

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动合同法实施条例释义与条文解读>>

13位ISBN编号：9787807245780

10位ISBN编号：7807245786

出版时间：2008-9

出版时间：京华出版社

作者：曹可安

页数：258

字数：233000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

内容概要

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》正式颁布了。

这部法律的颁布实施，解决了《劳动合同法》的不足，细化了《劳动合同法》难以直接操作的原则性规定，补充和完善了《劳动合同法》的漏洞，对实践中存在不同理解的法律条款，作出了统一解释。对于《劳动合同法》的实施和权威性、有效性、统一性，对于我国劳动合同法律制度的完善，具有十分重大的意义。

本书从《中华人民共和国劳动合同法实施条例》的立法精神和立法背景，对其中的每一个条文作出解析，以利于广大读者理解法律的含义，以便更有效的适用和遵守法律。

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

作者简介

曹可安，国家人力资源和社会保障部劳动科学研究所副研究员、中国劳动法学研究会副秘书长。

1987年武汉大学法律系本科毕业。

1992年中国人民大学法学院硕士毕业。

兼职律师。

长期从事劳动法律、政策研究工作，参与或主持多项国家和部级研究课题，参与多部劳动法律法规的起草论证

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

书籍目录

第一章 总则 第二章 劳动合同的订立第三章 劳动合同的解除和终止第四章 劳务派遣特别规定 第五章 法律责任 第六章 附则 附录： 1.《中华人民共和国劳动合同法实施条例》 2.《中华人民共和国劳动合同法》 3.《中华人民共和国劳动法》 4.关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见 5.劳动部办公厅关于印发《关于（劳动法）若干条文的说明》的通知

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

章节摘录

第一章 总则第一条【立法目的】为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

【条文解读】本条是关于本条例的立法目的，即是贯彻实施劳动合同法。

而劳动合同法的目的在于完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系。

一、《劳动合同法》的实施弥补《劳动法》对于劳动合同制度规定的不足我国在1995年实施《劳动法》，作为我国劳动立法的一块重要的里程碑，对劳动合同制度进行了比较全面的专门规定，但时至今日面对劳动合同领域的新情况，它却突显出一系列不足，主要表现为：1.基于改革背景的不足：在我国社会主义市场经济尚未成熟，很多制度正处于改革摸索阶段的时代背景下，一部产生于上世纪90年代中期的法律不可能完整体现社会主义市场经济对劳动法律制度的要求，更不可能完全解决后续改革中出现的新问题；2.基于纲要式立法局限的不足：1994年的《劳动法》属于纲要式立法，较之于法典式，其具体规范一般都趋于原则化，以其作为裁判依据，往往操作性不强，存在较多的立法漏洞；3.基于制度惯性的不足：《劳动法》某些规定来源于劳动制度改革进程的探索性或过渡性的政策法规，难免保留有旧体制和过渡性的痕迹。

正是由于这些不足，导致《劳动法》的相关规定远滞后于劳动合同制度的现实发展。

由此，《劳动合同法》得以产生，其目的首先就在于完善《劳动法》等配套法规在劳动合同制度方面的不足，以此作为法律对现实的回应。

二、《劳动合同法》实施过程中遇到的问题举例在《劳动合同法》实施的过程中，不同的用人单位以及劳动者由于所拥有的知识不同，不免对于《劳动合同法》的条款、精神理解存在偏差甚至背道而驰。

在实施过程中发现很多问题：例如，2007年12月31日前，国内大量用人单位采取“规劝”员工“主动辞职”、“工龄清零”、“将员工集中转为劳务派遣工”甚至辞退合同制员工等手段，以规避《劳动合同法》，这其中还包括不少国内知名企业。

这一举动不仅动摇了劳动关系的稳定性，而且也损害了劳动者和用人单位双方的合法权益。

在《劳动合同法》实施之后，由于缺少对该法实施过程中的细节解释，因此，对于现实中的某一些具体问题的解决无从知晓。

关于订立劳动合同主体的问题：某省工业公司的下设部门，比如营销中心，按国家要求，相对独立运行，省工业公司授予一定的人权和事权，在此情况下，营销中心是否可以跟职工直接签订合同？

