

学习《劳动合同法》 构建和谐劳动关系

主讲： 律师
安徽元贞律师事务所

客观的讲，劳资关系存在冲突是不可避免的，因此，我们国家提倡建立和谐的劳动关系具有深刻的意义。

如何构建？

我个人的意见是“从心所欲不逾矩”是最高境界的和谐。

因此，构建和谐和谐的劳动关系，首先必须了解相关的法律、法规，严格依法办事，在最大限度内维护劳动者和用人单位双方的合法权益。

一、劳动合同法立法背景和立法宗旨

1、立法背景

《劳动合同法》第一条规定：为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

1994年通过的《劳动法》事实上确立了我国现行的劳动合同制度。

但是，随着我国经济的发展，劳动用工情况也发生了很大的变化，一些新型的劳动关系不断出现，如灵活用工、劳务派遣用工、家庭用工、个人用工等，这些新的劳动关系需要通过制定新的法律确定雇佣双方的权利义务关系。

另外，在实行劳动合同的过程中也出现了一些问题，如劳动合同短期化、用人单位不签订劳动合同、随意解除劳动合同、滥用试用期等，严重损害了劳动者的合法权益，不利于和谐社会的建立。

2、立法宗旨

- 完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人~~的权利和义务~~是市场经济体制下用人单位与劳动者进行双向选择，确定劳动关系，明确双方权利和义务的协议，是保护劳动者合法权益的基本依据。

因此，有必要根据现实存在的问题对劳动合同制度做进一步的完善。

制定劳动合同法，就是要规范劳动合同的订立、履行、变更、解除或者终止行为，明确劳动合同中双方当事人的权利和义务，促使稳定的劳动关系的建立，预防和减少劳动争议的发生。

- 保护劳动者的合法权益

劳动合同法的立法宗旨是保护劳动者的合法权益，还是保护劳动者和用人单位的合法权益？

在公开征求意见和审议中，一种观点认为劳动合同法应当“双保护”，既要保护劳动者的合法权益，也要保护用人单位的合法权益。有的甚至还认为，如果劳动合同法过分保护劳动者，不顾及用人单位的利益，将会误导境内外投资者，中国的法律不保护投资者的合法利益，甚至伤害投资者的感情，不利于我国吸引外资的政策。但是多数意见认为应当旗帜鲜明地保护劳动者地合法权益。

从构建和谐稳定的劳动关系的目标出发，立法还是定位于向劳动者倾斜。

• 构建和发展和谐稳定的劳动关系

劳动合同法是实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定的重要法律制度。构建和发展和谐稳定的劳动关系是劳动合同的最终价值目标。

目前我国劳动用工中普遍实行劳动合同制度，将劳动合同制度化、法律化，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，有得于建立稳定的劳动关系，减少劳动争议的发生，有利于保护劳动者和用人单位的双方的合法权益。

因此，劳动合同法从构建和谐社会的大局出发，确立了构建和发展和谐稳定的劳动关系的最终目标。

二、常见问题及其处理对策

- 1 签订劳动合同方面的问题
- 2 劳动合同的履行和变更方面问题
- 3 关于劳动合同的解除和终止

1 签订劳动合同方面的问题

• 为什么要签订劳动合同？

劳动合同是劳动者与用人单位就劳动条件和劳动报酬等签订的协议。

劳动合同主要就下列方面的内容进行约定以明确双方的权利和义务：

- 1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- 2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- 3、劳动合同期限；
- 4、工作内容和工作地点；
- 5、工作时间和休息休假；
- 6、劳动报酬；
- 7、社会保险；
- 8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护。

• 若不签劳动合同会有什么影响？

对于劳动者来说：当纠纷发生的时候无法举证证明自己的劳动关系以及应该获得的报酬。

对于用人单位来说：在一年内用人单位不与劳动者签订劳动合同需支付劳动者双倍的工资，超过一年不与劳动者签订劳动合同则视为已签订无固定期限的劳动合同。这种情况下只要劳动者不达到法律法规规定可以解除劳动合同的条件，即使劳动者不符合用人单位的用人需要也无法辞退劳动者。否则用人单位将承担高额的经济补偿。而劳动者却可以随时提前三十天通知单位解除劳动合同。

