

热点解读《劳动合同法》 劳务派遣应同工同酬 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E7_83_AD_E7_82_B9_E8_A7_A3_E8_c123_394654.htm 专家解读劳动合同法：不签合同付两倍工资 将于2008年1月1日起施行的《劳动合同法》被看做中国开始告别低劳动力成本时代的标志。年末，屡屡爆出用工单位采取各种“对策”规避该法的传闻，一些社会组织甚至借机开办各类讲座，向企业传授规避《劳动合同法》的“秘笈”……这部影响中国整个劳动关系格局的法律究竟将为每一个劳动者、每一个用工单位、每一个中国家庭带来什么？同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。每天加班时间不得超过3小时，每月不得超过36个小时。如果超时，无论给多少加班费，用人单位都违法了。用人单位不能扣押劳动者证件，不得要求劳动者提供担保，包括收取各种财物。只有两种情形，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：一是在培训服务期约定中，二是在竞业限制约定中。

关键词：两法并行 两法有别 新法为准 困惑1：《劳动合同法》中规定，劳动合同应该标明社会保险、劳动保护等项目，而网友张林在自己的合同中一项都没有涉及，单位称符合现行的《劳动法》。《劳动法》在前，《劳动合同法》在后，到底应该按照哪个法律中的条款来执行呢？权威答疑：按照《立法法》中“新法优于旧法”的原则，《劳动合同法》与《劳动法》两法之间是平行的关系，凡是《劳动法》当中与《劳动合同法》不一致的地方，2008年1月1日以后以《劳动合同法》为准。比如经济补偿问题、劳动合同的解除情形等，新法都

做了补充性规定。而《劳动合同法》中没有涉及到的或者没有加以规定的则仍以《劳动法》为准。比如加班工资比例问题，《劳动合同法》只规定不能强迫或变相强迫加班，而对于支付加班工资的比例则没有规定。因此，这一问题应当以《劳动法》为准。

关键词:试用 同一员工只能试用一次

困惑2:还没从学校毕业，小吴就已经在工作单位实习了4个月。而签订合同时单位仍要求加入“试用期”。“凭什么再加试用期？”

权威答疑:针对试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等用人单位滥用试用期的问题，《劳动合同法》作出了一些新规定：

- 规定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。

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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

- 规定劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并重申试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

关键词:劳务派遣 劳务派遣应同工同酬

困惑3:在某部属出版社工作的编辑余强说：“在我们单位，有些是正式工，有些是跟单位下属公司签合同，有些就像我一样，属于派遣工。”不同的身份干着同样的工作却不同酬，许多人都有不满。

权威答疑:《劳动合同法》第六十三条规定，被派遣劳动者享有与用

**** 相关阅读 ****

中华人民共和国劳动合同法 就业促进法 劳动保障部颁布《就业服务与就业管理规定》 《职工带薪年休假规定(草案)(征求意见稿)》 工单

位招用的劳动者同工同酬的权利，对于在与用工单位招用的劳动者相同岗位上工作、取得了相同劳动成果的被派遣劳动者，用工单位应当通过劳务派遣单位向该被派遣劳动者支付与本用工单位招用的劳动者相同的劳动报酬。《劳动合同法》还规定劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

关键词:工资 扣工资仅限四种情况 困惑4:办公室职员窦雄的合同里清楚地写着窦雄的工资1300元。然而这并不是真实情况，到年底，单位还会发一笔“还算丰厚”的年终奖，但奖金如何计算，谁都不知道。

权威答疑:过去有部分企业存在“秘密工资制”等情况，职工只知道拿到手多少钱，并不知实际应得工资，一些被扣掉的工资也原因不明。《劳动合同法》实施后，四种情况下用人单位可以合法扣减职工工资，并明确扣减的额度限制。一是职工因个人主观原因没有完成生产任务，并非身体问题等所致，单位可扣减其工资，扣后工资不能低于最低工资标准。二是职工违反劳动纪律并造成单位损失时，单位扣减工资每月扣减比例必须小于该职工月工资的20%。三是职工请事假，按照缺勤一天扣一天的工资计算。四是职工请病假，按照病假工资发放，可以扣减其绩效或生产性奖励等。按照规定，每天加班作业时间不得超过3小时，每月不得超过36个小时。如果超时劳动，无论给多少加班费，用人单位都违法了。

关键词:押金不得以任何形式收押金 困惑5:对于企业用工是否可以收取各种押金的疑问层出不穷。而工服押金是侵害劳动者权益最突出的老问题之一，网友applesun想问：“我可以

以什么样的理由拒绝交纳押金？”权威答疑:《劳动合同法》第九条规定，用人单位招用劳动者不得扣押证件，不得要求劳动者提供担保，包括人身担保、财产担保，包括收取各种财物。《劳动合同法》规定的“招用劳动者”叫做一招二用，就是指劳动关系存续期间不得以任何形式收取抵押金。订做工作服作为企业的一种正常投入，也包括在内。《劳动合同法》第84条规定，用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。 关键词:违约金 两种情况劳动者承担违约金 困惑6:原本供职于一家培训公司的许先生跳槽不久就接到了法院的一纸传票。工作单位宣称，许先生违反了同行业竞业限制协议，应向单位支付一笔赔偿金。但许先生表示，合同中对应的是辞职，单位应付给员工一笔补偿金。协议中还规定，如三个月内员工不主动提出补偿，则视为自动放弃补偿。“单位没给我补偿金，怎么单方面要求我赔偿呢？”权威答疑:劳动合同约定的违约金，指的是劳动合同中约定的在用人单位或者劳动者违反了劳动合同中其他有关约定时，应当向对方支付的赔偿金。为了防止用人单位滥用违约金条款，保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金:一是在培训服务期约定中约定违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求

劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。二是在竞业限制约定中约定违约金。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。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。在解除或者终止劳动合同后，以上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。新劳动合同法即将实施 兼职导游将面临淘汰 上海劳动保障部门：“企业吃亏论”是严重误解 劳动合同法细则将出 间隔不超过一年算连续合同 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com