若不行，采取省工业公司授权的方式可否，是否合法？

若授权签订，合同文本上应盖工业公司的章还是营销中心的章？

相类似的问题，如母子公司都有法人，但子公司没有人事权，子公司的劳动者的劳动合同由母公司代签，是否合法？

某国有单位1970年代成立集团企业，其职工工龄已有二十多年。

这些职工的劳动合同应该与谁签订？

《北京市劳动合同规定》规定非法人企业也可以与职工签订劳动合同，不需要上级单位委托。

这与《劳动合同法》的精神相违背吗？

已经形成事实劳动关系，补签劳动合同，那么期限从什么时候签订？

关于劳动者与用人单位订立无固定期限劳动合同问题：“在本单位连续工作满十年以上”中“十年”的计算是从2008年1月1日起计算，还是从在本单位参加工作之日起计算？

某女员工与用人单位签订了九年的劳动合同（合同期跨2008年1月1日），在合同到期时该女工怀孕。

当“三期”结束时，其在用人单位工作已满十年。

请问：这时该位女员工能否提出与用人单位签订无固定期限劳动合同？

用人单位可以拒绝吗？

关于解除劳动合同问题以及用人单位支付赔偿金和经济补偿金问题：出现何种情况时，用人单位可以解除劳动合同，或者说怎样解除劳动合同是合法的？

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

《劳动合同法》第八十七条规定“用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

”除此之外，是否还要按第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿？

《劳动合同法》规定，用人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，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

那么支付了经济赔偿金是否还要支付经济补偿金？

关于劳务派遣问题：根据《劳动合同法》第六十七条，用人单位控股的三产单位，是否可以向用人单位派遣劳动者？

如果是本企业职工投资入股成立的三产单位，向本企业派遣劳动者，是否属于自我派遣的行为？

《劳动合同法》实施后，哪些岗位适合实行劳务派遣？

派遣员工连续工作满10年（含派遣以前工作时间）的，本人提出要求订立无固定期限劳动合同，单位应当如何处理？

《劳动合同法》第六十五条第二款规定：“被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

”那么，如果用工单位因经济性裁员或非三十九条、四十条第一、二项规定的情形而将用工不满2年的派遣员工退回用人单位（劳务派遣单位），用人单位可否解除与员工的劳动合同，并依法支付经济补偿金和赔偿金，同时支付非派遣期最低保障工资给员工？

《劳动合同法》实施之后在现实中会存在方方面面的问题，为了使得《劳动合同法》更好的实施，在规范劳动关系方面起到真正的作用，实现该法的立法宗旨，国家相关部门制定了本条例。

第二条【政府职责】各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

【条文解读】这一条规定了政府各部门和工会组织在推动劳动合同贯彻实施中的作用。

一、协调劳动关系的三方机制《劳动合同法》第五条规定，县级以上人民政府劳动行政部门同工会和企业方代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

所谓协调劳动关系的三方机制，是指政府、工会组织、企业组织代表（应包括各种所有制形式、各种经济形式的组织代表）三方共同参与劳动关系的协调。

三方机制所包括的内容很多，其中有一条就包括三方共同监督劳动法的执行。

政府通过劳动行政部门监督劳动执法，依法进行劳动监察和劳动仲裁，正是其国家权力的体现；工会通过三方协调机制，监督劳动法律、法规的具体执行情况；企业代表组织通过三方机制也可监督劳动法的执行情况。

《劳动合同法》在第五章监督检查中，其第七十三、七十四条就是对于劳动行政部门如何监督劳动合同制度的规定。

二、劳动行政部门和工会组织介入劳动关系协调的意义以及协调的方式1.劳动行政部门的义务国务院劳动行政部门和县级以上人民政府的劳动行政部门，以自己的名义，代表国家对劳动合同制度的实施进行监督管理的行政执法活动，内容包括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的情况。

2.工会的义务工会组织的产生以劳动者的团结权为基础。

所谓团结权，又称劳动者结社权或劳动者组织权，一般是指劳动者为实现维持和改善劳动条件之基本目的，而结成暂时或永久的团体并使其运作的权利，具体则指劳动者组织工会并参加工会活动的权利。

《工会法》第六条规定了维护职工的合法权益是工会的基本职责，工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。

工会通过平等协商和集体合同制度来协调劳动关系，维护企业职工的劳动权益。

第十二条规定工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

3.劳动行政部门和工会介入劳动关系的意义在劳动关系中，由于用人单位拥有具有稀缺和独占性的资

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

本，以及由此产生的稀缺工作岗位，使其在劳动力市场中占有绝对的优势。

而劳动者靠出卖自己的劳动力谋生，在劳动过程中处于被支配和被管理的地位，使其不得不依赖和从属于用人单位，在劳动过程中始终处于劣势地位。

而劳动合同仍是这两个不平等主体签订，因此，通过劳动合同保护劳动者权益的作用是十分有限的。有学者将劳动关系的调整分为宏观、中观、微观三个层次，微观层次是指劳动者个人与用人单位之间通过劳动合同调整劳动关系，由于劳动者个人的力量弱小，无法与用人单位抗衡，依靠劳动合同是实现不了调整劳动关系目的的；宏观层次是国家通过立法从整体上对劳动关系进行调整，但由于其覆盖范围广，只涉及劳动基准，与劳动者个人的实际利益还有一定差距，使其实用性较弱；中观层次是指工会代表劳动者集体参与协调劳动关系，特别是与企业进行平等协商，通过签订集体合同保障劳动者集体的劳动权益。

