

劳动合同法解读：是"新饭碗"不是回归"铁饭碗" 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\\_\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_8A\\_A8\\_E5\\_90\\_88\\_E5\\_c123\\_394599.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_90_88_E5_c123_394599.htm) 《劳动合同法》将于2008年1月1日实施，近日记者就一些人们关注的问题，走访了民盟中央法律委员会委员王心安。《市场报》：即将于新年元旦开始实施的新的《劳动合同法》引起社会各界的广泛关注。有人认为，该法大大加强了劳工权益的维护，严格限制了用人单位的自主权。这引起很多用人单位，特别是民营企业和外资企业主的恐慌，您如何看待这个问题？王心安：这次劳动法的修改，是我国劳动关系方面的一次重大变革，它不但顺应我国新的经济形势和社会环境变化的需要，同时也符合国际劳工保护的潮流，应当说是一次很大的立法进步。新规：劳动法|劳动合同|就业促进法|带薪假|黄金周 目前企业对新修《劳动合同法》的实施之所以感到有些恐慌和担忧，在我看来，主要是用人单位对该法有一些误解。2008年1月1日开始实施的新《劳动合同法》，主要是规范了用人单位与劳动者之间劳动关系的建立、履行和解除程序，明确了双方的权利义务，是充分考虑了用人单位和劳动者两个方面权利和义务的平衡。新修《劳动合同法》其中的一个本旨，就是“诱导劳动关系的稳定和长期化”，引导企业抛却合同短期化弊端，而并非“铁饭碗”时代的回归。所以，近期发生的企业“突击裁员”、“劝辞”事件，可以说是明显走入了误区。《市场报》：从用人单位的角度看，该法对他们主要有哪些影响？王心安：应当说，这种影响是多方面的，但主要还是程序层面上问题。第一，就是大家普遍所说的，一要

签订书面劳动合同。这方面有一个戏剧性的变化，那就是，过去是劳动者担心老板不与他们签合同。但现在变了，今后用人单位要警惕劳动者不签合同的问题。因为新法规定，不签劳动合同超过1个月，用人单位就要支付双倍的工资；超过1年，就视为签订了无固定期限的劳动合同。所以，用人单位在员工正式上班之前，一定要先把劳动合同签了，避免形成事实劳动关系。

第二，今后用人单位可能要逐渐与劳动者签订长期或无固定期限的劳动合同。这就是大家所普遍提及的“铁饭碗”问题，很多人认为该规定对劳动者非常有利，很多用人单位对此也非常担心。实际上，无固定期限劳动合同并不是不可解除的劳动合同。从解除的法定条件上说，用人单位解除无固定期限劳动合同与解除有固定期限劳动合同条件都是一样的。大家可以结合新法第三十九条来看，该条较以前事实上增加了用人单位解除劳动合同的法定条件，以后只要用人单位能够建立健全一套规范、完备的规章制度和工作岗位考核制度，完全可以依据《劳动合同法》的规定行使解除权。

第三，今后用人单位解决员工跳槽的问题，有了更明确的法律依据。新法第二十三条、第二十四条规定了劳动者保守商业秘密和竞业限制的规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。相关劳动者离职两年内，不得与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。这对很多高新技术企业来说，是非常重要的。

第四，提高了合同解除或终止后经济补偿的标准。经济

补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付；6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。新法还区分了高端劳动者和一般劳动者。对高收入者进行了两个高额限定，一个是月平均工资标准的限定，另一个是经济补偿金总额的限定。把高端劳动者和一般劳动者区分开，进行两种经济补偿，体现出《劳动合同法》对于一般劳动者的倾斜保护，避免在经济补偿金标准上出现过分悬殊。同时也对用人单位终止或解除劳动合同的补偿成本作了适当平衡。在这个问题上，企业实际上可以通过设计薪酬构成方式来进行一定程度的规避。

**相关链接** 《劳动合同法》关键词 **签订劳动合同**。用人单位自用工之日起超过1个月不满1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。

**试用期**。同一用人单位与同一个劳动者只能约定一次试用期。最长的试用期不超过6个月，签订的是3年以上固定期限和无固定期限劳动合同。

**无固定期限劳动合同**。这是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。劳动者在该用人单位连续工作满10年的，或连续订立二次固定期限劳动合同等情况，应当订立无固定期限劳动合同。

**违约金**。除非劳动者接受过单位提供的专项培训，或与单位签订过保密协议、竞业限制协议，否则劳动者辞职不需向单位支付任何违约金。

(记者 李文华) **劳动合同法：劳动维权利剑出鞘** **新劳动合同法即将实施** **兼职导游将面临淘汰** **劳动合同法细则拟定** **工龄归零间隔至少半年** **针对恶意规避劳动合同法行为** **广州叫停突击裁员** **劳动合同法引震荡：企业频出损招** **员工心思重重** **安徽将启用新劳动合同** **工资薪酬不玩文字游戏** **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](http://www.100test.com)