂的员工！

我在这厂干了3年，
你居然说这话！



1. 有自己姓名且加盖厂章的资料

如报名表、出入证、工作证、工资条、押金条、活动参与通知、生日的祝贺消息、罚钱记录等等。

2. 工资发放的凭证或记录

如银行流水清单。清单中一般显示出公司的名字，摘要备注为代发工资或工资。如果不是公司账户，而是公司法定代表人的账户，也没问题。但如果是其他人的账户，像老板娘这种，则需要证明这人跟公司有关联。

3. 老板（法人代表）签字资料

法人代表签字的效力，可视同公司盖章。如果是其他管理人员签字，则需要证明这人跟公司有关联。

4. 与老板或领导往来的短信、微信、QQ 聊天记录等

如能证明手机号码、微信、QQ 是单位法人代表或领导使用的，这些证据更有效力。如：拨打这个电话就是老板或领导接的、公司网站上刊登过这个号码、公司对外招聘或业务活动中以该号码联系等。

5. 写有公司名字的感应卡

比如饭卡、公司出入感应卡等。

6. 社保及公积金缴费记录清单

在清单中会显示缴费公司的名字。如是其他公司代缴，则需证明该公司与工作公司的关联。无法出具证明，可将代缴费公司一起告，让其自行解释关系。



7. 企业电子邮箱往来的邮件

保留邮箱中和其他公司沟通的一些邮件。但需要证明这个邮件有自己名字且邮箱为公司企业邮箱。

8. 公司网站，能证明劳动者是公司员工的内容

网页资料属于电子证据，易修改删除。建议及时到公证处公证。

9. 证人证言

最好有 3 人以上，以文字方式写上证人证言，或有同事们签字。签字同事需证明与工厂的劳动关系。如果同事愿意出庭作证，就更好了。



10. 照片

可用拍照的方式，拍下工作场所、工厂不给的劳动合同、工资签收表、老板在办公室工作等照片。不过要注意，照片上要有拍照日期，要清晰，看得清楚人脸或字体。为了保险，建议每一类照片拍三张，一张近一点，能看清细节；一张稍微拉远一点，能看出整体；最后一张再远一点，能看出在什么地方。

11. 录音及视频

遇到有老板强迫员工年底填写《离职声明》或《辞工申请表》时，可录音或录视频记录情

况。录制时，记得提到老板及自己的姓名，以及自己何时进厂建立劳动关系，已工作多长时间。录制视频要尽可能拍到自己和老板的正脸。



跟其他相关人员谈话要说出公司名称、相关人员的职务及姓名等等。

12. 报警处理

在职或离职时与公司发生争执可报警，若警察出警记录记载“公民xx在xx路xx号xx公司因劳资纠纷报警”，这也可用作劳动关系证明。但不确定警察怎样记录。

13. 调查取证

申请劳动仲裁或法院调查取证，这具有不确定性，有关部门不可能做到每个案都外出调查。

14. 法庭上详细陈述入职和工作情况

有一个案例，员工在仲裁庭上详细地陈述个人工作岗位及相关细节：如何时入职、谁录用的、工作地点在哪、岗位是什么、工作内容是什么、工资多少钱、管理员是谁、怎么发放工资等细节。最终法院判决双方之间存在事实劳动关系。



15. 法庭上将工厂整体地图画出来

有一个案例，由于没有签劳动合同，也没有相关直接证据。工友就在仲裁庭上画出工厂整体地图，结果法官判定，工友与工厂存在劳动关系！

16. 其他

我们能想到的所有相关证据，都可以收集。如厂服、工号、工厂派发印有工厂名字的生日礼品等等。

常见案例分析

经熟人介绍，钟龙 2017 年 5 月进广州花都一家金属制品工厂做机修工。入职时双方口头约定月工资为 3500 元，有高温津贴，加班费为 1.5 倍工资，逢周日才能休息。工作 1 个月后，他被老板以“因货款还未结算，工资要等到下个月一起给”为由拖欠工资。又工作了 1 个月，老板以同样说法继续拖延发放工资。钟龙不同意，和老板闹翻。

