

事业单位聘用合同能否适用《劳动合同法》？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E4_BA_8B_E4_B8_9A_E5_8D_95_E4_c123_394508.htm 【劳动合同法 第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。】解析《劳动合同法》第96条存在的有关问题 第一部分 概述 一、事业单位实行聘用制之过程 中华人民共和国劳动合同法 第一章总则 第二章劳动合同的订立 第三章劳动合同的履行和变更 第四章劳动合同的解除和终止 第五章特别规定 第六章监督检查 第七章法律责任 第八章附则 自我国实行改革开放国策之始，原有的计划经济模式下的用工制度与人事制度与改革开放与市场经济发展无法适应，对此，我国率先在国营企业进行国营企事业用工制度改革，到1986年，以国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（国发(1986)77号 1986年10月1日施行）为标志，在国营企业全面实行劳动合同制。到了《劳动法》颁布实施止，企业与劳动者之间的劳动关系、劳动合同关系均转换为受法律调整的轨道。随后国务院办公厅以国办发[2002]35号下发了《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》，《意见》规定“事业单位与职工应当按照国家有关法律、政策和本意见的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务。人员聘用制度主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。通过实行人员聘用制度，转换事业

单位用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，建立一套符合社会主义市场经济体制要求的事业单位人事管理制度。”，至此事业单位的人事制度改革序幕正式拉开，开始试行聘用制改革，在事业单位推行聘用合同至今。

二、目前事业单位用人状况

事业单位是指由政府批准，隶属于政府各行政主管部门，通过开展自身业务活动提供公共产品和公共服务满足“社会共同需要”的社会组织。事业单位的特征：

- 1、有政府和企业不能也不宜涉足的非盈利服务领域；
- 2、较政府与企业要能降低交易协议成本；
- 3、并非政府专属。

基于我国事业单位的独有的、特殊的特征，以及事业单位的社会功能，将现有事业单位划分为监督管理、经营服务和公共服务三大类。对不同类型的事业单位，分别采取回归政府、推向市场、保留和撤销等不同的改革方式，纳入各自的领域。而后在分类改革的基础上，进一步深化各自领域的改革，即回归政府的事业单位，按行政序列和公务员管理办法严格管理；对转企业的事业单位，纳入全市国有资产管理体制，按照国有企业的监管要求，加强管理，深化改革，兼并重组；保留下来的事业单位，要进行管理体制和运行机制的改革，有些要进行必要的整合。

对属于“保留”的文教卫生及科研类事业单位，目前用人情形比较复杂，正如法工委《劳动合同法释义》中指出“事业单位人员结构，归纳起来分为三类：第一类是编制内聘用人员，包括签订聘用合同的编制内聘用人员和无须签订聘用合同的编制内聘用人员；第二类是编制外人员，包括档案内部管理的编外人员和档案外部管理的编外人员，编外人员一般实行企业化管理，与事业单位签

订劳动合同；第三类是劳务派遣人员，是通过劳务派遣形式招用的。”具体说来，一般事业单位人员有，（1）事业单位在编人员包括事业单位负责人、专业技术人员、管理人员和工勤人员。（2）事业单位向社会招聘的无编制（编外）人员。

三、聘用制适用法律的现状 按照我国现行用工管理与干部管理体制，《劳动法》、《劳动合同法》原本与事业单位的多数事业编制内人员、员工没有直接的关系。就劳动合同而言，依据《劳动法》第2条之规定，也仅仅与由《劳动法》调整的事业单位中部分工勤人员（建立劳动关系的人员），以及在用人制度改革中，事业单位向社会招聘而不具有事业编制的招聘人员有关外，与实行了聘用制的事业的单位的，签订《聘用合同书》的在编人员无关，他们均属于人事管理的范畴。2003年最高人民法院为配合事业单位人事制度改革，出台了法释[2003]13号司法解释《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》，彻底将事业单位工作人员与企业劳动者划开，由此我国开始实行劳动争议行政仲裁 诉讼与人事争议行政仲裁 诉讼的两轨制。聘用制与原来制度模式的重要区别就在于，必须给予事业单位工作人员维权救济途径。在聘用合同与聘用合同履行争议实行过程中，聘用合同制设计者感到：若将聘用合同与劳动合同合并，必然在体制上、法律适用上出现大量的冲突，而劳动与人事两者分开后，除原有冲突仍存在外，还产生了大量的新问题。尤其事业单位“人事法律”至今仍处于空白的状态，不论人事争议仲裁与审判都存在较大难度，需要得到法律的支撑。于是向全国人大提议，将人事制度改革中推行的聘用合同纳入劳动合同一块立法，原本全国大人也有所考虑，但最

终还是因两者管理体制与可适用的法律严重缺失，形成差异巨大，最终全国人大还是将“聘用合同”部分取下，仅出台了《劳动合同法》。为了将事业单位、聘用制工作人员之间的关系纳入法律调整范围，但在《劳动合同法》主体调整范围又不可能与《劳动法》第2条规定相冲突，于是以《劳动合同法》第96条设立了实行聘用制事业单位与其工作人员之间合同的适用。第二部分 是否适用《劳动合同法》一、问题的提出 《劳动合同法》第96条规定，事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规以及国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。问题是，第96条规定的是“聘用制的劳动合同”，显然从第96条的条文文意上看，立法机关未将聘用合同纳入，那么第96条所规定的“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同”就存在两层问题：1、条文中的“实行聘用制的工作人员”的范围是哪些？2、条文中的“劳动合同”的范围是哪些？对于这一问题，先看人大常委会法工委《中华人民共和国劳动合同法释义》（简称《法工委释义》）第96条的条文释义。频道精选 OL工作恋爱事件簿 决定健康的13个关键 王小丫爱情揭密 女性最赚钱的十职业 [1] [2] [3] [4] 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