

上海劳动部门全面解读《劳动合同法》，八大职场用工恶习将成历史

合同到期终止 单位也要补偿

上海发布“示范合同”

释疑《劳动合同法》五大焦点问题

我国《劳动合同法》将于明年施行，上海市劳动和社会保障局日前发布《劳动合同常用条款解读》(以下简称《解读》)，以劳动合同示范文本的形式，对今后劳资双方所订立劳动合同的合法性作出提示和指导，并对《劳动合同法》涉及的五大焦点问题作出解答。

《解读》“模拟”了一份劳动合同示范文本，共分37项条款，并对部分条款的约定内容作了留白以便劳资双方协商后“填空”。其中包括《劳动合同法》涉及的五大焦点问题：

一是劳动合同期限的约定不规范问题，特别是一些企业违反规定不与职工签订无固定期限合同。《解读》在“法规提示”中标注了《劳动合同法》关于签订无固定期限劳动合

同的规定。

二是关于企业通过滥设试用期侵害职工权益问题。《解读》在“使用提示”中明确“首次签订劳动合同的当事人可以约定试用期”。

三是关于企业执行的工时制度问题。《解读》标注了我国现行的三种工时制度(标准工时制、综合计算工时工作制、不定时工作制)及其主要内容，供当事人选择，并明确了《劳动法》关于加班的规定。

四是关于工资支付问题。《解读》要求双方当事人明确约定工资的计发形式和支付时间，并对企业实行计件工资制的劳动定额问题进行一定限制。

五是提示双方可以协商的一些空间和内容，如服务期、竞业限制等。



《劳动合同法》实施后，求职者面对“有没有男友”、“何时想要孩子”等隐私问题，可以拒绝回答。

合同到期终止 单位也要补偿

《劳动合同法》将于明年正式施行，上海市劳动和社会保障局为此发布《解读》并指出，随着这部新法的施行，用人单位各类不当或违法用工行为将因法律责任明确而得到有效遏制，八大职场用工恶习必将成历史。

恶习一：用工不签劳动合同

《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起，即与劳动者建立劳动关系，即引起劳动关系产生的基本法律事实是用工，而不是订立劳动合同。

恶习二：企业自定规章制度

尽管企业规章制度的制定、修改并非要征得职工、工会的同意，企业拥有最终决定权，但《劳动合同法》将这一程序由单方行为变为双方行为。

恶习三：劳动合同一年一签

《劳动合同法》实施后，用人单位终止到期劳动合同、不再续订与解除劳动合同，都要支付经济补偿金，以往劳动合同一年一签规避补偿金的主要目的已经无法实现。

恶习四：拒签无固定期限合同

《劳动合同法》规定，用人单位

违反规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应从订立无固定期限劳动合同之日起，向劳动者每月支付两倍的工资。

恶习五：提供房车设服务期

《劳动合同法》规定，像以前那样以为员工办户口、提供住房或车等为借口设定服务期和违约金的做法，将不再得到法律的认可。

恶习六：试用期工资随便给

《劳动合同法》明确规定，劳动者在试用期的工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

恶习七：违纪辞退何患无辞

用人单位违反规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的两倍，向劳动者支付赔偿金。

恶习八：终止合同不作补偿

《劳动合同法》规定，除用人单位维持或提高约定条件续订劳动合同、劳动者不同意续订的情况外，劳动合同到期终止不再续订时，用人单位应当依法支付经济补偿金。

劳动者维权十大注意

单位不交社保 员工可随时解约

上海市劳动和社会保障局表示，《劳动合同法》明年1月1日实施后，劳动者维权需要注意十大方面问题。

● 民办非企业职工有法可依，但事业单位在编人员仍可适用其他规定。《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围，增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。虽然《劳动合同法》明确事业单位与聘用制人员之间应订立劳动合同，但仍允许其优先适用特别规定。

● 不签合同，企业要付双薪。用人单位自用工之日起满一年，仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在超过一个月不满一年的期间内向劳动者每月支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订