隔日，钟龙与老板再次协商，并录了音。最后协商未成，钟龙决定到劳动争议仲裁委提起劳动仲裁。

请问：钟龙怎样证明自己的劳动关系及工龄？有什么权益可争取？

钟龙可以这样做：

- 1) 录音时注意提到老板、自己的名字，什么时候开始进厂建立劳动关系，自己工作了多久。录完后可到打印店制作成光盘作为证据；邀

请厂里一起工作还未离职的同事，出庭作为证人；收集工作证、厂服、报名表、打卡记录等原件，如没有原件，有照片也可以，到时作为证据一起提交。

2) 整理好相关证据后，我们再来看一下钟龙有哪些可争取权益。

➤ 未签订劳动合同的 1 个月双倍工资。(**《劳动合同法》第 82 条**)

➤ 周六上班的双倍工资差额(**《劳动法》第 44 条**)

➤ 6 月份的高温津贴(**《广东省高温天气劳动保护办法》第 13 条、《关于公布我省高温津贴标准的通知》**)

案例探讨

章片 2016 年 7 月进入广州增城一家纺织厂，从事车间操作工工作。工厂一直未与他签订劳动合同。多次要求工厂与其签订劳动合同

未果，就在 2017 年 10 月底以工厂未与其签订劳动合同为由辞职，并要求工厂支付未签合同的双倍工资的差额。工厂没有同意章片的要求。章片在无奈之下，向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁。仲裁委员会经过审查依法予以受理。

请问：章片可以拿到双倍工资吗？为什么？

三、发生工伤时，工友怎样收集劳动关系的证明？

工伤，指工友在工作场所工作受到的伤残、职业病或者死亡。

一旦受了工伤，不仅身体伤残，可能家庭也将受到影响，未来也更难找到好工作。《**劳动法**》第 72 条明确规定



要用用人单位缴纳社保的五险，保障工人在发

生如工伤这样的情况下能够得到法定保障。但现实当中，许多工厂却没为员工购买社保。

法律规定，认定工伤，要先有劳动关系。除了前面所介绍的是常见方法之外，接下来介绍一些只有工伤工友才能用上的证明劳动关系的一些方法。

1. 突发工伤事故，住院手续要注意



不要让病友及亲人办理入院和出院手续，要由相关责任人承担（老板或管理层）包括交费用等责任；

住院期间有公司老板或相关人员来看望或者交费用的话，可提前告知旁边床位病友，请求帮助用手机拍下公司领导与员工聊天的视频、语音及照片等证据。

2. 分清保险类型，及时保留证据

工伤工友在住院期间，可能会遇到自称工伤保险公司的人员，或是人力资源与社会保障局的工作人员。如果是前者，公司极有可能为员工买的不是社保，而是商业保险。公司买商业保险，可能有这两种类型：

一是无名字投保。“谁出事谁用”型的保险。

二是工友实名投保。属于个人性质的保险，和工伤保险有些类似。

第二种商业保险赔付给个人而非公司，工友如果不懂，公司就可能将该笔钱收入囊中。

遇到有人来医院调查取证时，要问他这些问题：是什么保险公司、地址在哪里、联系电话多少、参保人是谁、用什么形式参保的、受益人是谁等，并用视频、录音、拍照等方式记录下对话。

3. 交通事故致工伤，笔录可作证据

发生交通事故后，交警处理事故会有调查笔录，工友可向交警部门查看询问笔录，看笔录上是否有有利于证明劳动关系的记录。如“xx于下班时间在x地发生交通事故”等字眼。

常见案例分析

钱兵2016年1月入职广州天河一家米厂做搬运工，和老板口头约定每天工作8小时，隔一周休息一天。每月工资5000元，没有加班费。2016年11月16日，他在车间搬大米时腰部被压伤。但此后继续在厂里上班。12月1日因疼痛难忍就医，被检查出患有“腰椎间盘突出”。住院期间，一个自称“保险公司的人”来了解钱兵的情况，并想要钱兵签署相关文件。

