

新实施的《中华人民共和国劳动合同法》若干亮点释析

作者：集美大学政法学院 郭文才

《中华人民共和国劳动合同法》从初稿到最后通过经历了四次修订和完善，由此可见立法部门的慎重和这部《劳动合同法》的重要性。此法作为《劳动法》的重要补充与配合之法，因其与广大劳动者的切身利益休戚相关，此法案自提起立法之日起就牵动着亿万劳动者的心。自 2005 年底公开向社会各界广泛征集意见以来，在社会上引起了普遍的关注和反响。

为了使广大劳动者能够更科学地、更全面地理解新实施的《中华人民共和国劳动合同法》，笔者通过对新旧劳动法进行对比，旨在凸显出新实施的《劳动合同法》的亮点及进步之处。

一、新《劳动合同法》扩展了适用范围

例：小简是某事业单位的会计，系聘用制工作人员，迄 2005 年底，她在单位工作了将近 12 年时，收到了人事部门的通知，下个月不再续聘，办理离岗手续，小简要求续聘或由单位支付补偿金，遭到单位拒绝，她到劳动仲裁申诉，仲裁不予受理。

旧《劳动法》第二条规定：在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

新《劳动合同法》第二条规定：中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

释析：新《劳动合同法》中将“用人单位”的概念作了进一步扩展：在原有概念的基础上将“民办非企业单位等组织”纳入“用人单位”主体之中，标志着新《劳动合同法》的适用范围更加广泛化。

在实践中事业单位人员的构成包括：公务员或参照公务员管理的人员；实行聘用制的人员；一般劳动者。由公务员或参照公务员管理的人员不适用《劳动合同法》，一般劳动者适用《劳动合同法》，实行聘用制的人员部分适用。

另外《劳动合同法》“附则”还明确规定：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规以及国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。”将实行“聘任制的工作人员”交由“法律、行政法规以及国务院”来决定，部分适用于事业单位，拓展了调整范围，标志着新《劳动合同法》的适用范围更加明细化。

二、对有关“试用期”的规定更加全面化、明细化

例：2006 年 7 月份，应届毕业生小芳到深圳市某公司应聘，该公司与她签定一年的劳动合同，规定试用期为 6 个月，试用期间工资暂定为 400 元，试用期到期前 10 天，该公司表示仍需对她进行进一步考察，如果同意，公司再与她续签 3 个月的试用期，小芳为了今后能留在该公司工作，便同意续签 3 个月的试用期。然而在合同到期前，该公司通知小芳在试用期内未达到录用条件，决定不予录用。

针对问题：近些年来，一些大学毕业生在找工作时遇到了试用期工资低、“试用期”几乎等同于“白用期”、长期试用不签合同、对同一劳动者多次试用等问题，尤其是他们在遇到不公正待遇后陷入无法可循的困境。

旧《劳动法》第二十一条、三十二条规定：劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。

新《劳动合同法》第十九条、第二十一条、三十七条：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。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

违法成本 第八十三条：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。

三、限制劳动合同短期化

背景：全国人大常委会劳动法执法检查组近期对各地用工市场的调查显示：有60%以上的用人单位与员工签订的劳动合同是短期合同，合同期限大都在一年之内，劳动合同短期化倾向明显。许多用人单位不愿与员工签订书面劳动合同或长期合同的主要原因在于：规避法定义务，尽可能地降低解雇成本，避免因解除劳动合同而支付对方经济赔偿金。

新《劳动合同法》在限制劳动合同短期化方面主要作了以下几点规定：

1、强调签订书面合同的重要性。《劳动合同法》第十条规定：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。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。

2、规定连续订立两次固定期限劳动合同续订合同的就应当订立无固定期限劳动合同。

3、规定终止合同时用人单位一般情况下应当按照每年一个月的标准向劳动者支付经济补偿，经济补偿最高不超过十二个月。

4、规定在某些特殊情形下(如在该单位连续工作满十年又续订劳动合同的)，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

