



中华人民共和国劳动和社会保障部法制司
德国技术合作公司中国法律改革咨询项目

DEPARTMENT OF LEGAL AFFAIRS OF THE MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY, PRC
ADVISORY SERVICE TO THE LEGAL REFORM IN CHINA UNDERTAKEN BY GTZ

劳动和社会保障部 第1卷

M O L S S

Volume I

中国劳动保障法律法规释解

COMMENTARIES ON CHINESE LABOUR
AND SOCIAL SECURITY LAWS
AND REGULATIONS



中国民主法制出版社
China Press of Democracy & Legal System

中国劳动保障法律法规释解

中国劳动和社会保障部法制司 编著
德国技术合作公司中国法律改革咨询项目

中国民主法制出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国劳动保障法律法规释解/中国劳动和社会保障部法制司,
德国技术合作公司中国法律改革咨询项目编著. —北京:中国
民主法制出版社, 2003. 7

ISBN 7-80078-766-4

I. 中… II. ①中… ②德… III. ①劳动法—法规—法律解
释—中国—汉、英 ②社会保障—法规—法律解释—中国—汉、英
IV. D922.505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 034910 号

书名/中国劳动保障法律法规释解

COMMENTARIES ON CHINESE LABOUR AND
SOCIAL SECURITY LAWS AND REGULATIONS

作者/中国劳动和社会保障部法制司 编著
德国技术合作公司中国法律改革咨询项目

责任编辑/赵卜慧

出版·发行/中国民主法制出版社

地址/北京市丰台区玉林里 7 号(100054)

电话/63292534 63056983(发行部)

传真/63056975 63056983

经销/新华书店

开本/16 开 787 毫米×1092 毫米

印张/75.75 字数/1863 千字

版本/2004 年 4 月第 1 版 2004 年 4 月第 1 次印刷

印刷/中国农业出版社印刷厂

书号/ISBN 7-80078-766-4/D·657

定价/198.00 元

出版声明/版权所有,侵权必究。

(如有缺页或倒装,本社负责退换)

前 言

自 20 世纪 70 年代末以来,中国的经济体制改革取得了令人瞩目的成就。在此过程中,具有中国特色社会主义市场经济体制的建立,促进了中国经济的高速增长,极大地提升了中国企业的生产率和国际竞争力,并使相应的劳动保障法律制度改革成为必然。

享有经营自主权的企业面临市场竞争,不可能再向其雇员提供终身就业和永久性的社会保障。因此,需要建立适应市场导向的劳动保障法律制度,一方面满足企业灵活组织生产经营活动的需要,另一方面确保在此过程中保护工人的权益。要为劳动者提供有效的法律途径,使他们在面对强大雇主的时候,能够依法维护自身的权益。另外,在社会保障方面,中国已经由过去的企业保险转向社会保险。

在此背景下,中德两国政府于 1994 年开始了劳动和社会法合作项目,目的是促进两国劳动保障法律领域的合作与交流,并对中国劳动和社会保障部起草新的法律法规提供支持。德国技术合作公司受德国经济发展合作部的委托,具体负责本项目的执行。

本项目于 2003 年 12 月结束。回顾过去 10 年的合作,我们可以自豪地说,本项目成功组织的众多研讨会、访问考察和培训活动,对引进德国的成功经验和完善中国的劳动保障法律体系,做出了重要贡献。10 年来,德国方面对本项目投入了约 460 万欧元的资金,中国方面也做出了大量的人力和物力投入,保障了本项目的顺利实施。

作为项目的成果,我们在 2003 年 9 月出版了《中德劳动和社会保障法比较文集》,总结了中德两国专家在劳动保障法律领域的交流成果及需要进一步完善的方面,并请有关专家撰写了两国劳动和社会保险法律制度的比较文论。而本书主要是将中国现行劳动保障法律制度有关问题的解答和一些重要的法规文件,用汉语和英语对照的形式献给广大读者。

本书的编译和出版,是中德劳动和社会法合作项目的又一成果。

在此,我要衷心感谢中德双方参与本项目合作的所有工作人员。他们在多年的合作过程中建立了相互的信任和友谊,并为今后中德两国在劳动保障法律方面的合作交流奠定了坚实的基础。

Wolfgang Schmitt
德国技术合作公司

Preface

Since the late seventies, the People's Republic of China has been reforming its national economy with remarkable success. The creation of a socialist market economy with Chinese characteristics as the result of this reform has been leading to high growth rates and an immense increase of the productivity and international competitiveness of the Chinese enterprises. At the same time, however, a fundamental reform of the Chinese system of labor and social security law became inevitable.

