

新法出台前单位忙裁人 法官建议发布逐级预警 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__E6_96_B0_E6_B3_95_E5_87_BA_E5_c123_394562.htm 专题推荐：聚焦劳动合同法 不签合同付两倍工资 明年1月1日，劳动合同法即将实施。新法实施前，一些单位采取了裁员、改制等办法，意图规避新法带来的“风险”，由此引发了不少群体性纠纷。日前，海淀法院法官解读了劳动合同法的热点问题，并建议劳动部门向社会发布逐级预警，避免不良纠纷。无固定期限合同也能解聘 劳动合同法规定：连续订立二次固定期限劳动合同的劳动者，只要劳动者同意续订、订立劳动合同的，除本人提出固定期限外，企业均应当与其订立无固定期限劳动合同。一些用人单位偏差地认为只要签订了无固定期限劳动合同即不能解聘。为了降低成本、规避风险，一些单位采取多种方法甚至非正常手段来应对：在劳动合同法实施前大量裁员；不再直接雇用劳动者，而是通过劳务派遣单位雇人，改变原来用人单位与劳动者之间相对稳定的劳动关系；签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同，避免因签固定期限劳动合同导致订立无固定期限劳动合同；用人单位只签订一次劳动合同，避免连续签订二次，导致劳动关系短期化；用人单位为加强用人管理权，制定更为严苛甚至不合理的考核管理标准，以保障自己能够有效行使管理权，对劳动者进行约束。法官解读：无固定期限合同并非不能解聘，如果劳动者违反了单位规定，单位有权解除其劳动合同；即使劳动者没有违反规定，单位只需支付违约金等赔偿款也可以随时解除劳动者的合同。无合同农民工可双倍索赔 劳动合同法规定：建立劳动

关系，应当订立书面劳动合同；用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍工资。法官解读：当前大量中小型企业普遍存在着不与劳动者签订劳动合同的现状，特别是大量建筑企业雇用大量农民工均未签订劳动合同。此种情况下，众多劳动者以上述理由向同一单位追索双倍工资，可能导致用人单位因此面临巨大债务。“一言堂”规定属于无效规定

劳动合同法规定：用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。法官解读：现实中，许多用人单位习惯了家长式、一言堂式的管理方式，并不通过讨论、修改的民主程序制定劳动纪律，出台劳动纪律时也不注意组织员工学习，进行正式公示程序。用人单位如此制定的规章制度由于不符合劳动合同法的规定，实际上是没有法律效力的，用人单位据此作出解聘决定也会被认定为非法解聘。劳动部门应进行逐级预警

法官建议，针对当前社会对劳动合同法宣传、解读不一致，劳动行政管理部门应对全社会的用人单位进行逐级预警，开展大规模、全面统一的培训，下发规章制度、劳动合同范本，告之正当的制定劳动纪律程序、解除终止劳动合同的方式，使用用人单位自觉地遵守劳动合同法，形成良性有序的管理模式。避免由于企业不了解法律、片面理解法律而引发不良后果。（记者 高健

通讯员 马军 李盛荣) 郭台铭:劳资签无固定期限合同对企业
发展有好处 劳动合同法解读:行政部不作为须承担赔偿责任
泸州老窖北京公司要员工以“个人原因”辞职 新劳动合同法
将实施 老赖单位催劳动者签合同 劳动合同法引震荡:企业频
出损招 员工心思重重 泸州老窖北京公司要员工以“个人原因
”辞职 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