请问：钱兵应如何应对“保险公司的人”？钱兵受工伤后有哪些相关待遇可以争取？

钱兵可以这样做：

- 1) 首先，他可向“保险公司的人”核对所购买保险是否用个人名义投保；接着，若是以个人名义投保，可核实对方是否是“社保局”工作人员，方便区分工厂是否购买商业保险；最后，我们需询问“受益人”是谁，如果是自己，则要及时收集证据。因为这笔钱是可以通过劳动仲裁要回来的。
- 2) 若厂里有购买社保，依据《**广东省工伤保险条例**》**第 9 至 11 条**，钱兵这种情况属于工伤。可申请工伤认定，并在伤情稳定后进行劳动能力鉴定。钱兵受工伤可享受以下待遇。
 - **一次性伤残补助金、一次性医疗补助金及一次性就业补助金**（需终止劳动关系）、**停工留薪期待遇、住院伙食补助费、医疗费、到统筹地区以外就医的交通食宿费、护理费、康复费等**。（《**广东省工伤保险条例**》**第 25 至 31 条**）

- ▶ 周六日上班的双倍工资（《劳动法》第 44 条）
- ▶ 未签订劳动合同的 2 个月双倍工资。（《劳动合同法》第 82 条）

案例探讨

舒婷婷毕业后进入广州海珠一家汽配厂做喷漆工。入职时有签订劳动合同，并约定底薪 2200 元，每月工资不低于 5000 元，每天工作 10 小时。公司依照底薪为她缴纳社保和公积金。

舒婷婷工作 3 年后，某一天突然晕倒在家。到医院后被检查为“疑似苯中毒”。之后她到广东省职防院住院检查，最终被确认为“轻度苯中毒”。接下来她自己申请到工伤认定，并在安监局和厂方配合下诊断为 7 级伤残。此时，她突然收到来自厂里的“辞退通知书”。

请问：舒婷婷有哪些权益可以争取？权益争取中应当注意什么？

附录：相关法律法规原文摘要

《劳动法》

第 16 条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第 17 条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第 18 条 下列劳动合同无效：

- （一）违反法律、行政法规的劳动合同；
- （二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第 19 条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- （一）劳动合同期限；
- （二）工作内容；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬；
- （五）劳动纪律；
- （六）劳动合同终止的条件；
- （七）违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第 44 条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第 72 条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

《劳动合同法》

第 14 条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应订立无固定期限

限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第 39 条和第 40 条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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 16 条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第 17 条 劳动合同应当具备以下条款：

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三) 劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第 19 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。

第 36 条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第 38 条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第 40 条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单

位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第41条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- （一）依照企业破产法规定进行重整的；
- （二）生产经营发生严重困难的；
- （三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- （四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第 44 条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；

（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第 46 条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第 38 条规定解除劳动合同的；

（二）用人单位依照本法第 36 条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第 40 条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第 41 条第一款规定解除劳动合同的；

（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

（六）依照本法第 44 条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第 47 条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资

的经济补偿。

.....

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第 82 条 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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第 83 条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第 85 条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准

的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

《社会保险法》

第 63 条 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。

用人单位逾期仍未缴纳或者补足社会保险费的，社会保险费征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存款账户；并可以申请县级以上有关行政部门作出划拨社会保险费的决定，

书面通知其开户银行或者其他金融机构划拨社会保险费。用人单位账户余额少于应当缴纳的社会保险费的，社会保险费征收机构可以要求该用人单位提供担保，签订延期缴费协议。

用人单位未足额缴纳社会保险费且未提供担保的，社会保险费征收机构可以申请人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产，以拍卖所得抵缴社会保险费。

第 86 条 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

《广东省住房公积金管理条例》

第 11 条 职工每月缴存的住房公积金，由所在单位在发放工资时代扣。

单位为职工缴存代扣的住房公积金，应在发放工资之日起十日内，一次性全额存入受委托银行开设的住房公积金存储专户，并记入职工住房公积金帐户，不得逾期缴存或漏缴、少缴。

受委托银行应自收储之日起计息。

第 12 条 单位应当向市公积金中心办理住房公积金缴存登记，并且向受委托银行办理职工住房公积金帐户的设立。

新建立的单位应自建立之日起三十日内，向市公积金中心办理住房公积金缴存登记，并在办妥缴存登记之日起二十日内，向受委托银行办理职工住房公积金帐户的设立。

单位录用职工，应当自录用之日起三十日内，向受委托银行办理职工住房公积金帐户设立或者转移。

第 32 条 单位有下列行为之一的，由市公积金中心给予处罚：

(一)违反本条例第 11 条第一款、第二款，第 12 条第二款规定的，责令限期补缴，并自应缴存之日起按日缴纳欠交额千分之三的滞纳金；逾期仍不缴存的，可以依法申请人民法院强制执行；

