

《劳动合同法》维护劳动者权益六大优势与两点不足 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E3_80_8A_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_c122_480611.htm 《中华人民共和国劳动合同法》6月29日经人大常委会通过并颁布，将于2008年1月1日实施。应当肯定该部法律着重从保护劳动者的合法权益的角度出发，明确规范用人单位和劳动者双方的权利义务关系，严格惩治侵害劳动者权益的不法行为，具有很强的实践性和强制制约性。但也有两点不足之处。主要体现在以下几个方面：一、促进用人单位依法签订“劳动合同”长期以来，很多用人单位在用工过程中不与劳动者签订劳动合同，或者不依法签订劳动合同。由于没有合法的劳动合同，用人单位不按时兑现劳动报酬、不缴或少缴社会保险、随意克扣劳动者工资和解雇员工，劳动者维权难以取得证据支持。《劳动合同法》规定，不签劳动合同法律上一样认定“事实劳动合同成立”，并且用人单位要支付双倍的“劳动报酬”。用人单位超过一年以上不劳动者签订劳动合同的“视为无固定期限”的劳动合同。《劳动合同法》第八十二条规定：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二倍的工资。二、规范用人单位“试用期”现在很多用人单位打着“试用期”的旗号期骗劳动者为期提供“无偿劳动”，或者假借试用期少付劳动报酬，随意在试用期解雇劳动者等。“试用期”成了用人单位规避法律责任的“白用期”。《劳动合同法》规定，“试用期”工资待遇不低于正式录用后的80%。同时，严格限制用人单位在“试用期”解雇员工，并对“试用

期”期限做出限制。3年以下的劳动合同，“试用期”不超过“2个月”。三、保护流动人员的合法权益 很多用人单位在试用流动人员时，不签订长期的劳动合同，一般是一年签订一次合同；或者2、3年签订一次，等到劳动者上了年纪就不再继续签订劳动合同。这样很多劳动者过了青春期就“无业可就”，后半生生活没有着落。《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者“连续订立二次固定期限劳动合同”时，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。四、明确“非全日制”用工的判断标准 众所周知，“洋快餐”以大学生兼职“不视为就业”为借口，称“非全日制”用工的最低小时工资制不适用“大学生”。“洋快餐”把就业关系和“非全日制”劳动合同关系混为一谈，企图逃避法律责任。《劳动合同法》对此作了明确规定，“非全日制”用工以劳动者的工作时间“日不超过4小时，周不超过24小时”为判断标准和依据。除此之外，“非全日制”劳动者允许兼职。这给了“洋快餐”等用工企业一个确凿无疑法律“信号”，大学生兼职属于“非全日制”用工。其合法权益受法律保护，最低小时工资制应当兑现。五、加大了用人单位违法的法律责任 一直以来，用人单位迟延支付劳动报酬、克扣工资、不签订劳动合同。或者随意解除合同等违法行为没有法律责任承担，造成法律的威慑性不强，违法的成本太低，劳动者权益无法保障。《劳动合同法》强化了这方面的规定，“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二倍的工资”；用人单位未按时支付工资报酬或加班费，在合理的催告期内仍不支付的，劳动部门“责令用人单位按应付

金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。”当然是支付约定报酬基础上的赔偿金。六、对“培训费”、“违约金”、服务期等作了规范现在，很多用人单位为了本单位利益，对刚毕业的毕业生规定了苛刻的“服务期和违约金”，甚至以社会保险和扣发部分工资为要挟。有些单位对劳动者进行岗前培训，并规定了“培训费”和高于“培训费”几倍的违约金。一旦劳动者没有按照用人单位的“服务期”完成劳动合同，用人单位就以“扣押”档案和证件，甚至高额违约金为要挟。劳动者的合法权益难以保障。《劳动合同法》对此作了规范，违约金数额不能高于“培训费”。而且劳动者提前解除劳动合同的，应当扣除已服务年限的“培训费”摊销部分。用人单位扣押劳动者居民身份证等证件的，或者用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。权利义务一致原则是法律公平的前提。《劳动合同法》在保护劳动者合法权益的同时，劳动者也要承担法律义务和责任。只是劳动者作为弱势群体，和实践中劳动者权益被侵犯的情况多余劳动者违法的情况，《劳动合同法》突出了对劳动者权益的保护。劳动者违法劳动合同也要承担法律责任的，如提前解除劳动合同要承担“违约金”，泄漏单位商业和技术秘密要承担赔偿责任等。《劳动合同法》虽然有很多突出的优势，但也存在一些不利于劳动者权益保护的因素。一、劳动合同的主体没有明确众所周知，《宪法》规定公民有劳动的权利和义务。但是，《劳动法》和《劳动合同法》中关于“劳动者”的定义没有。劳动合同的主体没有明确规定，这是实践中发生劳动争议的主要原因之一。

虽然，年满18周岁的公民是完全民事行为能力人，可以成为合法的劳动关系主体。但是，16岁周岁的公民也可以成为劳动关系的主体，只是法律上称为“未成年用工”。同时，一些被判处有期徒刑和限制人身自由，或者一些残障人士是无法劳动的，这样劳动合同关系的主体就显得不明确了。“洋快餐”也正是因此主张“大学生”不是“非全日制”劳动关系的主体。

二、劳动争议的维权时间成本漫长 劳动者和用人单位发生劳动争议，一般先经过“劳动仲裁”，再到法院去诉讼。司法程序的两审终审和在审制度，往往导致一起劳动争议拖上一、两年不成问题。劳动者在法院和仲裁委之间疲于奔命。虽然此次《劳动合同法》规定了用人单位拖欠劳动报酬的，劳动者可以申请法院“支付令”。但是民事诉讼程序的“支付令”要求是债权债务明确。而且一旦当事人对“支付令”提出异议，无论这种异议是否成立，“支付令”就失效了。所以，《劳动合同法》仍然沿用了劳动争议处理程序的法律规定，没有彻底解决劳动争议维权时间漫长的现状。

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