

劳动合同法关键词解读：加班 工资 违约金 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__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_90_88_E5_c123_394662.htm 资料漫画：签合同。
新华社发 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。月加班超36小时违法 北京市劳动保障局答疑每月加班禁超36小时 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？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 专家解答《劳动合同法》：试用期不是白用期 劳动合同法细则将出 间隔不超过一年算连续合同 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。

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