



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

劳动合同法与和谐劳动关系的构建---韩延斌

发布时间：2008-4-2 14:45:12

劳动合同法与和谐劳动关系的构建

中国社会科学院法学所博士后 最高人民法院民一庭审判长 韩延斌

劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务内容的协议，是维护劳动合同当事人合法权益的重要法律保障形式。1995年颁布实施的《劳动法》及其确立的劳动合同制度，有力地推动了劳资双方权利的实现，同时也促进了相关劳动法律制度建设的长足发展。2007年6月29日公布并自2008年1月1日起施行的《中华人民共和国合同法》（以下简称《劳动合同法》），以其全新的面貌标志着我国劳动合同制度踏上了一个更加完善的阶段。为依法构建和促进和谐劳动关系提供了强有力的法律保障。

完善劳动合同制度 平衡当事人利益

《劳动合同法》作为调整劳资双方权利义务关系，维护劳动合同当事人合法权益，保障公民劳动权的重要法律，就是要在充分保护公民劳动权益的基础上，平衡劳资双方利益。劳动合同作为劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议，是维护劳动合同当事人合法权益的重要法律保障形式。1995年实施的《劳动法》所确立的劳动合同制度，虽有力地推动了劳动合同制度的全面推广，促进保护了劳资双方权益的实现，但由于对劳动合同制度的相关规定过于原则简单，导致目前我国劳动合同的签订率极其低下，使大多数劳动者的劳动权利难以得到全面保障。因此，《劳动合同法》在总则第一条就明确提出了完善劳动合同制度，并通过大幅篇章对以劳动合同、集体合同、劳务派遣合同及其他用工形式建立劳动关系的问题作出了进一步的全面、具体的规定，从立法层面极大地完善了我国的劳动合同制度。充分体现了构建和发展和谐稳定的劳动关系，着力平衡劳动者和用人单位之间利益关系的立法指导思想，完全符合我国构建和谐社会的发展战略。同时，针对劳动关系活跃多变、类型复杂等特性，《劳动合同法》运用列举和概括相结合的方式，明确界定劳动合同的适用主体，并涵盖了劳动合同从订立、履行、变更、解除和终止的全部过程，最大限度地用人单位和劳动者纳入劳动合同法的适用范围中，便于人民法院全方位解决各类劳动合同纠纷，全面、充分地保护劳动合同双方当事人的合法权益。

加强对劳动者合法权益的保护

鉴于劳动合同所具有的与其他民法类合同不同的特性和因我国劳动力过剩与就业岗位不足所造成的劳动者在劳动合同关系中的弱势地位等现实情况，《劳动合同法》从起草之初，就始终秉承了《劳动法》所确立的保护劳动者合法权益的立法宗旨。在平衡劳资双方利益的同时，在劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等方面又作出了向劳动者倾斜保护的规定，强化用人单位的社会责任和法律义务。劳动者在劳资关系中的弱势地位决定了各国在立法时应当配置相应的机制对其劳动权益进行保障，为劳动者建立一个相对稳定和谐的劳动环境，这也完全符合人权保护和发展方向的，也顺应国际劳工权益保护潮流，体现了我国立法和人权保障的进步。《劳动合同法》在突出向劳动者倾斜保护的同时，对用人单位在劳动合同中享有的用工自主权等各项权利也给予明确规定，加强对劳动者和用人单位之间权衡关系的保护，便于用人单位实行优胜劣汰的灵活管理，实现人力资源的优化配置，加强用人单位的市场竞争力。通过法律，寻求对劳动合同双方当事人利益的平衡，为构建和发展稳定的劳动关系奠定坚实的法律基础，完全符合我国构建和谐社会的发展战略。

构建和发展和谐稳定的劳动关系

劳动关系作为社会关系的重要组成部分，关乎到我国构建和谐社会的总体发展战略目标的实现。为此，《劳动合同法》总则第一条开宗明义提出了为构建和发展和谐稳定的劳动关系制定本法，并在此后的一系列完整系统的法律规定中，都全面体现着在全力保护劳动者合法权益的前提下，着力平衡劳动者和用人单位之间的利益关系，建立和发展稳定劳动关系的立法指导思想。这也为人民法院的审判工作指出了明确的司法原则和最高目标。同时，为保证劳动合同制度各项规定的落实执行，促进和谐劳动关系的构建，针对我国当前劳动法律和政策规章中劳动监察和法律责任制度不明确导致的执法主动性不强、力度不够、执法不严、违法不究的现实情况，《劳动合同法》专设监督检查章节，明确国务院劳动行政部门负责劳动合同制度实施的监督管理，并对各级劳动行政部门的工作给予具体明确，加强了对劳动合同制度实施的监督检查。为保障劳动合同当事人权利义务的实现和履行，《劳动合同法》设法律责任专章，对用人单位和劳动者违反劳动合同的行为应承担的法律责任给予细化，并着重规定对用人单位的罚则，这也突出了保护劳动者合法权益的主旨，加强了劳动合同制度的普遍推行，有利于促进构建和发展和谐稳定的劳动关系。

审判工作现状和面临的任务

随着我国经济结构调整和劳动用工制度的改革，劳动关系发生了深刻变化，劳资矛盾成为人民法院民事审判工作中的重点。1995年《劳动法》颁布实施后，人民法院作为司法审判机关，依法及时公正地审理了大量的劳动争议案件。各级地方人民法院在审理劳动争议案件中，始终遵循保护劳动者弱势群体利益，注意维护社会稳定的指导思想，将劳动争议案件特别是群体性劳动争议案件的审理作为民事审判工作的重点，严格执行《劳动法》的各项规定，注重调解，加强与劳动和社会保障行政主管部门以及其他相关单位的沟通，不断提高审理劳动争议案件的效率，切实维护了当事人特别是广大劳动者和的合法权益。取得了良好的法律效果和社会效果。

