

经济法：《劳动合同法》尚存6大缺陷 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/493/2021_2022__E7_BB_8F_E6_B5_8E_E6_B3_95_EF_c67_493049.htm 《劳动合同法》凸显6大亮点

不签劳动合同 用人单位按月付双薪 「法苑解读」《劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。「违法责任」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。签合同前用人单位须履行告知义务 「法苑解读」为了充分保证劳动者知情权，《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。试用期期限 由劳动合同期限确定 「法苑解读」《劳动合同法》对试用期期限进行了明确：

劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月； 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月； 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月； 以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。「违法责任」用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以

劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。签订无固定期限劳动合同「法苑解读」达到一定条件的劳动者，可以与单位签订无固定期限劳动合同。《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，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，应当订立无固定期限劳动合同：

劳动者在该用人单位连续工作满十年的； 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的； 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一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。「违法责任」用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。制定劳动规章制度单位一方说了不算「法苑解读」《劳动合同法》规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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管理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。「违法责任」用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。劳动者可要求经济补

偿金「法苑解读」在特定条件下，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。按照《劳动合同法》规定，单位应支付经济补偿金的情况包括以下6个方面： 单位违反劳动法或者触犯新法劳动者离开单位的； 单位主动提出与劳动者协商解除劳动合同的； 劳动者因病或者非因工受伤、劳动者不能胜任工作；客观情况发生重大变换至少原劳动合同无法履行的； 用人单位裁员的； 终止劳动合同后不与劳动者续签劳动合同的； 单位破产、被吊销、被责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。出现上述情况时，用人单位支付经济补偿金的年限从2008年1月1日开始计算，每满一年支付劳动者一个月工资，半年以内支付补偿金是劳动者的半月工资，半年以上不满一年的支付为劳动者一月工资。「违法责任」用人单位拒不支付经济补偿金，劳动者可申请劳动仲裁或依法向法院起诉。

挑刺《劳动合同法》尚存6大缺陷 无固定期限合同中的工龄认定不明晰 劳动者在该用人单位连续工作满10年的，可签订无固定期限劳动合同，10年工龄如何计算已成为《劳动合同法》中争议最大的问题。对于劳动者在2008年1月1日以前的工龄，是全算？全部不算？还是部分算？专家学者为此争论不休。有的专家认为，工龄应该从2008年1月1日起重新计算。而有的专家却认为，新法实施后，只要前后工龄是连续的，就应该以此计算。然而，任何个人的解释都没有法律效力，这些问题只有等最高人民法院的司法解释以及劳动行政部门的实施细则出来才能确定。

违约金规定 两法律“打架” 《劳动合同法》明年1月1日实施，该法明确规定，用人单位不得与劳动者约定违约金（特殊情况除外）。在明年1月1日前，不少劳动者和用人单位依照《

劳动法》，对提前解除劳动合同须支付的违约金进行了约定。明年1月1日以后，此前已和单位约定违约金的劳动者提前解除劳动合同，须向用人单位支付违约金吗？对于这个问题，法学界争议相当大，想要最终明确，依然只有等待相关部门出台实施细则或司法解释。工会的权力可能不会落到实处

《劳动合同法》多处赋予了工会参与权和监督权，如企业制定规章制度要经过职工代表大会讨论，与工会协商；企业解除劳动合同要事先将理由通知工会；企业裁员要听取工会意见等等。但工会的权力是否会落到实处？很多专业人士对此持观望态度。“这条规定缺乏可操作性。对于很多没有成立工会的企业，与员工解除劳动合同时该通知谁呢？如果有工会，企业在单方解除劳动合同时未通知工会，会承担何种责任，该法并没有规定。”四川师范大学大学讲师刘洲认为，这些赋予工会的权利只是“画饼充饥”。“支付令”形同虚设

《劳动合同法》规定，用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，法院应当依法发出支付令。按照《民事诉讼法》规定，债务人自收到支付令之日起十五日内，可以向人民法院提出书面异议，人民法院收到债务人提出的书面异议后，应当裁定终结督促程序，支付令自行失效。换句话说，只要债务人提出异议，支付令就不发生法律效力，这对劳动者来说等于没有申请支付令。这条规定虽然引导劳动者申请支付令，但结果却是增加了劳动者追讨工资的程序、时间及经济成本。

“只能约定一次试用期”太绝对 为了防止用人单位招用劳动者反复试用，损害劳动者权益，《劳动合同法》规定“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期”，仅就字面意思理解，

该法条显得非常绝对。举个例子，如果劳动者从一单位离职5年后再次被招用，他所就职的部门和岗位很可能和原来不一样，这种情况下，用人单位不能再次约定试用期。这很有可能引发新的问题，用人单位招用离职的员工时可能会存在很多顾虑，一旦约定试用期，劳动者也有可能依据本条提出异议，引发新的纠纷。企业裁员规定 细节不明确 《劳动合同法》规定，用人单位按规定裁减了人员，如果在6个月内重新招用人员，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。用人单位重新招人时应通知曾被裁减的人员，这个过程应该由谁来监督？同等条件下，用人单位应优先招用被裁减的人员，“同等条件”应如何界定？对这两个问题，《劳动合同法》并未明确，只有待最高人民法院的司法解释以及劳动行政部门出台实施细则才能确定。 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