

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动法注解与配套>>

13位ISBN编号：9787509326947

10位ISBN编号：750932694X

出版时间：2011-4

出版时间：中国法制出版社

作者：国务院法制办公室 编

页数：341

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 内容概要

丛书第二版以基本建成的社会主义法律体系为指引，对各主体法律及其配套规定的立改废情况予以全面体现，完整梳理集中清理后的法律法规、部门规章以及司法解释，不但反映法律体系的基本形成，也是精心打造的确保法律统一与准确适用的最佳文本。

同时，第二版还在第一版的基础上结合最新的立法与司法实践对法律做了更为实用的解答，并根据读者的要求在“应用”部分增力口最高人民法院公布的指导案例裁判要旨，使第二版内容更加充实和完整。

书籍目录

适用导引

中华人民共和国劳动法

第一章 总则

第二章 促进就业

第三章 劳动合同和集体合同

第四章 工作时间和休息休假

第五章 工资

第六章 劳动安全卫生

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第八章 职业培训

第九章 社会保险和福利

第十章 劳动争议

第十一章 监督检查

第十二章 法律责任

第十三章 附则

配套法规

章节摘录

版权页：第一，工资应当以货币形式支付。

对工资支付，本条规定“工资应当以货币形式”支付，不得以实物形式支付，任何非货币的工资支付方式都是违法的。

第二，工资应当按月支付。

无论是实行小时工资、日工资、月工资等计时工资形式，还是实行计件工资形式，用人单位至少每月都要向劳动者支付一次工资。

对实行年薪制的，则应当每月按一定比例预付。

任何单位不得采取年终一次性支付的办法；也不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

除非是发生了法律意义上的“不可抗力”等客观原因，用人单位不能在每个月的固定日期支付劳动者的工资，即属无故拖欠工资。

第三，工资应当支付给劳动者本人。

用人单位应当在劳动者工作地点将工资支付给劳动者本人，由劳动者本人直接领取。

当劳动者本人不能领取工资时，可以由劳动者授权亲属代为领取。

除了对于工资支付形式进行了明确的规定以外，劳动法还明令禁止用人单位克扣和拖欠劳动者工资。

其中，这里的“克扣”是指用人单位对履行了劳动合同规定的义务和责任、保质保量完成生产工作任务

的劳动者，不足额支付其工资。

所谓“无故拖欠工资”，是指用人单位无正当理由超过规定的付薪时间不支付劳动者工资。

根据《工资支付暂行规定》第7、8、9条的规定，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付，逾期支付，即属无故拖欠工资。

如遇法定节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。

工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资；对完成一次性临时劳动或者某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同约定在其完成任务后即支付工资。

劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者的工资。

当然，有些国有企业在经营机制转换过程中暂时遇到困难，有些企业经营状况遇到严重困难或者濒临破产，用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，确实无力按月支付劳动者工资的，不属于无故拖欠。

但是，经营状况一经改善，具备了补发工资的条件，应当将立即足额补发劳动者工资，否则也构成无故拖欠。

编辑推荐

《中华人民共和国劳动法注解与配套(第2版)》：专业导引围绕主体法律文件对相关领域作提纲挈领的说明，重点提示立法动态及适用重点、难点。

权威注解由法律专家对重点法条及专业术语进行注解，帮助读者把握立法精神，理解条文含义。

实务应用根据司法实践提炼疑难问题，运用法律规定及原理进行权威解答。

配套规定劳动合同法劳动合同法实施条例劳动争议调解仲裁法职工带薪年休假条例

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>