

我国劳动合同法律制度的完善 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/250/2021_2022__E6_88_91_E5_9B_BD_E5_8A_B3_E5_c29_250551.htm 劳动合同法规定的劳动合同法律制度有以下几方面的主要内容。 一、关于建立劳动关系，订立书面劳动合同为了解决劳动者在发生劳动纠纷时举证难，权益难以得到保障的问题，劳动合同法作出了两项规定，第一，规定在招工时，“用人单位应当建立职工名册备查。”一旦发生劳动争议，在确认是否建立劳动关系时，用人单位负有举证责任，应当提出证明。政府的劳动监察机构在实施劳动监察时，应当对用人单位是否建立职工名册进行检查。第二，规定“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”以书面的形式记载劳动合同双方当事人的权利和义务，对于劳动者来说，书面劳动合同既是对劳动者通过劳动履行自己义务的约束，又是劳动者自己维权的凭证。对于用人单位来说，订立书面劳动合同就是法定义务。为了能够实际操作，劳动合同法规定：“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。” 二、关于劳动合同的种类、必备条款、约定事项以及劳动合同的生效与无效 劳动合同法规定了劳动合同的种类、劳动合同的必备条款和双方可以约定的事项、劳动合同的生效与无效。这些规定体现了用人单位用工自主权和劳动者行使劳动权利的双向自主选择，特别强调，订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。规定劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效；以欺诈、

胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，或者用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利订立的劳动合同，以及违反法律、行政法规强制性规定订立的劳动合同无效或者部分无效。规定用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。还规定劳动合同除应当具备法律规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇，以及服务期和竞业限制等其他事项。如果在劳动合同订立时，对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商。

三、关于无固定期限劳动合同 在贯彻劳动法的过程中，用人单位的劳动合同呈现短期化趋势，劳动合同法从保护劳动者长期利益出发，作出了一系列规定。第一，重新确定无固定期限劳动合同的定义，规定无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。第二，劳动合同法规定了三种情况下必须订立无固定期限劳动合同，改变了劳动法规定的无固定期限劳动合同是福利合同的性质。第三，劳动合同法规定：“用人单位自用工之日起一年内不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”

四、关于劳动合同的履行 劳动合同法规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。这是对用人单位和劳动者履行劳动合同的法定要求。但是在实践中，有的用人单位违反法律、法规的规定，甚至对劳动者进行强迫劳动，其非人待遇令人发指。针对这些情况，劳动合同法规定：（1）用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定及时足

额支付劳动报酬。（2）用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。（3）劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同；劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。（4）国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度，以保障劳动者在全国范围内因工作变动仍能获得社会保险的权利。

五、关于劳动合同的解除、终止与经济补偿

关于劳动合同解除的情形，劳动合同法规定：（1）用人单位与劳动者协商一致解除的。（2）劳动者提前三十日书面通知用人单位解除的，或者劳动者在试用期内提出解除的。（3）因用人单位的过错，劳动者提出解除的。（4）因劳动者的过错，用人单位提出解除的。（5）因劳动者患病、非因工负伤、不能胜任工作或者因客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，用人单位在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除的。（6）经济性裁员解除的。

关于劳动合同终止的情形，劳动合同法规定：（1）劳动合同期满的。（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的。（4）用人单位被依法宣告破产的。（5）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，以及法律、行政法规规定的其他情形。

另外，关于用人单位应当支付经济补偿的情形及其标准，劳动合同法也作出了规定。从以上劳动合同法几个主要方面的规定，可以看出我国的劳动合同法律制度有三条底线，第一，用人单位与

劳动者建立劳动关系应当订立书面劳动合同。第二，用人单位向劳动者支付劳动报酬不得低于最低工资标准。第三，要同工同酬。这三条底线，就是三条红色警戒线，无论是谁，踩上了这三条红线，劳动者就可以拿起劳动合同法这一法律武器，起而维权。我寄予深切的期望，通过这部关系亿万劳动者切身利益的劳动合同法的贯彻实施，为我国广大劳动者带来切实的利益。 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