

《劳动合同法》的创新及实现创新的保障机制 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\\_480759.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E3_80_8A_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_c122_480759.htm)

一、扩大了无固定期限劳动合同的适用成为最大亮点 十三年前就已颁行的《劳动法》也明确规定“建立劳动关系应当订立劳动合同。”而事实上劳动合同的签订率比较低，中小非公有制企业劳动合同签订率不到20%，个体经济组织的签订率更低。在这些为数不多的已订立的劳动合同中，劳动期限偏短，有的甚至一年一签，使寄希望签订劳动合同稳定劳动关系的立法目的落了空。究其原因在于，《劳动法》只规定要订立劳动合同，没有规定相应在的措施，导致用人单位想签就签，想不签就不签。《劳动合同法》的制订，明显吸取了《劳动法》的立法经验与教训，通过一系列立法措施，不但达到劳资双方要签订劳动合同，还要尽量签订长期甚至无固定期限的劳动合同，从而使《劳动合同法》规定的“保护劳动者合法权益，构建和谐稳定的劳动关系”的立法宗旨建立在扎实切实可行而又行之有效的立法制度之上，使之有了充分的制度措施保障。扩大无固定期限劳动合同的适用就是最重要举措之一。首先，从无固定期限劳动合同适用的情形来看，由一种扩大到三种，增加了二种。尤其是新增加的“连续订立二次固定期限劳动合同”就必须订立无固定期限劳动合同的规定，是明显针对时弊的，有效地制约了通过缩短劳动合同期限多次签订劳动合同的办法实际是合法规避劳动合同制度的图谋。其次，对《劳动法》原已规定签订无固定期限劳动合同的适用条件做了修改。按《劳动法》规定，虽劳动者在同

一、用人单位连续工作满十年也可以签订无固定期限劳动合同，但有“当事人双方同意续延劳动合同”的限制性条件。也就是说，按《劳动法》规定，劳动者在用人单位连续工作满十年必须经过用人单位同意才能签订无固定期限劳动合同，这等于把无固定期限劳动合同的签订权交给了用人单位，用人单位想签就签，想不签就不签，这对劳动者显然是十分不利的，这与以保护劳动者合法权益为己任的《劳动法》也是极不相称的。《劳动合同法》显然也注意到了《劳动法》这一立法上的不足，将这一限制性条件取消，只要“劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应订立无固定期限劳动合同”。最后，《劳动合同法》还规定了一系列措施保障无固定期限劳动合同的适用。其一、自用工之日超过一年不与劳动者订立劳动合同的，必须订立无固定期限劳动合同；其二、用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立之日起，向劳动者每月支付双倍工资；其三、用人单位违法解除或终止劳动合同的，按法定标准的双倍向劳动者支付赔偿金；其四、用工单位在经济性裁员时，“应当优先留用”“与本单位订立无固定期限劳动合同”的劳动者。劳动合同不是保护劳动者单方而是保护劳资双方合法权益的法律文件，用工单位应当正确认识劳动合同的法律性质，积极签订长期甚至无固定期限劳动合同。《劳动合同法》同时也规定，只要具备法定的条件，无固定期限劳动合同也是可以依法解除的，那种将无固定期限劳动合同视为“铁饭碗”的观点是误区，也是要不得的。

二、通过加大企业违法用工成本切实有效地规范劳动关系 《劳动合同法》这部与每位劳动者及每一个用工单位

息息相关的法律出台之后，企业的用工成本问题，正如《劳动合同法》其它热点一样，受到了越来越多的关注和讨论。

1、《劳动合同法》没有加大企业用工成本 《劳动合同法》规范了用工形式，即希望通过普遍签订长期甚至无固定期限的书面劳动合同，构建稳定、和谐的劳动关系。劳动合同的订立对劳动者、对用人单位的合法权益，都给予了一视同仁的平等的法律保护。就劳动者而言，用工单位要依照劳动合同支付劳动者工资、办理社会保险、提供相应劳动条件与劳动保护等，这些本来就是用工单位的法定用工成本，并不是《劳动合同法》给用工单位额外增加的。因此，《劳动合同法》并没有加大企业用工成本。那种认为《劳动合同法》加大了企业用工成本的主张是建立在不支付工资、不办保险、不提供劳动保护等违法用工的基础之上的，前提不成立，结论自然错误。企业应通过加强管理、技术革新、开源节流等合法正当途径降低用工成本，靠违法用工降低成本恰恰是《劳动合同法》重点规范、打击的对象。