针对劳动争议案件的特殊性和出现的新情况，从2001年开始，最高人民法院陆续制定出台了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》等司法解释，从程序和实体方面就劳动争议案件的受理、审理、执行工作中的一些疑难问题作出明确具体的规定，为各级人民法院及时、正确审理劳动争议案件提供了更为明确、具体的法律依据。

在通过制定司法解释加强审判工作指导的同时，最高人民法院根据中央有关政策精神，还制定公布了《关于落实23项司法为民具体措施的指导意见》，明确要求各级人民法院对劳动争议案件，要依法快立案、快审判、快执行，及时保护劳动者的合法权益，并依照有关规定，实行减、缓、免诉讼费用，扩大司法救助范围，确保经济困难的劳动者及时得到司法救助。在做好指导各级人民法院审判工作的同时，为了进一步妥善解决劳动争议，充分发挥司法审判职能，最高人民法院与劳动和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会、全国工商联等部门建立了不定期的联系制度，建立劳动争议案件的协商调解机制，运用多种手段化解劳资纠纷，创新劳动争议案件的解决机制。

1995年实施的《劳动法》虽然从全方位对劳动关系的各个方面加以调整，并设专章对劳动合同和集体合同的订立、履行、变更、解除、终止等问题予以明确，但由于过于原则化、系统化，造成人民法院在审理劳动争议纠纷的司法审判工作中，遇到了不少难题，如劳动法调整的主体范围和法律关系过窄也不明确，致使事实劳动关系、劳务派遣合同权利义务关系难以界定，因劳动合同签订率低和劳动合同期限短期化严重，导致劳资双方权利义务关系不清和劳动关系不稳定等等，特别是随着经济体制改革的深入和劳动用工形式的多元化，现有的劳动合同法律、行政法规已经不能很好地适应社会发展的需要，极大地妨碍着人民法院及时公正地解决不断上升的劳资纠纷，严重影响了劳动关系乃至整个社会关系的稳定。司法审判工作迫切需要立法机关从法律层面上对涉及劳动合同的各项规定予以完善细化。《劳动合同法》的适时公布，弥补了现行劳动合同法律和行政法规的不足，为人民法院依法及时、公正审理劳动合同纠纷，保障促进和谐稳定的劳动关系提供了法律依据。

劳动争议就是劳动者与用人单位基于劳动权利义务产生的纠纷，而劳动合同又是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。因此，人民法

院审理的劳动争议纠纷案件，就是劳动合同纠纷。针对劳动关系的劳动用工形式的活跃多变、类型复杂等特性，《劳动合同法》运用列举和概括相结合的方式，扩大并明确界定了劳动合同的适用主体和劳动法律关系的调整范围，如用人单位的主体范围增加了民办非企业单位等组织，而调整的劳动合同关系也涵盖了从劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止的全部过程，最大限度地用人单位和劳动者及所建立的劳动关系纳入劳动合同法的调整范围中，同时，通过对劳动关系建立时间的认定，将未订立书面劳动合同的事实劳动关系也明确纳入劳动合同关系的调整范围，如用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。对劳动合同的期限和订立无固定期限劳动合同等问题，也分别各种情况做出了明确具体的认定。此外，《劳动合同法》设专章对集体合同和劳务派遣、非全日制用工等特殊形式的用工方式作出特别规定，明确了劳动者和用人单位的权利义务关系。劳动合同法法律制度的诸多变化，昭示着我国劳动合同制度的日渐趋于完善，司法尺度的明确统一。这一方面有利于人民法院依法及时公正地解决各类劳动合同纠纷，全面、充分地保护劳动者的合法权益；另一方面也向人民法院提出了新的要求和新的任务。首先，《劳动合同法》对劳动合同的主体和调整的劳动合同关系范围明确界定，并对劳动合同制度的各项内容和监督检查及法律责任都作出了全面详尽具体的规定，为人民法院确定劳资双方的权利义务，平衡当事人利益，及时解决劳动争议纠纷提供了统一的司法尺度。其次，《劳动合同法》的公布，要求人民法院今后的劳动争议审判工作应紧紧围绕保护劳动者合法权益，构建和谐稳定的劳动关系这个指导思想，发挥审判职能，严格依照《劳动合同法》确立的各项劳动合同的法律规定，确认劳动者和用人单位的权利义务，在注重加大对劳动者合法权益保护的同时，也要切实保障用人单位的用工自主权等各项合法权益的实现，着力平衡劳资双方的利益，促进和谐稳定的劳动关系的构建。第三，《劳动合同法》公布实施后，必然会对当前的劳动关系乃至整个社会关系给予适度冲击，也预示着人民法院的劳动争议审判工作即将进入一个更加紧张繁忙的新阶段。因此，各级人民法院在严格依据《劳动合同法》审理劳动争议案件的同时，还要密切关注《劳动合同法》实施过程中出现的新情况、新变化，及时收集人民法院在贯彻执行《劳动合同法》的审判工作中产生的法律适用上的新问题，并针对新情况、新问题提出相应的解决对策，为下一步《劳动合同法》相关司法解释的制定工作做好全面充分的准备。

[返回上页](#)



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007

地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079

京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)