Independent enterprises that have to compete with others are not able to offer their employees life-long employment and social security. A market oriented labor law has to establish a balance between the enterprises' need for a flexible organization of their production process on the one hand and the need of the employees implementing this process on the other hand. It is indispensable to offer ways to the individual employee through which he or she is able to protect its lawful rights against the potentially far stronger enterprises. In the field of social security, China has shifted from enterprise-based insurance to social insurance.

In light of this situation, the Chinese and German governments in 1994 established a joint legal cooperation project, the aim of which was to promote the dialogue between experts on labor and social security law from both countries as well as to support the Chinese Ministry of Labor and Social Security with the elaboration of the new Chinese labor and social security laws. For the German side, this project was implemented by the German Development Corporation (GTZ) on behalf of the Federal German Ministry of Economic Cooperation and Development.

On December 31, 2003, however, this project will be terminated as previously scheduled. It is not without pride that both sides can say that during the 10 years of this project's existence the numerous symposia, delegations tours, *training programs* and other activities it carried out were highly successful and made an important contri-

bution to the introduction of German experiences for the creation of the new Chinese system of labour and social security law. During these 10 years the German government supported the project's work with a total contribution of approximately 4.6 Million Euro, while Chinese side has contributed large amount of manpower and material resources which ensure the smooth implementation of the project.

In order to document the results of the project, we have published the *Comparative Studies on German and Chinese Labour and Social Security Legal Systems* in September 2003, which consists of comparative articles written by Chinese and German experts in which they discuss the achievements made so far concerning the labour and social security reform in both countries as well as further changes still necessary. While the handbook presented here, which contains bilingual explanations as to the meaning of the presently applicable Chinese laws and regulations in the field of labour and social security, also represents the fruitfulness of the project.

I would like to express our gratitude towards all those on the Chinese and German side involved in implementing this project. During the course of their close cooperation of many years they achieved a mutual trust which also offers an excellent basis for future bilateral cooperation on the field of labour and social security law.

Wolfgang Schmitt
Managing Director, GTZ

目 录

第一部分 就业和再就业

1-1	什么是就业？	(1)
1-2	在就业方面的立法主要有哪些？	(1)
1-3	中国新时期就业的基本方针是什么？	(1)
1-4	什么是政府促进就业？政府促进就业的主要作用有哪些？	(2)
1-5	什么是市场调节就业？	(2)
1-6	劳动者自主择业的涵义是什么？	(2)
1-7	什么是具有中国特色的积极就业政策？	(2)
1-8	目前中国政府重点开辟的就业门路有哪些？	(3)
1-9	国家对用人单位招录人员有哪些规定？	(3)
1-10	用人单位招用人员时哪些行为是国家明令禁止的？ 违者如何处罚？	(4)
1-11	什么是录用备案和就业登记？违者如何处罚？	(4)
1-12	国家对劳动者初次求职有什么要求？	(4)
1-13	就业服务的主要内容是什么？	(5)
1-14	什么是公共就业服务制度？如何建立公共就业服务制度？	(5)
1-15	什么是职业介绍？	(5)
1-16	职业介绍机构可以开展哪些业务？	(6)
1-17	职业介绍的主要内容是什么？	(6)
1-18	职业介绍的程序是什么？	(7)
1-19	中国的职业介绍机构有哪几类？	(7)
1-20	开办职业介绍机构应具备哪些条件？违者如何处罚？	(7)

