

关于《劳动合同法》的四大误读人力资源师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/636/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_B3\\_E4\\_BA\\_8E\\_E3\\_80\\_8A\\_E5\\_c37\\_636681.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/636/2021_2022__E5_85_B3_E4_BA_8E_E3_80_8A_E5_c37_636681.htm)

从最初的LG裁员到华为事件等年底的解聘潮，都是大家对《劳动合同法》误读的具体体现，即便是1月1日《劳动合同法》实施后，这种误读仍然一直延续。张五常公然表示新法将会“培养懒人”、“拖垮中国经济”，并一而再、再而三的撰文辩说，进一步扩大了这种误读。而较之经济学家的外行误读，更让人不耻的是一些专业人士对《劳动合同法》的误读，如最近外包联盟所谓的《劳动合同法》未禁止“转派遣、再派遣”等问题。

误读一：《劳动合同法》单方面保护劳动者在众多企业家眼中，劳动合同法实在是太偏爱劳动者了。在北京举行的

“2007（第六届）中国企业领袖年会”上，联想集团柳传志对外称：《劳动合同法》太注意照顾现有企业里面员工的利益，而这样实际上对于企业的发展是不利的。易才集团人力专家翟继满认为，其实，《劳动合同法》在维护用人单位合法权益的同时，侧重于维护处于弱势一方的劳动者的合法权益，以实现双方之间力量与利益的平衡，从而促进劳动关系和谐稳定，促进社会主义和谐社会的构建。《劳动合同法》统筹兼顾了用人单位和劳动者双方的利益，适当向劳动者作了倾斜，但同时也根据实际需要增加了维护用人单位合法权益的内容。比如，为了保护用人单位商业秘密，促进创新、促进公平竞争，新规定了竞业限制制度。为了适应企业结构调整、参与市场竞争的需要，放宽了用人单位依法解除劳动合同的条件，新规定了在企业转产、重大技术革新、经营方

式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，企业可以依法裁减人员。误读二：无固定期限劳动合同不能解除 一条“无固定期限劳动合同”的规定让很多企业手足无措，LG采取了新法实施前的裁员手段，华为虽巧妙些让员工自动辞职重新签订劳动合同，但效果却适得其反。张五常等人又跳出来大肆宣扬“无固定期限劳动合同让人回到了铁饭碗的时代”更是加剧了人们对这一条款的误读，也让众多的企业管理者人心惶惶。这样误解的结果是，一些劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与单位签订，而很多用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订。之前炮轰张五常的翟继满表示，《劳动合同法》对无固定期限劳动合同给出了明确界定：“无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。”无确定终止时间就表明劳动合同的终止是不确定的，是由用人单位与劳动者协商一致或者出现法定的解除情形时就可以解除的。在新法中规定了13种可以法定解除的情形。其实，许多单位的实践经验表明，与符合条件的职工签订无固定期限劳动合同有利于增加凝聚力，保持职工队伍的稳定；而大多数职工也明白，不好好工作或者不与单位同舟共济，就是签了无固定期限合同也白搭。误读三：劳务转派遣、再派遣合法 劳务派遣在劳动合同法出台以后，呼声很高，争论也很多。《劳动合同法》用一个章节来规范劳务派遣这种用工形式，业内人士认为，新法将使劳务派遣行业重新洗牌，一些小中介、小机构将被迫退出，派遣机构的某些经营模式将逐渐转变，如外包联

盟模式将被自设分支机构取代等等。但是与此同时，仍然有很多机构为不被淘汰，刻意误读《劳动合同法》，认为新法并未禁止劳务转派遣、再派遣，以求对自身有利。但《劳动合同法》第六十二条第二款规定：“用工单位应当按照劳务派遣协议使用被派遣劳动者，不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。”这项禁止规定反映出劳动合同法立法决心消除劳动关系复杂化的立法本意。人大法工委办公室副主任张士诚曾明确表示，劳务转派遣、再派遣属于《劳动合同法》明确禁止之列。当前一些不规范的人力资源外包公司，由于自身实力或者地方分支机构不健全，为盲目降低自身成本，不去开设自有分支机构，而是通过跟所谓“合作伙伴”、“外包联盟”等相互合作互为转派遣而造成劳务派遣的层层转派遣再派遣现象，由此带来了大量潜在的劳动纠纷。由于劳动派遣本身所呈现出来的三方关系人的责权利没有得到明确的法律规范，一些用人单位缺乏社会责任法律意识不强，再加上近年来对劳动派遣这种用工方式需求巨大，使得那些缺乏资质、技术和规模的小中介、小机构甚至有一些颇具规模的大型派遣机构有机会、有动力去导演“劳务再派遣”这部恶剧，严重影响了劳动派遣在我国过的正常发展。对于大规模涉及到在不同地域设有分支机构的用工单位，如果要实现跨地区的劳务派遣，可供选择的派遣机构就只能是自身分支机构同样健全的派遣机构，至少派遣机构的自有分支机构应当跟用工单位的分支机构所在地域相匹配，否则选择那些通过所谓“合作”“联盟”来接单的地方性派遣机构就有触犯法律之嫌。误读四：劳动合同法增加企业用工成本 一些用工单位反映劳动合同法将会增加企业用工成本，甚至在劳动

合同法审议时，一些国外商会在华办事机构也提出，如果这部劳动合同法通过，增加了外资企业成本，他们将考虑撤出中国市场，选择劳动力成本更为廉价的国家。张五常也认为，新法将使中国廉价劳动力的优势丧失，以致拖垮中国经济。中华全国总工会民主管理部部长、中国劳动法学会副会长郭军对此解释说，用工单位都看劳动合同法中规定如果不签书面劳动合同就要付两倍工资；如果无劳动合同用工一年以上就会变成无固定期限的用工；用工单位终止或解除劳动合同还要依法给劳动者经济补偿金；如果依照劳动合同法第四十八条，用工单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用工单位应当继续履行。但是，不能够忽略的一点是，这些条款都是在用工单位违法后所产生的后果。如果用工单位遵守新的劳动合同法，并不存在增加成本的问题。并且，劳动合同法并非一部规定劳动基准问题的法律。这部法律中并不规定工资要增长多少，也不会说法律施行后，基准的劳动工作时间有什么变化。这部法律只是规定了在劳动合同签订、履行、变更、终止、解除几大环节中应当遵循什么规则的问题。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)