

最新劳动合同法中的月工资指劳动合同解除或者终止题目(实用5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同法中的月工资指劳动合同解除或者终止题目篇一

第六条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

【解读】本条是关于工会在劳动合同中的作用的规定。

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众性组织。维护职工合法权益是工会的基本职责。根据工会法的规定，工会在全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策，民主管理和民主监督。按照劳动法、工会法等法律规定，各级工会组织享有广泛的权利，如在参与民主管理、集体合同和劳动合同的订立和履行、劳动合同的解除、劳动安全卫生、解决劳动争议等。这些权利行使的主要目的，是为了维护职工的合同权益。因此，这些权利同时也是工会的职责。

帮助、指导劳动者与用人单位订立和履行劳动合同，是工会一项具体的职责。工会法第20条也规定：“工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同”。

按照本法的规定，除了公务员和参照公务员管理的工作人员外，劳动者与用人单位都要订立劳动合同。本来订立劳动合同是劳动者和用人单位双方的事，由劳动者和用人单位双方平等协商确定。但是现阶段，广大劳动者的知识文化水平有判别，尤其是大量进城的农民工，很多人对什么是劳动合同，怎么签订劳动合同，签订什么样的劳动合同，可能都不懂，迫切需要得到工会组织的帮助和指导。这些帮助、指导不是由工会代替职工与用人单位签订劳动合同，而是对职工工作一些宣传解释工作，教育职工签订劳动合同的重要性，如何签订劳动合同，在劳动合同中有什么权利，应当履行哪些义务，怎么正确地履行劳动合同，违反劳动合同要承担什么样的责任，发生劳动争议应当怎么办?等等。目前，劳动合同的签订率不高，大量的劳动合同采取的是口头形式，有的根本就没有劳动合同，发生劳动争议，处理起来没有依据，造成一些案件久拖不决，劳动者的合法权益无从保护。针对现实中的这些情况，本法规定所有的劳动合同必须要有书面形式，并对劳动合同的内容作了明确的规定，要求比较严格，贯彻实施劳动合同法，用人单位和劳动者都有一个适应过程。因此，更需要工会发挥作用，由工会帮助、指导职工签订劳动合同，有利于劳动法、劳动合同法等法律的宣传和贯彻执行，有利于使签订的劳动合同更加符合法律、法规的规定，有利于劳动者和用人单位双方利益的平等，有利于减少劳动争议的发生。需要注意，这里的工会包括各级总工会和基层工会组织。

集体协商机制是工会作为职工方代表与企业方就涉及职工权利的事项，为达到一致意见而建立的沟通和协商解决机制。建立集体协商机制，维护用人单位职工具体的权利。它的层面比三方机制要低。主要是由企业工会与用人单位建立。当然，也不排除地方总工会与用人单位之间建立集体协商机制。工会法规定，工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工的劳动权益。集体协商的内容包括职工的民主管理；签订集体合同和监督集体合同的履行；涉及职工权利的规章制度的制定、修改；企业职工的劳动报酬、工作时间和休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工和未成年

工的特殊保护、职工培训及职工文化体育生活;劳动争议的预防和处理以及双方认为需要协商的其他事项。企业工会与用人单位建立集体协商机制,定期或不定期地就上述事项进行平等协商,经协商达成一致意见的,工会一方应当向职工传达,要求职工遵守执行;企业方也应当按照协商结果执行。

劳动合同法中的月工资指劳动合同解除或者终止题目篇二

社保“一卡通”将首先实行省级统筹,预计两年内实现;而跨省市的人员流动的社保转移和接续办法,劳动和社会保障部已开始了前期调研,预计年内即可出台。

昨天,十一届全国人大一次会议举行招待会,邀请劳动和社会保障部部长田成平、副部长孙宝树,民政部部长李学举、副部长就就业和社会保障问题回答中外提问。

《劳动合同法》实施以来,社会上就出现了许多不同的声音,有人认为《劳动合同法》有点超前了,是不是应该修改。对此,劳动和社会保障部副部长孙宝树认为,《劳动合同法》不是一个修改的问题,而是一个要认真贯彻执行的问题。“我们也注意到,在贯彻《劳动合同法》的实施中有一些不同的意见、不同的看法。”孙宝树说,“我认为,这几种认识都是对《劳动合同法》没有全面理解,或者是理解片面、理解不正确造成的。”

劳动合同法中的月工资指劳动合同解除或者终止题目篇三

对企业修改员工手册的十大建议(全)