- 1-21 职业介绍机构哪些行为是国家明令禁止的？
违者如何处罚？ (8)
- 1-22 职业介绍机构应当在服务场所明示哪些内容？
违者如何处罚？ (8)
- 1-23 什么是空岗信息登记制度？ (8)
- 1-24 如何收集职业介绍信息？ (9)
- 1-25 什么是职业指导？ (9)
- 1-26 开展职业指导应遵循什么原则？ (10)
- 1-27 职业指导程序是什么？ (10)
- 1-28 开展职业指导有哪些方法？ (11)
- 1-29 什么是职业指导人员资格证书制度？ (11)
- 1-30 什么是转业训练？其内容和形式是什么？ (11)
- 1-31 什么是再就业？在中国，再就业有什么特定的涵义？ (12)
- 1-32 哪些人员可以享受再就业优惠政策？ (12)
- 1-33 下岗失业人员自谋职业和自主创业有什么优惠政策？ (12)
- 1-34 自谋职业和自主创业的下岗失业人员具体可以免交哪些
收费项目？ (13)
- 1-35 促进下岗职工再就业有哪些税收优惠政策？ (13)
- 1-36 如何对享受税收优惠政策的企业进行认定和审核？ (14)
- 1-37 促进下岗失业人员再就业有哪些金融扶持政策？ (15)
- 1-38 促进下岗失业人员再就业有哪些财政投入政策？ (15)
- 1-39 国有大中型企业分流安置富余人员有哪些优惠政策？ (15)
- 1-40 服务型企业吸纳下岗失业人员有哪些优惠政策？ (16)
- 1-41 如何组织下岗失业人员参加转业训练？ (16)
- 1-42 对参加转业训练的下岗失业人员有什么优惠政策？ (17)
- 1-43 什么是就业特困群体？对其有哪些就业促进政策？ (17)
- 1-44 困难群体人员可得到哪些就业信息和岗位帮助？ (17)
- 1-45 什么是社保补贴？ (17)
- 1-46 如何接续下岗失业人员的社会保险关系？ (18)
- 1-47 什么是再就业援助行动？ (18)
- 1-48 哪些下岗失业人员可以获得再就业援助？ (18)
- 1-49 公共职业介绍机构在再就业援助行动中，必须提供哪些职业
指导服务？ (19)

1-50	公共职业介绍机构可为出中心的下岗职工提供哪些劳动保障 事务代理服务？	(19)
1-51	国有企业下岗职工基本生活保障和再就业工作的目标 是什么？	(19)
1-52	为什么要对职工下岗进行宏观调控？	(19)
1-53	如何区分下岗职工、失业人员和企业富余人员？	(20)
1-54	国有企业职工下岗的程序是什么？	(20)
1-55	国有企业下岗职工基本生活保障制度的基本内容是什么？	(21)
1-56	如何保障下岗职工的基本生活？	(21)
1-57	什么是再就业服务中心？其主要任务是什么？	(22)
1-58	进入再就业服务中心的对象是谁？	(22)
1-59	再就业服务中心对下岗职工是如何管理的？	(22)
1-60	如何筹集再就业服务中心所需费用？资金如何管理和 使用？	(23)
1-61	下岗职工的基本生活费如何计发？	(23)
1-62	如何为下岗职工缴纳社会保险费？	(23)
1-63	下岗职工基本生活保障制度与失业保险制度、城市居民最低生活 保障制度之间如何衔接？	(24)
1-64	如何加强对关闭破产企业职工安置和正常生产经营企业裁员的 指导？	(25)
1-65	如何多渠道开发社区就业岗位？	(25)
1-66	关于社区平台建设有哪些规定？	(26)
1-67	什么是灵活就业？	(26)
1-68	如何处理灵活就业人员的劳动关系？	(26)
1-69	如何支付灵活就业人员劳动报酬？	(27)
1-70	如何处理灵活就业人员社会保险关系？	(27)
1-71	什么是劳动就业服务企业？	(27)
1-72	国家对劳服企业吸纳就业有哪些优惠政策？	(27)

第二部分 涉外就业

2-1	外国人在中国就业必须具备哪些条件？	(29)
2-2	外国人在中国境内就业前需办理哪些证件？	(29)
2-3	无居留证件的外国人能否在境内就业？	(29)

- 2-4 哪些外国人在中国境内就业可免办就业许可和就业证? (30)
- 2-5 哪些外国人可免办许可证书,入境后凭职业签证及有关证明直接
办理就业证? (30)
- 2-6 用人单位聘用外国人的具体程序是什么? (30)
- 2-7 用人单位聘用外国人是否要签订劳动合同? (31)
- 2-8 用人单位与被聘用的外国人签订的劳动合同是否有期限
限制? (31)
- 2-9 用人单位与被聘用的外国人发生劳动争议适用什么法律? (31)
- 2-10 如何理解外国人在中国就业? (32)
- 2-11 对违反《外国人在中国就业管理规定》的行为如何处理? (32)
- 2-12 对未办理许可证书擅自聘用外国人的用人单位应如何
处理? (32)
- 2-13 台湾、香港和澳门人员在内地就业须具备什么条件? 内地用人单位
招聘上述人员须符合什么条件? (32)
- 2-14 内地用人单位聘用台、港、澳人员,须履行哪些手续? (33)
- 2-15 什么样的职业介绍机构可以从事介绍台、港、澳人员在内地就业
的职业中介服务? (33)
- 2-16 申请设立中外合资、中外合作职业介绍机构应具备哪些
条件? (33)
- 2-17 申请设立中外合资、中外合作职业介绍机构应向政府主管部门
提交哪些文件? (34)
- 2-18 中外合资、中外合作职业介绍机构可以在境内从事哪些
业务? (34)
- 2-19 设立中外合资、中外合作职业介绍机构应履行哪些申请
程序? (34)
- 2-20 什么是境外就业中介? 在中国从事境外就业中介应当具备
哪些条件? (35)
- 2-21 设立境外就业中介机构要经过哪些申办程序? (35)
- 2-22 申请从事境外就业中介的机构应向审核机关提交哪些文件
材料? (35)
- 2-23 境外就业中介机构可以从事哪些业务? 开展业务时要履行哪些
义务? (36)
- 2-24 欲境外就业的人员要履行哪些手续后才可赴境外就业? (36)