立无固定期限劳动合同。

● 连续订立两次固定期限劳动合同后，续订得签无固定期限合同。只有明年1月1日以后首次签订或者续签劳动合同，才是新法里所说的“连续订立固定期限劳动合同的次数”中的第一次。

● 签订一年期劳动合同，试用期不得超过两个月。此外，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，均不得约定试用期。

● 服务期违约金约定有“上限”。除培训和竞业限制两种情况下，企业都不得与员工约定违约金。

● 单位未依法交社保，劳动者可随时解除劳动合同。这一条款能

督促用人单位遵守有关工资支付、社会保险等方面的法律规定。

● 劳务派遣员工的劳动合同最短签两年。在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

● 非全日制员工工资不能按月结。非全日制用工劳动报酬结算周期，最长不得超过15日。

● 收取押金最高可罚2000元。用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，也按此规定处罚。

● 拖欠工资将加付等额赔偿金。用人单位克扣或无故拖欠劳动者工资等，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。

(据新华社上海12月9日电)

求职应聘有权拒绝回答隐私

《劳动合同法》明年施行在即，针对其中一些热点问题，上海市劳动和社会保障局发布解答并指出，当前劳资双方对于《劳动合同法》的理解都存在一定的“误读”。

误读一：员工必须无条件服从企业规章制度。企业规章制度的制定必须程序合法，且实体内容不得与现行法律违背。

误读二：无固定期限劳动合同不能解除。无固定期限劳动合同指约定无确定终止时间的劳动合同。但无确定终止时间并不等于不能终止，而是表明劳动合同的终止是不确定的，只要用人单位与劳动者协商一致或出现法定的解除情形时，就可以解除。

误读三：订合同只是企业与职工的事。工会应当参与劳动合同文本的制定和修改，还应当为劳动者

提供法律咨询服务，代表职工与用人单位签订集体合同，对用人单位单方解除劳动合同有权提出意见。

误读四：不能收押金但可以要求员工提供担保。单位招聘劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

误读五：求职应聘不能拒绝回答任何问题。不属于“与劳动合同直接相关”的基本情况，单位无权过问，劳动者也有权拒绝作答，比如“你有没有男朋友”、“什么时候想要孩子”等。

误读六：企业可以随意裁员。《劳动合同法》对裁员的条件有明确规定，企业只有在破产重组、经营严重困难、转产等情况下，才可以裁减人员，且裁员必须经过合法程序，裁员方案须向劳动行政部门报告。

相关链接

南京：改制企业年底前裁员须报批

新华社南京12月9日电 今年年底前，南京改革改制企业裁员须首先获得劳动保障部门批准，原国企职工到改制后的新企业工作，工龄合并计算。南京市劳动和社会保障局、市政府法制办等部门日前联合公布《关于南京市改革改制企业劳动关系调整与施行〈劳动合同法〉衔接工作有关问题的处理意见》(以下简称《意见》)，要求全市改革改制的企事业单位调整好劳动关系，以便与即将实施的《劳动合同法》相衔接。

《意见》明确，今年12月31日前，完成改革改制后建立的

新企业需要裁减人员的，要先向市劳动部门报送裁员计划，经办理裁员备案手续后方可实施裁员。2008年1月1日后需要裁减人员的，则按照《劳动合同法》的有关规定执行。年底前，完成改革改制建立的新企业在制定、修改或者决定批量劳动关系调整、有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、福利保险、职工培训等直接涉及职工切身利益的规章制度或重大事项时，应按照《劳动合同法》要求制订方案，经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工

代表平等协商确定。

据南京市劳动保障部门有关人士介绍，企业改革改制时，符合托管条件被新企业录用上岗的职工，新企业应当与其签订无固定期限劳动合同，非职工本人意愿或法定情形等原因，新企业不得与其解除或终止劳动合同。原国有企业职工改革改制后进入新企业工作的，除本人已领取国企改革职工身份置换经济补偿金外，职工在新企业连续工作年限与在改制前原国有企业的工作年限合并计算，涉及经济补偿金的分段计发。