一、需走过民主制订程序

什么是民主制订程序?原最高法院关于劳动争议的第一个司法解释,提出了这一概念,却没有明确相应的含义,导致这一概念没有起到实际的作用,此次《劳动合同法》对这一概念进行了细化,即要求通过与职工代表大会或者全体职工的对话,总结他们的意见之后,再通过与工会或者职工代表协商确定。

这一细化同时产生的问题在于,如何选举职工代表?1月1日之前的员工手册是否也需要走过同样的程序?职工代表大会需要多少个职工代表参加或者参加者达到多大的比例才是有效的?参会者多大比例通过决议才是有效的?所有这些,目前还不具有操作性。

在此情况下,企业通过自己的员工手册时,应该如何操作呢?

最好的建议还是在20之前通过,因为毕竟此时,劳动合同法还没有生效,尚不需要按劳动合同法的民主制订程序的要求进行操作。而劳动合同法正式生效之后,再进行制订的话,就需要期待相应的配套规定明确职工代表大会的问题之后,才实际具有切实可行的操作方案。

二、员工手册防范员工入职之前的风险

首先需要了解员工入职之前的风险

员工入职前,主要风险在于员工的身份真伪、学历真伪、身体健康情况、有无现原单位解除劳动关系、是否存在竞业禁止义务、是否存在保密义务等各种情况。

其次,在员工手册中,规制防范方案。

对不同的风险,应当有不同的防范措施。查询员工身份证信息真伪、学历真伪,可以通过网络直接查询;对健康状况,可以通过体检得知,对是否解除,可以通过离职证明获知,对

是否存在竞业禁止和保密，可以通过询问和背景调查得知。而其中关于竞业禁止和保密这一块，目前企业认真去做的较少，主要原因还是在于缺乏相应的意识。

除了实际的防范方案之外，员工手册能够做到的，主要还在于界定清楚员工入职之前hr需要做的工作，以及这些工作需要完成的一个时间点，即以上工作，必须在员工实际入职之前做完，而不能在员工入职之后的一定期限内完成。否则，企业就存在风险。

劳动合同法中的月工资指劳动合同解除或者终止题目篇四

孙斌

从解决劳务派遣用工存在的三个主要问题角度看劳动合同法修正案（草案）内容，笔者认为该草案不但没有解决上述问题，反而将可能促成劳务派遣的进一步泛滥。其原因在于草案没有抓住问题的核心，仅仅是对相关条文的修改、补充，这一做法将促成更多涉及劳务派遣的修正案出现。下面笔者将结合劳务派遣用工存在的三个主要问题，对照修正案的相关条文提出以下修正建议：

问题一：劳务派遣单位过多过滥，经营不规范。

修正案：

一、第五十七条修改为：设立劳务派遣单位应当具备下列条件：

（一）注册资本不得少于人民币一百万元；

（二）有符合法律规定的劳务派遣管理制度；

（三）法律、行政法规规定的其他条件。

设立劳务派遣单位，应当向劳动行政部门依法办理行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

现阶段劳务派遣公司过多的原因在于人保部门人员参与过多，无论在前后成立的劳务派遣公司，还是各地从事劳务派遣业务较好的公司，都不同程度存在公司股东为人保部门人员及其家属、或者为公司的实际控制人、或者公司业务由人保部门人员介绍。形成了现阶段一些国有大型企业的劳务派遣原由一个公司承办，现由多个公司共同承办的局面。其原因在于由人保部门成立的劳务派遣公司越来越多，大家都要在劳务派遣业务中分得一杯羹。

按照修正案规定的设立劳务派遣公司条件，笔者认为将不可能做到任何的限制，反而让一些人保部门人员没有参与的公司可能因修正案规定的行政许可而无法从事劳务派遣业务，帮助上述公司消除自己的竞争对手。

由于行政许可容易引起不必要的行政纠纷，因而行政备案是比较实际的监督办法。就企业用工而言，劳务派遣用工数量在员工100人公司中不超过10%，1000人公司不超过5%，1000人以上公司比例更低。在这种情况下对劳务派遣公司进行全面清理，至少关闭90%以上的劳务派遣公司只能引用《劳动合同法》第一次审议稿规定的备用金制度，并要求劳务派遣公司对录用的劳动者到人保部门进行备案。