- 2-25 为什么要实行设立境外就业中介机构备用金制度? 备用金制度
主要包括哪些内容? (37)
- 2-26 劳动保障行政部门对境外就业中介机构的哪些行为可以给予
处罚? (37)

第三部分 职业资格和职业培训

- 3-1 什么是职业培训? 中国规范职业培训的法律有哪些? (39)
- 3-2 职业培训的种类包括哪些? 职业培训机构包括哪些? (39)
- 3-3 什么是就业前培训? 就业前培训的基本任务和主要对象
是什么? (39)
- 3-4 什么是劳动预备制度? 劳动预备制度培训的对象包括哪些? (40)
- 3-5 劳动预备制度的培训内容是什么? 培训期限有多长? (40)
- 3-6 什么是再就业培训? (40)
- 3-7 什么是创业培训? (40)
- 3-8 什么是职业资格证书制度? 职业资格证书有哪些作用? (40)
- 3-9 职业资格证书是如何办理的? 职业资格证书分为几级? (41)
- 3-10 如何才能取得职业资格证书? (41)
- 3-11 实施职业资格证书制度的法律依据是什么? (41)
- 3-12 什么是职业技能鉴定? 职业技能鉴定的主要对象有哪些? (41)
- 3-13 申报职业技能鉴定有哪些要求? (42)
- 3-14 什么是就业准入制度? (42)
- 3-15 什么是技术工种? (42)
- 3-16 《招用技术工种从业人员规定》有哪些内容? (42)
- 3-17 如果用人单位违反《招用技术工种从业人员规定》招用未取得
相应职业资格证书的从业人员的如何处理? (43)
- 3-18 已在岗从事技术工种的人员未取得相应的职业资格证书,
是否会受到处罚? (44)

第四部分 劳动合同

- 4-1 什么是劳动合同? 劳动合同有哪些特征? (45)
- 4-2 订立劳动合同应当遵循什么原则? (45)
- 4-3 企业中的管理人员和党群人员应与用人单位签订劳动合同? (46)
- 4-4 劳动合同内容应具备哪些条款? (46)

- 4-5 《职业病防治法》和《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》对有关
劳动合同的内容作榧了哪些特殊规定? (47)
- 4-6 对工会干部的劳动合同有哪些特殊规定? (47)
- 4-7 什么是用人单位的商业秘密? 用人单位与劳动者可以在劳动合同中
就保守商业秘密进行约定吗? (47)
- 4-8 劳动合同应以什么形式订立? (48)
- 4-9 如何确定劳动合同生效起始日期? (48)
- 4-10 劳动合同有哪些种类? (48)
- 4-11 什么情况下用人单位应当与劳动者订立无固定期限的
劳动合同? (49)
- 4-12 劳动合同双方当事人如何约定劳动合同的终止条件? (49)
- 4-13 在校学习的勤工俭学学生与用人单位之间是否应签订
劳动合同? (50)
- 4-14 劳动合同与劳务合同有什么区别? (50)
- 4-15 劳动合同与集体合同有什么区别? (50)
- 4-16 什么是试用期? (51)
- 4-17 签订劳动合同是否必须约定试用期? (51)
- 4-18 当事人在劳动合同中可以约定多长时间的试用期? (52)
- 4-19 学徒期、见习期、试用期是一回事吗? (52)
- 4-20 订立劳动合同时,用人单位能否向劳动者收取定金、保证金或
扣留居民身份证等证件? (52)
- 4-21 什么是无效的劳动合同? 劳动合同是否无效应由谁确认? (53)
- 4-22 无效劳动合同的法律后果是什么? (53)
- 4-23 离岗退养后到新的单位工作要订立劳动合同吗? (54)
- 4-24 培训费、住房以及违约金赔偿可以作为劳动合同的约定
条款吗? (54)
- 4-25 依法成立的劳动合同的效力是什么? (54)
- 4-26 履行劳动合同应遵循哪些原则? (55)
- 4-27 什么是劳动合同的变更? (55)
- 4-28 企业分立、合并后是否可以变更劳动合同? (55)
- 4-29 应征入伍的职工与企业的劳动关系如何处理? (56)
- 4-30 什么是劳动合同的解除? (56)
- 4-31 劳动合同解除与劳动合同终止有什么区别? (56)

