

评点劳动合同新制度 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__E8_AF_84_E7_82_B9_E5_8A_B3_E5_c122_480633.htm

一、制定企业劳动纪律和规章制度 劳动合同法第四条是关于企业依法建立和完善劳动规章制度的规定。新规定彻底颠覆了先前关于用人单位在制定规章制度方面所有立法和司法的规定，如《公司法》规定“公司在制定重要规章制度时应听取工会或职工代表的意见和建议”；《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》规定：用人单位通过民主程序制定的规章制度，只要不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据等。此制度充分体现着劳动者身处企业贵尊主人翁地位的身份，凡是涉及切身利益的规章制度或者重大事项的制定，诸如关于劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等，应由职工代表大会或者全体职工提出方案，经工会或者职工代表同意后确定。在实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。这样的以人为本的规定能确保劳动权利的实现，既能提高工作积极性和创造力还能成倍得增加生产效率。

二、三方协商机制的建立和企业工会的作用 我国于1990年加入了国际劳工组织通过的《三方协商促进贯彻国际劳工标准公约》，依照公约，我国于2001年正式建立了由劳动和社会保障部、中华全国总工会和中国企业家协会组成的国家级协调劳动关系的机制，并通过修定《工会法》规定了三方协调机制，现在详细规定

写进《劳动合同法》中，变成劳动法里一项重要的法律制度。各级劳动和社会保障机关应当和所属辖区的企业方面的代表以及内部的工会组织建立三方协调机构，根据法律规定的工作机制以及主要工作内容是共同研究解决有关劳动关系的重大问题来分析，这个机构更像一个劳动法日常运用研究所。工会的首要任务是帮助劳动者与用人单位依法订立劳动合同并指导劳动者正确履行劳动合同。工会日常工作则是建立同用人单位平等协商的会议机制并通过畅通、高效、完善的法律维护来实现劳动者的合法权益。

三、建立劳动关系应当书面订立劳动合同制度自用工之日起一个月内订立书面劳动合同而且劳动关系自用工之日起建立是法律强制性义务规定。如果未在用工的同时订立书面劳动合同超过一个月不满一年的，应当向劳动者每月支付集体合同规定的标准或者同工同酬的标准二倍的工资；用人单位自用工之日起1年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等。像书面订立劳动合同一样，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的亦依照上标准的二倍向劳动者支付赔偿金。如上规定，把劳资双方纳入法制规范化的轨道，彻底扭转民营中小型企业劳动合同签约率低和个体经营组织不签约的无序性、不可控性劳动法律关系大量存在的事实，在证据方面也防止了互相扯皮、无章可循的混乱局面频繁发生的状况。

四、招工须知新的劳动合同法虽然没有明确禁止一人同时存在多重劳动法律关系，却明确规定招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。连带赔偿责任是一种法定加强责任，按条款文字表述完全符合客观归责原则

，也就是说无论招工单位是否明知劳动者是否解除或者终止劳动合同的事实，只要客观上存在双重劳动关系，原用人单位直接取得起诉招工单位要求承担连带赔偿因此造成的损失的权利。相类似的还有一条是关于个人承包经营违反本法规定招用劳动者给劳动者造成损害的由发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任的规定。依上所规，招工单位和经营发包组织要严格审查劳动者和承包经营者的资质和合法身份，以图防微杜渐、化解风险。在劳动法相关配套制度上应该进一步完善用工单位劳动合同信息公开化程度，以及劳动者失业信息公开程度，以使用工单位在政府信息公开网站能直接查询，加大政府服务职能，不给招工单位增加审查劳动者状况的难度，既能加速劳动力资源合理匹配还能兼顾合法企业的合法权益，也公平保护了招工企业自主用工的积极性。

五、劳动合同期限的规定更为科学合理 为了兼顾用工单位保持一支稳定、高效且能为企业长期发展贡献劳动的队伍，还能让劳动者实现人身价值、天天精神愉悦地全身心地投入到创造性的工作之中达到浑然一体的双赢状态。摆脱目前劳动合同短期化的现象，促进企业和社会的和谐稳定。劳动合同法规定合同到期后，用人单位不续签劳动合同或者提高续签条件的应当支付经济补偿金。法律还规定劳动者已在该用人单位连续工作满10年的或者连续订立2次固定期限劳动合同的应当订立无固定期限的劳动合同。同时还规定违反本规定的向劳动者每月支付2倍的工资。

六、严格限制试用期和违约金 劳动合同法明确规定：以完成一定工作量定额的劳动合同和合同期限不满3个月的没有试用期；劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期

限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过6个月。同时还规定了一单位只能约定一次试用期；试用期限属于劳动合同期限的一部分；试用期的工资标准以及试用期解除劳动合同的法定事由和欺诈试用的法律责任等条款。为了尊重劳动者的自由择业权，在订立违约金条款方面限制内容非常明确。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议约定服务期，劳动者如果违反服务期约定的，劳动者应承担违约责任，违约金数额不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。劳动者违反同业禁止或竞业限制规定的，劳动者支付的违约金标准无过多限制，需要当事人协商确定。正确把握劳动合同法这些新制度的实质内容，才能作好企业人力资源管理工作，构建社会主义和谐劳资关系。 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