一定要签订劳动合同。不仅要签订，还要在录用之日起三个月内签订有效的书面合同。

• 签订劳动合同要注意哪些问题？

1) 资格审查

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。这是劳动合同法赋予用人单位的权利。

审查内容：

主要是了解劳动者与其他用人单位是否存在“尚未解除或者终止劳动合同”的情形。除了非全日制的劳动者外，一般的全日制用工的劳动者不得和两个或者两个以上的用人单位签订劳动合同。《劳动合同法》第九十一条规定：用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

如何审查：

要求劳动者提供“解除或者终止劳动合同的证明”，同时让劳动者出具书面承诺——保证与其他单位没有劳动合同关系，如出现因此带来的连带赔偿责任和单位无关。。

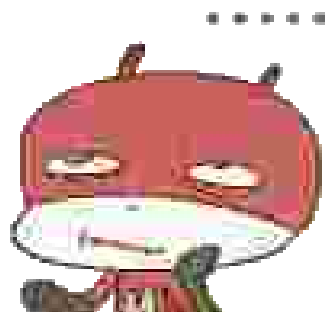
2) 合同内容全面，形式合法

劳动合同法第十七条明确规定了劳动合同的主要内容，这些内容必须要有的，一般情况下，劳动部门鉴证的劳动合同都会有这些内容。

另外还要加上为劳动者提供专项培训方面的约定和商业秘密与知识产权相关的保密事项方面的约定。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

合同内容不全面有哪些后果？

- 1、用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬应当按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。
- 2、劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任



哪些为无
效合同？

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

- （一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的；
- （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的；
- （三）违反法律、行政法规强制性规定的。劳动合同的无效或者部分无效，由劳动行政部门、劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

形式合法，主要注意两个方面：

第一、必须是书面形式；

第二，签字盖章后，用人单位和劳动者各执一份。

其他延伸：

用人单位也不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他证件。如违反则劳动行政部门责令退还，并以每人500-2000元的标准罚款；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。

3) 试用期

试用期概念:

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。

试用期时间:

劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。

试用期意义:

在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

用人单位注意事项:

(1) 试用期是一个约定的条款, 如果双方没有事先约定, 用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

(2) 同时劳动合同法限定了试用期的约定条件, 劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利, 不能因为试用期的身份而加以限制, 与其他劳动者区别对待。

(3) 试用期包括在劳动合同期限内, 不管试用期之后订立劳动合同还是不订立劳动合同, 都不允许单独约定试用期。

(4) 劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事人权利义务的大体平等。

(5) 试岗、适应期、实习期等都按照试用期对待。

4) 充分利用规章制度

企业的规章制度是企业的重要组成部分，它的作用是规范企业所有员工的行为，维护生产经营的正常秩序。它体现的是企业所有者、管理者的意志。

管理者的意志由谁来制约？

由国家通过法律法规来制约。

规章制度的前提要合法，如果企业制订的规章制度违反了国家的法律法规，就是无效的。

规章制度被一个企业的大多数职工认同了，那么就是合理的，如果大多数人认为不合理，那么这个规定就有问题了。

在实施规章制度前，还应当有一个必须的程序，那就是“告知”

2 劳动合同的履行和变更方面的问题

• 基本原则

劳动合同的全面履行要求劳动合同的当事人双方必须按照合同约定的时间、期限、地点，用约定的方式，按质、按量全部履行自己承担的义务，既不能只履行部分义务而将其他义务置之不顾，也不得擅自变更合同，更不得任意不履行或者解除合同。劳动合同的全面履行，还需要劳动合同双方当事人之间相互理解和配合，相互协作履行。

这一方面要求劳动者应自觉遵守用人单位的规章制度和劳动纪律，以主人翁的姿态关心用人单位的利益和发展，理解用人单位的困难，为本单位发展献策出力；

另一方面，也要求用人单位爱护劳动者，体谅劳动者的实际困难和需要。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/526220054013010144>