2、《劳动合同法》加大了企业违法用工的成本 《劳动合同法》通过一系列制度、措施，打击、制裁违法用工，使违法用工不但不能象以前一样降低用工成本，反而会成倍增加用工成本，从而迫使企业走向合法用工的良性轨道，这些制度、措施中最重要的有两项：其一、劳动合同制度。用工单位在用工之日起一个月内必须与劳动者签订劳动合同，否则支付双倍工资；超过一年不与劳动者签订劳动合同，或连续签订两次固定期限劳动合同，就必须与劳动者签订无固定期限劳动合同，不与劳动者签订无固定期限劳动合同，也必须支付双倍工资。这些强有力的措施，突破了《劳动法》的规定，对劳动合同制度的

建立给予了强有力的保障。其二、补偿金与赔偿金制度。用工单位违法随意解除劳动合同的，劳动者有权要求继续履行劳动合同或要求用工单位按法定标准的双倍支付赔偿金。针对劳动合同签订率低、合同期限短的实际，《劳动合同法》在规定无固定期限劳动合同制度的同时，也规定了终止劳动合同也需支付经济补偿金的规定。这些规定，突破了《劳动法》的原有规定，必然加大企业违法用工的成本。增加企业违法用工成本，让违法用工企业得不偿失，与规范企业用工形式殊途同归，目的在于理顺劳动关系，营造劳动者与用工单位共谋取发展的双赢格局，从而使劳动关系健康、和谐发展。

三、规范用工单位规章制度的制订与执行是保护劳动者合法权益的又一重要举措。用工单位的规章制度，是用工单位与劳动者建立、履行劳动关系以及对劳动者进行奖惩的重要依据，可以说是用工单位的“内部法律”。可就是对如此重要的用工单位的规章制度，《劳动法》对其制订、执行并没有给予具体的规定，《劳动法》只是在“法律责任”一章中规定用人单位制订的劳动规章制度违反法律法规的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。《劳动法》的规定显然比较宽泛，而《劳动合同法》对用工单位的规章制度从订立到履行规定了较为严格、具体的程序，从而保障了用工单位规章制度的规范性、民主性和科学性。

首先，《劳动合同法》规范了用工单位规章制度的制订程序。《劳动合同法》规定用工单位在制订、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。哪些事情“直接涉及劳动者切身利益”呢？《劳动合同法》规定，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与劳动者息息相关的方方面面。其次，这些规章制度的订立不仅要通过职工代表大会或者全体职工的讨论，还要经其“提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”一言以蔽之，凡与职工切身利益相关的用人单位的规章制度，不再是用人单位单方制定单方说了算，必须是与工会或职工代表协商确定的产物。《劳动合同法》生效前，用人单位的规章制度的出台大致包括三个方面的内容：一是内容合法；二是民主程序；三是公示程序。公示程序及内容合法方面，新老法律并无二致，只是《劳动合同法》规定的更加具体，更具可操作性。在民主程序方面《劳动合同法》也明显突破了现行法律规定。按照现行《公司法》的规定，民主程序即是“听取”公司工会的意见，并通过职工代表大会或其他形式听取职工的意见和建议，意在“听取”。《劳动合同法》将现行的“听取”程序修改为“平等协商确定”程序，无疑是加大了工会、职工代表大会及职工在用人单位规章制度制定过程中的权利，强化了用人单位制定规章制度的法律程序。再次，《劳动合同法》不但规范了用人单位规章制度的制定，还规范了用人单位规章制度的执行。《劳动合同法》规定，用人单位在规章制度和重大事项决定实施过程中，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。《劳动合同法》的这一规定也是空前的，其意在于不但要制定一个好的规章制度，还要让一个好的规章制度得到很好的贯彻执行，由此可见《劳动合同法》用心良苦之一斑。最后，正如《劳动合同法》一系列好的规章制度都有保障执行措施