违法成本：《劳动合同法》第八十二条规定：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。

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。

四、鼓励劳动合同无固定期限

例：老易在广州市某公司已经连续工作十一年零两个月，在合同期满前一个月，该公司通知不再与其续签劳动合同，遂终止劳动合同。老易无处维权，只能忍气吞声。

旧《劳动法》第20条规定，双方签定无固定期限劳动合同必须具备3个条件：劳动者在该公司连续工作满10年以上；双方同意续签劳动合同；劳动者提出要签定无固定期限合同。

新《劳动合同法》第十四条明确规定：除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，如果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；国有企业改制重新订立劳动合同；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，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

释析：旧劳动法律法规规定，只要用人单位不同意签定无固定期限劳动合同，老易就不能与用人单位签定无固定期限劳动合同，导致合同终止，用人单位也可不支付经济补偿金。而按《劳动合同法》规定，老易提出与用人单位签定无固定期限劳动合同，用人单位就必须

签定。

五、首次在法律上对劳务派遣进行规制

背景：统计显示，截至 2005 年底，全国公有制企业、事业、机关单位的劳务工约有 2500 万人，仅全国建筑系统使用各种形式的劳务工就超过 1000 万人；另一方面，劳务派遣业还亟待进一步规范，全国有劳务派遣公司 26158 个，其中仅有 18010 个公司获得了劳动部门经办或审批。

在某些情况下，劳务派遣作为一种灵活的用工形式对于补充相对欠缺灵活性的传统就业方式具有一定的积极作用。然而目前我国劳务派遣操作的规范性还有很大的进步空间，劳务派遣人员的权益极易受到损害。

旧劳动法律法规 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（二）第十条：劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。

新《劳动合同法》第九十二条：劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其它有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

释析：新《劳动合同法》首次在法律上明确了劳务派遣公司作为用人单位的性质，限定了劳务派遣的适用范围，规定了用工单位的连带责任以及派遣单位与用工单位的义务分配、派遣单位应当与劳动者签订二年以上的固定期限劳动合同等，有利于保障我国劳务派遣制度的建立健全。

六、增加了社会保险条款。

针对问题：目前仍然有不少用人单位为了降低成本，经常不依法为劳动者购买社会保险的情况。

新《劳动合同法》规定，用人单位必须按时、足额给员工购买保险，拖延时间或金额不足都要赔偿。根据《劳动合同法》第 46 条规定，劳动者可以要求解除合同，用人单位要赔偿，并补缴拖欠的社保资金，还要交滞纳金。

分析：《劳动合同法》增加了社会保险条款。依法参加社会保险和缴纳社会保险费，是用人单位和劳动者的法定义务，无论用人单位与劳动者是否约定、如何约定，均应依法参加社会保险和缴纳社会保险费。增加社会保险必备条款的原因在于：强化用人单位和劳动者的社会保险权利义务意识。

自 2008 年 1 月 1 日起开始新实施的《中华人民共和国劳动合同法》除了具备以上提及的六项亮点之外，还具有突出保护劳动者合法权益、强制规定为及时足额取得劳动报酬保驾护航、禁止用人单位向劳动者收取财物、企业保护商业利益可善用竞业限制与保密条款、政府职能部门将深入干预劳资关系、行政部门不作为须承担赔偿责任等诸多新规定、新进步。

显而易见，《中华人民共和国劳动合同法》在《劳动法》基础上完善细化了劳动合同制度，明确了劳动合同双方当事人的权利和义务，更好地保护了劳动者的合法权益，有利于构建和发展和谐稳定的劳动关系。

参考文献：

[1] 《中华人民共和国劳动合同法》，2007 年 6 月 29 日。

[2] 《中华人民共和国劳动法》，1994 年 7 月 5 日。

[3] 王娇萍 郑莉：《劳动合同法》亮点解析，《农民文摘》，2007 年第 8 期，10~13。

[4] 芮立新：劳动合同立法的宗旨、背景及主要制度，《中国劳动》，2007.07，16~20。

[5] 方平潮：新旧劳动法对比，《管理人》，2007.7，26~30。

[6] 张涓整理：解析《劳动合同法》给企业及员工带来的影响，《中国安防》，2007 年 8 月，

128~131.

作者简介：郭文才，（1964—），男，集美大学 政法学院 副教授。