(二)挪用职工缴存的住房公积金或者住房公积金贷款的，责令限期返还本息，并按挪用金额处以百分之十以上、百分之二十以下的罚款；

(三)出具虚假证明提取住房公积金的，处以违法提取金额二倍以上至三倍以下的罚款。

单位有上款第(二)项、第(三)项所列行为的，除由市公积金中心给予处罚外，并由所在单位的上级主管部门对单位负责人或直接责任人给予行政处分。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12 号）

近一个时期，一些地方反映部分用人单位招用劳动者不签订劳动合同，发生劳动争议时

因双方劳动关系难以确定，致使劳动者合法权益难以维护，对劳动关系的和谐稳定带来不利影响。为规范用人单位用工行为，保护劳动者合法权益，促进社会稳定，现就用人单位与劳动者确立劳动关系的有关事项通知如下：

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名

册)、缴纳各项社会保险费的记录;

(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;

(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

(四)考勤记录;

(五)其他劳动者的证言等。

其中, (一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

三、用人单位招用劳动者符合第一条规定的情形的, 用人单位应当与劳动者补签劳动合同, 劳动合同期限由双方协商确定。协商不一致的, 任何一方均可提出终止劳动关系, 但对符合签订无固定期限劳动合同条件的劳动者, 如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同, 用人单位应当订立。

用人单位提出终止劳动关系的, 应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资

的经济补偿金。

四、建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

五、劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

《关于民事诉讼证据的若干规定》

第 70 条 一方当事人提出的下列证据，对方当事人提出异议但没有足以反驳的相反证据的，人民法院应当确认其证明力：

（一）书证原件或者与书证原件核对无误的复印件、照片、副本、节录本；

（二）物证原物或者与物证原物核对无误的复制件、照片、录像资料等；

(三) 有其他证据佐证并以合法手段取得的、无疑点的视听资料或者与视听资料核对无误的复制件；

(四) 一方当事人申请人民法院依照法定程序制作的对物证或现场的勘验笔录。

《劳动争议仲裁法》

第 2 条 用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

(一) 因确认劳动关系发生的争议；(二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

(三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

(四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

(五) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；(六) 法律、法规规定的其他劳动争议。

《广东省高温天气劳动保护办法》

第 13 条 每年 6 月至 10 月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到 33℃以下的（不含 33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。所需费用在企业成本费用中列支。高温津贴标准和发放办法由省人力资源社会保障主管部门会同有关部门制定。

《关于公布我省高温津贴标准的通知》

为做好高温天气下劳动保护工作，保障劳动者身体健康和生命安全，根据《广东省高温天气劳动保护办法》(广东省人民政府令第 166 号)要求，现公布我省高温津贴标准为每人每月 150 元；如按规定需按天折算高温津贴，每人每天 6.9 元。

《职业病防治法》

第 35 条 对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。

用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

职业健康检查应当由取得《医疗机构执业许可证》的医疗卫生机构承担。卫生行政部门应当加强对职业健康检查工作的规范管理，具体管理办法由国务院卫生行政部门制定。

(本手册图片均来源于网络)

安之康信息咨询

安之康旨在推广职业安全和劳动保护。我们目标是促进企业加强职安健管理，改善作业环境，预防和减少职业病及工伤事故。我们致力于向生产一线工人（及管理人员）宣传、普及职安健相关知识和法律，提供资料和咨询服务，因他们是工伤和职业病最有可能的受害者。

电话：020-8156 4110（周日至周四下午 13:30—
21:30）

电邮：ohcsgz@gmail.com

网址：www.ohcs-gz.net