一样，《劳动合同法》也规定了保障上述制度得以施行的制度保障。例如，用工单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规的，劳动行政部门有权责令改正，给予警告；给劳动者造成损失的，用工单位还要承担赔偿责任。对于劳动者而言，用工单位的规章制度违反法律、法规损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同，并要求用工单位依法支付经济补偿。将用人单位违反规章制度的监督权不但交给了管理者即劳动行政管理部门，还交给了用人单位的聘用者部门每一位劳动者，使这种监督更有积极性更富有实效性，从而将监督落到了实处。

#### 四、限制用工单位违约金条款的适用是对劳动者有利的保护

违约金条款是任何合同的必备条款，缺此合同便缺乏对订立双方的约束力。但劳动合同显然不同于一般的民事、经济合同，其特殊有三：其一、劳动关系双方经济地位天然不平等，劳动者签订劳动合同的目的是为了获得生存的必要生活用品，劳动是劳动者谋生的基本手段。需要国家通过立法予以矫正。其二、《劳动合同法》属于劳动法范畴，具有社会法的属性，不能用民事、商事行为准则套用劳动关系。其三、“强资本、弱劳动”是我国目前劳动关系的普遍现状，劳动者合法权益屡遭侵害，必须强化对劳动者的保护。而事实上，劳动合同被视为没有特殊性的普通合同，违约金条款被用工单位普遍滥用为限制甚至禁止劳动者合理流动的有效手段，使得劳动者不敢提出合理的辞职请求。针对现状，《劳动合同法》对违约金的适用范围做了非常严格的限制，仅限于两种情形：其一、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，可以约定服务期和违约金，劳动者违反服务期限约定的，要向用人

单位支付违约金；其二、用人单位与劳动者约定竞业限制条款的，可以约定违约金，劳动者违反的，应向用人单位支付违约金。同时，《劳动合同法》还明确了出资培训情形下违约金的数额以及竞业限制情形下限制的人员及期限都做了限制性的规定，更明确除前述两种情形外“用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”的禁止性规定。限制用工单位违约金条款的适用是《劳动合同法》的一大创新和贡献！对于用惯了违约金条款的用工单位对《劳动合同法》限制违约金条款的适用可能会有些不适应，但用人单位并非就此对违规违纪的劳动者束手无策了。因为《劳动法》、《劳动合同法》从来都有限制更未禁止用工单位追究违法解除劳动合同的劳动者赔偿损失责任的权利。因此，在《劳动合同法》生效后违约金不能普遍适用的情况下，用工单位可以通过运用法律规定的赔偿损失的手段，保护自己的合法权益。

五、加大了工会、职工代表大会对劳动关系的干预力度是对劳动者合法权益的组织保障《劳动法》规定，用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理，劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。这是《劳动法》关于工会最大力度干预的强制性规定，除此之外，都是一些缺乏力度的泛泛规定。与《劳动法》相比，《劳动合同法》明显加大了工会对劳动关系的干预力度，这些强有力的干预措施，必将充分而有效地保护劳动者的合法权益。

其一、加大了工会在企业规章制度的制定与执行方面的干预力度。《劳动合同法》规定，用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬、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等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当与工会或职工代表协商确定。这些规章制度在实施过程中，工会认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善，这对《劳动法》是重大突破和创新。其二、协调劳动关系三方机制提升到法律的高度。政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动关系的重大问题，这在劳动部规章及相关规范性文件中早有规定。《劳动合同法》将这一行之有效的制度吸收到法律中来，无疑是对这一制度的积极肯定。其三、用人单位经济性裁员必须提前三十日向工会说明情况，听取工会意见。用人单位单方解除劳动合同，也应事先将理由通知工会，并在《劳动法》规定的工会有权要求用人单位纠正的基础上，进一步明确规定用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。其四、工会有权代表企业职工与用人单位签订集体劳动合同。在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业或区域性集体合同。用人单位违反集体劳动合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任，也可以依法申请仲裁、提起诉讼。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)