这一方式弥补了微观和宏观调整方式的不足，既加强了劳动者的力量，又使劳动法的规定与企业的具体情况相结合，因此，各国都将此作为调整劳动关系的重要手段。

我国由于现有的劳动力供给数量远远超过劳动力市场的需求量，劳动力处于绝对剩余状态，使劳动者处于更加不利的地位，除加强法制建设和签订劳动合同外，更需要工会通过参与调整劳动关系，给予劳动者有效的保护。

4.劳动行政部门和工会介入劳动关系协调的方式劳动行政部门和工会介入劳动关系协调的方式有很多种，其中一种就是对劳动合同制度的情况进行监督检查。

《劳动合同法》第七十三条规定，县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见；第七十七条规定，工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。

用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

所以，在协调劳动关系方面，县级以上人民政府和工会扮演着重要角色。

因此，对于在协调劳动关系方面起着重要作用的《劳动合同法》的实施，也是需要县级以上人民政府和工会等有关部门采取各种措施，推动劳动合同法的贯彻实施。

三、和谐劳动关系在当前社会主义市场经济条件下，劳动关系是最直接、最基本、最重要的社会关系，劳动关系的和谐与稳定对和谐社会的构建起着决定性作用。

何谓和谐稳定的劳动关系，有人将其内涵进一步分解为“四个关系”：第一，稳定和谐的劳动关系是劳资双方齐心协力、共谋发展的双赢关系；第二，稳定和谐的劳动关系是劳资双方相互尊重、和谐相处的平等关系；第三，稳定和谐的劳动关系是利益相容、矛盾协调的共生关系；第四，稳定和谐的劳动关系是共同创造、共享成果的发展关系。

此外，和谐稳定的劳动关系一般具有这样的特征：一是企业凝聚力强，经营者和劳动者共谋发展的目标一致；在激烈的市场竞争面前，企业持续发展；二是经营者尊重职工在企业的知情权、参与权、管理权、监督权；劳动者立足岗位，做好本职，学好技术，完成各项生产任务；三是职工对企业认同感强，把积极性、创造性自觉地投入到企业生产经营之中；四是职工工资收入、福利待遇与企业效益同步增长；五是职工的劳动就业权利基本得到保证；六是企业的劳动环境良好。

要构建和发展和谐稳定的劳动关系需要社会多方面的努力，但创造良好的法制环境是关键。

而《劳动合同法》的制定又是良好法制环境得以建立的基石，它通过完善劳动合同制度，将一切不利于劳动关系和谐稳定的制度因素予以剔除，并且结合新形势下劳动关系的特点建立新的制度促进劳动关系的稳定和谐。

《劳动合同法》的立法目的就是完善劳动合同制度，建立和谐劳动关系。

因此，各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会应当推动劳动合同法的贯彻实施。

四、推动《劳动合同法》实施的方式方法无论是县级以上人民政府劳动行政部门还是工会，首先应该重视《劳动合同法》的实施工作，其次，劳动行政部门和工会可以做的推动劳动合同法的贯彻实施的工作有很多，而且，可以分别从两个层面上采取相应的措施来推动《劳动合同法》的贯彻实施。

1.县级以上人民政府劳动行政部门层面首先，县级以上人民政府劳动行政等有关部门下达通知，使得

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

辖区内的用人单位和劳动者进行学习，并且通知用人单位参照《劳动合同法》审视本单位关于用工方面是否存在与法律相抵触的地方，有的话及时进行更改。

同时，劳动行政部门可以组织培训班，通知辖区内用人单位相关工作负责人参加培训，邀请劳动合同法方面的专家进行讲解，以便使得用人单位相关工作的负责人能够准确地把握劳动合同法的精神，并且要求用人单位的相关负责人在本单位中举办类似的培训，使得用人单位的员工学习劳动合同法。

设立劳动合同法实施的顾问部门。

劳动行政部门可以专门设立一个针对劳动合同实施过程中出现问题的咨询部门，及时解决用人单位和劳动者对于劳动合同法的实施过程中产生的疑惑。

制定考核制度，劳动行政部门可以定期或者不定期考核用人单位劳动合同法的实施情况，发现问题及时改正。

<<中华人民共和国劳动合同法实施>>

编辑推荐

《中华人民共和国劳动合同法实施条例释义与条文解读》为法律培训指定教材之一，由京华出版社出版。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>