4-32	什么情况下劳动者可以解除劳动合同?	(57)
4-33	什么情况下用人单位可以解除劳动合同?	(58)
4-34	工会在劳动合同解除过程中具有什么作用?	(59)
4-35	企业在实施股份制和股份合作制改造过程中应当如何履行 劳动合同? 职工不入股,企业能解除劳动合同吗?	(60)
4-36	劳动者在劳动合同期内不辞而别应如何处理?	(60)
4-37	劳动合同期满,终止劳动关系是否需要提前通知对方?	(61)
4-38	用人单位的法定代表人(厂长、经理等)发生变化,原来的法定 代表人与职工签订的劳动合同是否仍然有效?	(62)
4-39	什么是经济性裁员? 企业经济性裁员应遵循哪些程序? 企业进行经济性裁员时,哪些人员依法不能被裁减?	(62)
4-40	企业职工非因工致残和经医疗机构认定患有难以治疗的疾病,不能 从事原工作,也不能从事用人单位另行安排的工作的,劳动关系 如何处理?	(63)
4-41	用人单位在什么情况下应当支付给劳动者不超过 12 个月工资 的经济补偿金?	(63)
4-42	用人单位在什么情况下支付给劳动者的经济补偿金不受 12 个月 工资的限制?	(63)
4-43	经济补偿金的计算标准是什么?	(64)
4-44	复转军人军龄及有关人员工龄能否作为计算职工经济补偿金 的年限?	(64)
4-45	国有企业与职工终止劳动合同后,须向职工支付生活 补助费吗?	(65)
4-46	什么情况下劳动合同可以暂时停止履行?	(65)
4-47	用人单位可以解除与被判处缓刑、拘役或者劳动教养的人员 的劳动合同吗?	(66)
4-48	劳动者被错判宣告无罪释放后可否恢复与企业的劳动关系? 其工资待遇问题如何处理?	(67)
4-49	解除劳动关系后劳动者获得的经济补偿金是否要缴纳个人 所得税?	(67)
4-50	劳动者因用人单位解除劳动合同而获得经济补偿金时,能否再 领取失业保险金? 失业保险金与经济补偿金是否存在 折抵问题?	(67)

- 4-51 什么是劳动合同的终止? (68)
- 4-52 劳动合同终止与劳动关系的消灭有什么区别? (68)
- 4-53 终止和解除劳动合同应履行什么手续? (69)
- 4-54 劳动合同到期未办理终止或者续签手续,该如何处理? (69)
- 4-55 什么情况下,劳动合同期满用人单位也不得终止劳动合同? (70)
- 4-56 用人单位对于医疗期满终止劳动合同的患病职工,应否支付医疗补助费? (70)
- 4-57 女职工在孕期、产期、哺乳期内严重违反劳动纪律的,用人单位可以解除劳动合同吗? (70)
- 4-58 劳动者下岗后原签订的劳动合同如何处理? (71)
- 4-59 劳动者在劳动合同期内提出解除劳动合同,用人单位可以要求劳动者支付培训费吗? (71)
- 4-60 与劳动者形成事实劳动关系的用人单位故意拖延或者拒不签订劳动合同的如何处理?给劳动者造成损失的,如何承担赔偿责任? (72)
- 4-61 劳动者在什么情况下承担违反劳动合同的赔偿责任?应对用人单位的哪些损失进行赔偿? (73)
- 4-62 什么是连带赔偿责任?用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,劳动者和用人单位如何承担连带赔偿责任? (73)
- 4-63 用人单位如何避免招用与其他单位未解除劳动关系的劳动者? (74)
- 4-64 用人单位违反《劳动法》有关劳动合同的规定,如何承担赔偿责任? (74)
- 4-65 什么是劳动合同鉴证?如何进行劳动合同鉴证? (75)