笔者建议对设立劳务派遣公司应当具备以下条件：

（一）注册资本不得少于人民币一百万元；

（二）有符合法律规定的劳务派遣管理制度；

（三）按每一名经备案的被派遣劳动者5000元标准存入备用金；

（四）法律、行政法规规定的其他条件。

劳务派遣单位应在办理公司登记手续之日起15日内到相关人力资源和社会保障部门办理行政备案手续，经备案后方可从事劳务派遣业务。

劳务派遣单位应对已录用准备派遣的劳动者到相关人力资源和社会保障部门办理网上备案手续，并在网上备案之日起3个工作日内将备用金存入相关政府部门指定的国有银行账户。未办理网上备案手续、未交付备用金的，不得将劳动者派遣到用工单位工作。

问题二：许多用工单位长期大量使用被派遣劳动者，有的用工单位甚至把劳务派遣作为用工主渠道。

修正案：

三、第六十六条修改为：“劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过六个月；辅助性是指用工单位的工作岗位为主营业务岗位提供服务；替代性是指用工单位的职工因脱产学习、休假等原因在该工作岗位上无法工作的一定期间内，可以由被派遣劳动者替代工作。”

a□临时性是指用工单位的工作岗位存续时间不超过六个月。

劳动合同起草小组在版《劳动合同法问答》对该岗位的解释可作为一

个参考，即临时性通常是指季节性、周期性或者非用工单位长期设立的工作岗位。

笔者建议修正为：

临时性是指季节性、周期性或者非用工单位长期设立的工作岗位，且在一用工单位的'工作岗位存续时间不超过6个月。

临时性岗位期限到期后3个月内用人单位不得再安排被派遣的劳动者从事临时性岗位工作，劳务派遣单位可以安排其从事替代性岗位工作，但不得安排其从事辅助性岗位工作。

b□辅助性是指用工单位的工作岗位为主营业务岗位提供服务。

由于用工单位的主营业务认定主观因素较多，因而对辅助性岗位的认定是本次修正案的重点。笔者认为辅助性岗位的最大特点是不同行业之间具有通用性，如：清洁、保安、搬运、司机等岗位，但有特定上岗证书和要求的除外。

笔者建议修正为：

辅助性是指不同行业之间具有通用性、专为企业服务的岗位。如清洁、保安、搬运、司机等岗位，但有特定上岗证书和要求的上述岗位除外。

从事辅助性岗位被派遣劳动者可以重复从事该岗位，也可从事其它岗位工作。但从事其它岗位期限到期后非经被派遣劳动者书面同意，不得再安排从事辅助性岗位工作。

c□替代性是指用工单位的职工因脱产学习、休假等原因在该工作岗位上无法工作的一定期间内，可以由被派遣劳动者替代工作。

由于替代性岗位是基于劳动者行使法定权利，因而有必要对

不能从事工作的原因采用列举的方式进行明确。这其中还应包括休产假、病假、婚假、探亲假、工伤停工留薪期、年休假等，但不应该包括服兵役。劳动者在服兵役期间与企业的关系仅限于连续计算工龄，而不享受其它的待遇。因而不应该列为替代性岗位的行列。另外也要对替代性岗位从事的时间加以明确进行限制。

笔者建议修正为：

替代性是指用人单位的员工因脱产学习、休假、工伤停工留薪期等原因在该工作岗位上无法工作的一定期间内，可以由被派遣劳动者替代工作。替代性岗位不得超过1年或者法律法规规定的最长期限。

替代性岗位期限到期后不得安排被派遣劳动者从事辅助性岗位工作，从事临时性岗位工作应事先得到被派遣劳动者的书面同意。

笔者建议应增加对从事“三性”岗位备案的规定：

用工单位的临时性、辅助性岗位应当到相关人力资源和社会保障部门办理行政许可手续，经行政许可后方可安排上岗。

用工单位的辅助性岗位超出本修正案规定的岗位范围，在行政许可前由省级人力资源和社会保障部门到人力资源和社会保障部办理备案手续。

劳务派遣单位安排劳动者从事临时性、辅助性、替代性岗位工作前应当在相关人力资源和社会保障部门办理网上备案手续，经备案后方可安排被派遣劳动者到用工单位工作。

问题三：被派遣劳动者的合法权益得不到有效保障，同工不同酬、不同保障待遇的问题比较突出，参与企业民主管理和参加工会组织等权利得不到很好落实，一些被派遣劳动者长

期没有归属感，心理落差较大。

修正案：

二、第六十三条增加一款，作为第二款：“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

四（四）、本修正案开始施行时用工单位正在使用被派遣劳动者的，用工单位、劳务派遣单位应当根据本修正案进行调整；本修正案施行前经营劳务派遣业务的单位，依法办理行政许可和公司变更登记后，方可继续经营劳务派遣业务。具体办法由国务院另行规定。