第五部分 集体合同

- 5-1 什么是集体合同? (77)
- 5-2 集体合同可划分为哪些种类? (77)
- 5-3 集体合同包括哪些内容? (78)
- 5-4 工资集体合同包括哪些内容? (78)
- 5-5 什么是集体协商?集体协商应遵循哪些原则? (79)
- 5-6 推行集体合同制度应注意建立健全哪些相关的机制和制度? (79)

5-7	集体协商应遵循什么程序？	(80)
5-8	工资集体协商应遵循什么程序？	(80)
5-9	对集体协商的代表有哪些规定？	(81)
5-10	集体合同的有哪些期限规定？	(82)
5-11	集体合同的有什么样的法律效力？	(82)
5-12	什么是集体合同的变更和解除？	(83)
5-13	什么是集体合同的终止？	(83)
5-14	哪个部门负责审查集体合同？	(84)
5-15	审查集体合同时,应对哪些方面进行审查？	(84)
5-16	审查集体合同应遵循什么程序？	(84)
5-17	什么机构负责处理因签订集体合同发生的争议？	(85)
5-18	处理因签订集体合同而发生的争议按照什么程序进行？	(86)
5-19	如何解决因履行集体合同而发生的争议？	(86)

第六部分 工时、休息休假

6-1	国家对标准工作时间是怎样规定的？	(88)
6-2	什么是综合计算工时工作制？	(88)
6-3	哪些用人单位及哪些人员可以实行综合计算工时工作制？	(89)
6-4	什么是不定时工作制？	(89)
6-5	哪些用人单位及哪些人员可以实行不定时工作制？	(89)
6-6	什么是“延长工作时间”？	(89)
6-7	用人单位违法加班加点要承担什么法律责任？	(90)
6-8	中国有哪些法定节假日？	(90)
6-9	哪些企业员工可以享受探亲假？	(91)
6-10	探亲假的待遇包括哪些内容？	(91)
6-11	什么是带薪年假？	(92)
6-12	女职工产假有何规定？	(93)
6-13	女职工哺乳假有何规定？	(93)
6-14	对婚假有何规定？	(94)
6-15	对丧假有何规定？	(94)
6-16	国家对职工患病或非因工负伤病假有何规定？	(94)
6-17	职工依法参加社会活动能否请假？	(95)

第七部分 劳动报酬

- 7-1 什么是工资?企业工资总额构成包括哪些部分? (96)
- 7-2 劳动者所有的劳动收入都属于工资的范围吗? (96)
- 7-3 用人单位可否以实物的形式支付职工工资? (96)
- 7-4 劳动者可否委托他人代领工资? (97)
- 7-5 用人单位委托银行代发职工工资的做法合法吗? (97)
- 7-6 职工在领取工资时是否有权利得到有关其工资的清单? (97)
- 7-7 工资应多长时间支付一次? (97)
- 7-8 什么是克扣劳动者工资? (97)
- 7-9 企业的哪些行为属于“无故拖欠”劳动者工资的行为? (98)
- 7-10 劳动合同解除或终止时,用人单位应在何时付清劳动者工资? (98)
- 7-11 劳动者在工作时间参加哪些正常的社会活动,用人单位应支付劳动者工资? (98)
- 7-12 哪些节假日,用人单位应当支付劳动者工资? (98)
- 7-13 非因劳动者原因造成用人单位停工、停产期间,劳动者可否得到工资? (99)
- 7-14 企业破产时,应如何支付拖欠职工的工资? (99)
- 7-15 用人单位可否代扣劳动者工资? (99)
- 7-16 劳动者给用人单位造成经济损失后,用人单位可否从劳动者工资中扣除应赔偿的经济损失? (99)
- 7-17 什么是最低工资? (100)
- 7-18 最低工资包括用人单位支付给劳动者的补贴、津贴吗? (100)
- 7-19 用人单位可否与劳动者在劳动合同中约定,劳动者未完成劳动定额时,用人单位可以低于最低工资标准支付劳动者工资? (100)
- 7-20 处于试用期、熟练期、见习期的劳动者,受最低工资制度的保护吗? (100)
- 7-21 哪种情况下,用人单位可以低于最低工资标准支付劳动者工资? (100)
- 7-22 对于患病或非因工负伤在规定的医疗期内的职工,用人单位可以低于最低工资标准支付其工资吗? (101)