要解决同工不同酬问题，如果仅规定在劳务派遣协议中约定，这一修订将视为虚设。反而是中华全国总工会在《关于劳动合同法修改的几点建议》提出的“同工同酬同待遇”权利比较有实际意义，重要的是要对同工不同酬、不同福利待遇行为进行扼制，笔者认为有必要对同工不同酬、不同待遇的差额部分实行双倍赔偿。

笔者建议增加一个条款：

被派遣劳动者与用工单位劳动者在同一岗位同工同酬，同等的福利待遇。被派遣劳动者未享受上述权利的，劳务派遣单位、用工单位应对差额部分支付双倍赔偿，被派遣劳动者还有权与劳务派遣单位解除劳动合同。

修正案应对20前后违法使用劳务派遣行为如何处理加以明确。不可否认的是现阶段劳务派遣的泛滥，是与劳动合同法规定上的欠缺有明确关系。这种混乱的局面要扼制，立法机关应提出自己的意见。如果按修正案的要求进行“调整”，这说明立法机关还没有认识到这一违法行为严重性，如果仅要求

用人单位、劳务派遣单位去进行纠正，被派遣劳动者的利益将得不到任何维护。

笔者建议对违法使用劳务派遣行为增加下列条款：

劳务派遣单位、用工单位应对年1月1日前后违法使用被派遣劳动者的行为承担责任。

本修订案实施前劳务派遣单位安排劳动者从事的工作岗位不符合临时性、辅助性、替代性要求的，应按劳动者在本单位的工作年限支付赔偿金，并依法解除双方的劳动合同。本修订案实施后，劳务派遣单位安排劳动者从事的工作岗位符合临时性、辅助性、替代性要求的，应与劳动者重新签订劳动合同。

本修订案实施前劳务派遣单位安排劳动者从事的工作岗位不符合临时性、辅助性、替代性要求的，用工单位愿意与被派遣劳动者建立劳动关系的，双方在签订劳动合同的同时，用工单位违反使用被派遣劳动者的工作年限视为本单位的工作年限。

本修订案实施后，劳务派遣单位、用人单位应对前期使用被派遣劳动者从事工作岗位的行为是否符合临时性、辅助性、替代性要求向被派遣劳动者进行书面说明，并向相关人力资源和社会保险部门进行备案。除用工单位将违法使用劳务派遣的期限视为本单位工作年限外，其它备案的内容应对外进行网上公布，公布期限不少于1年。

除此之外劳动合同法修正案应对劳务派遣劳动者享有的劳动合同法相关权利进行明确，应采用排除法的方式对不适用劳务派遣的规定进行明确。现阶段有必要对于劳务派遣劳动者是否享有辞职权，是否可以签订无固定期限劳动合同作出明确规定。

劳动合同法中的月工资指劳动合同解除或者终止题目篇五

张喜亮

去年三月《中华人民共和国劳动合同法（草案）》公布，在全国各界引起了广泛的讨论，一个月內，竟有20多万条的意见和建议。笔者发表的关于劳动合同法若干问题及修改建议得到有关方面的重视，吸收了一些主要观点。劳动合同法二次审议稿由原来的七章65条增加至八章96条，笔者仅就这稿再发表一点拙见，仅供参考。

一、篇章布局问题

劳动合同法的二次审议稿中徒增了“第五章特别规定”，此特别规定包括三个方面的内容，分别是：第一节集体合同、第二节劳务派遣合同、第三节其它用工形式。

首先，谈谈集体合同的问题。集体合同与劳动合同是怎样的关系呢？根据劳动法、集体合同规定等相关的现行法律法规及劳动合同法二次审议稿的规定，我们知道：所谓集体合同，就是指企业职工一方与企业就劳动标准经过集体协商签订的书面协议；所谓劳动合同则是劳动者与用人单位建立劳动关系，明确双方劳动权利和义务的书面协议。由此看来，两者是性质完全不同的合同。按照劳动法第35条的规定及劳动合同法二次审议稿的相关规定可知，劳动合同涉及劳动者劳动权利和义务的相关内容不得低于集体合同约定的劳动标准；从这个角度看，集体合同是高于劳动合同的。对两个合同的性质及其在劳动法律体系中的地位进行分析，不难得出这样的结论，在劳动合同法中规定集体合同的内容显然有失妥当。集体合同需要单独立法而不是容纳在劳动合同法中。从国外的劳动立法的经验看，集体合同的内容或是容纳在劳动法当中或是单独立法，劳动合同法中对集体合同做出规定显然不符合层级关系。另外，事实上我国已有现行的集体合同法规

即劳动和社会保障部颁发的《集体合同规定》。劳动合同法二次审议稿对集体合同所做的规定实际上并没有超出《中华人民共和国劳动法》及《集体合同规定》的内容。一方面劳动合同法中规定集体合同的内容没有较现在的法律法规进步的意义，另一方面劳动合同法将集体合同列入其中，也使集体合同立法的空间受到了极大的限制；既然如此，劳动合同法中规定集体合同的内容则画蛇添足。修改建议：删除此内容。

其次，再谈谈劳务派遣合同问题。在上一篇文章中，针对劳动合同法初稿规定的劳务派遣单位缴纳储备金的问题我们提出了一些建议，劳动合同法二读审议采纳了我们的观点。从初稿到二审稿我们明显感受到了立法者对劳务派遣单位倾注了极大的心力。当然，我们也理解立法者的良苦用心。立法者从现实出发，似乎深切地感受到了通过对劳务派遣单位这个中介进行限制，将可能更好地约束用人单位规范用工。也许这样的规定能够有一些作用，但是，这并不能起到根本性的作用。用人单位是否规范用工，其根本不在于派遣单位而在于用人单位即用人单位是否依法行事。劳动合同法倾力限制劳务派遣单位，或许将不利于扩大就业。劳动合同法二次审议稿规定：劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。既然规定劳务派遣单位应当依照公司法设立，那么，劳动合同法限制其注册资金“不得少于五十万”，就没有任何根据了。公司法规定劳务派遣单位注册资金需要五十万的话，劳动合同法再做重申显然是没有意义的；如果公司法没有对劳务派遣单位作出注册资金五十万规定的话，劳动合同法的这个规定是不是有悖于公司法呢？设置如此高的门槛儿，显然不利于促进灵活多样的就业形式，劳务派遣单位在促进就业中的积极作用势必受到抑制。劳动合同法二次审议稿还规定：劳务派遣一般应当在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施；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，在无工作期间不得低于当地最低工资标准支付劳动报酬。如果说仅仅谈劳务派遣单位设立门槛儿被劳动合同法

提高不利于促进就业的话，那么，这两项规定，就确切无疑地使劳务派遣单位处于艰难经营的状态了。劳务派遣单位也是一样性质的企、事业单位，他们也需要有自己的核心员工及需要派出的优秀员工，劳务派遣工如果仅仅是在临时性、辅助性或替代性工作岗位，劳务派遣单位只能是低水平层次经营，无法有更大的提升。对于临时性的、辅助性岗位上的派遣工，要求派遣单位必须与之签订两年的劳动合同且在无工作岗位派遣时必须支付政府规定的最低工资，显然是无理的限制。劳务派遣单位和其它用人单位的性质是一样的用人单位，因此，没有必要对劳务派遣单位作出特别的约束，劳务派遣单位也必须依照本法的规定与“派遣工”建立劳动关系签订劳动合同。劳动合同法二次审议稿也明确规定：劳务派遣单位是本法第二条所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的全部义务。既然如此，何必要对劳务派遣单位作出特别的约束呢？劳动合同法可以对劳务派遣合同作出特别的说明或者规定，而没有必要对劳务派遣单位作出特别限制。修改建议：取消对劳务派遣单位的特别限制，增加对劳务派遣单位的鼓励内容，完善劳务派遣合同的“特别规定”，强化用人单位规范使用劳务派遣用工。

再说说特别规定中的“其它用工形式”。既然是其它用工形式的规定，就说明这节中的内容是不亦归类的，那么，其中至少应当有两种上的用工形式。而事实上，我们发现这里主要的就只有一种用工形式即非全日制用工形式。还有一个就是关于个人承包招用劳动者适用本法的规定。这条规定实际上是对本法适用范围的扩大而非用工形式的规定。与这条类似于“私人”用工的规定之宽泛相比较，前边对于派遣单位的限制就更加显得不公平了。修改建议：无论是派遣单位用工还是非全日制用工或是承包用工都无须辟出专章规定之，他们都应当依照本法建立和完善劳动关系签订劳动合同，如实履行相应的义务。

二、法学理论问题