

司法部法律援助中心推荐用书

央视记者与立法专家 面对面

解读《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》

奚丹霓 编著



中国人民公安大学出版社

目录 (CONTENTS)

央视记者与立法专家面对面

——解读《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》

奚丹霓 编著



中国人民公安大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

央视记者与立法专家面对面:解读《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》/奚丹霓编著.—北京:中国人民公安大学出版社,2009.4

ISBN 978-7-81139-503-7

I.央… II.奚… III.劳动合同法—法律解释—中国 IV.D922.525

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 043095 号

央视记者与立法专家面对面

——解读《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》

YANGSHI JIZHE YU LIFA ZHUANJIA MIANDUIMIAN

——JIEDU《LAODONG HETONGFA》YU《LAODONG HETONGFA SHISHI TIAOLI》

出版发行:中国人民公安大学出版社

地 址:北京市西城区木樨地南里

邮政编码:100038

经 销:新华书店

印 刷:北京兴华昌盛印刷有限公司印刷

版 次:2009 年 4 月第 1 版

印 次:2009 年 4 月第 1 次

印 张:13

开 本:787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数:200 千字

书 号:ISBN 978-7-81139-503-7/D·416

定 价:30.00 元

网 址:www.phcpps.com.cn www.porclub.com.cn

电子邮箱:cpep@public.bta.net.cn zbs@cpps.edu.cn

营销中心电话(批销):(010)83903254

警官读者俱乐部电话(邮购):(010)83903253

读者服务部电话(门市):(010)83903257

公安图书分社电话:(010)83905672

本社图书出现印装质量问题,由本社负责调换

版权所有 侵权必究

目录

C O N T E N T S

劳动法专家郭军、王向前、郑尚元解读《中华人民共和国劳动合同法》

一、《劳动合同法》五大亮点稳定劳资关系	2
二、《劳动合同法》不仅仅单方面保护劳动者	4
三、事业单位聘用制人员纳入《劳动合同法》保护范围	10
四、制定劳动规章制度不再是一方说了算	14
五、制定劳动定额要由劳资双方平等协商确定	23
六、《劳动合同法》对工会的法定职责从六个方面作出规定	27
七、签订劳动合同前劳资双方要履行告知义务	34
八、用人单位要求劳动者提供担保、扣押证件、财物被视为违法	37
九、建立劳动关系要签订书面合同并且具备法定条款	39
十、同一用人单位与同一劳动者只能约定“试用”一次	44
十一、用人单位拖欠劳动报酬,劳动者可直接向法院申请下达支付令	50
十二、集体合同劳资双方协商	52
十三、劳务派遣能否成为用人单位违法用工的“避风港”?	57
十四、被派遣劳动者的权益受到侵害,谁来承担责任?	64
十五、被派遣劳动者有要求同工同酬的权利	70
十六、用人单位不得自设劳务派遣公司	73
十七、劳务转派遣	75
十八、因用人单位的原因造成劳动合同无效,要支付劳动者经济补偿金	77
十九、行政部门不作为须承担赔偿责任	80
二十、见习、实习	82

*

目录





目录

C O N T E N T S

央视记者与立法专家面对面

解读《劳动合同法》与《劳动合同法实施条例》

*

二十一、就业协议不是劳动合同	85
二十二、违约金、赔偿金、经济补偿金的区别	87
二十三、对《劳动合同法》的整体评价	94
二十四、用人单位必须给劳动者缴纳社会保险	95
二十五、《劳动合同法》限制了劳动合同短期化	97
二十六、无固定期限劳动合同并非终身制	102
二十七、专家提醒：无固定期限劳动合同能降低用工成本	112
二十八、“专项”任务的劳动合同用人单位应当支付经济补偿金	116
二十九、约定服务期限必须具备法定条件	118
三十、劳动者“跳槽”仍要保守企业秘密	121
三十一、用人单位不能随意变更劳动合同内容	126
三十二、明确用人单位强迫劳动的四类情况	130
三十三、经济性裁员要遵守法定程序	132
三十四、劳动合同到期终止，劳动者可获得经济补偿	136
三十五、违法解除劳动合同要承担法律后果	140
三十六、提倡把劳动者社会保险关系跨地区转移接续	143
三十七、用人单位与劳动者解除劳动关系要在 15 日内为劳动者转档案	145
三十八、劳资双方发生纠纷，工会可代表劳动者仲裁或诉讼	148
三十九、我国第一次以法律的形式规范非全日制用工	151
四十、用人单位不签订劳动合同，须按月支付两倍的工资	156
四十一、《劳动合同法》实施之前的劳动合同如何履行？	159

目录

C O N T E N T S

四十二、建立劳动关系时,劳资双方应注意的事项	162
四十三、劳动合同解除再续订,工龄也应连续计算	163
四十四、归纳《劳动合同法》中值得劳资双方注意的规定	165

劳动法专家郭军、王向前解读《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

一、前言	169
二、继续强化《劳动合同法》的贯彻实施	171
三、签订劳动合同的主体扩大	172
四、对劳动者的保护有合理限度	175
五、强化签订无固定期限劳动合同的规定	177
六、试用期、服务期的补充规范	181
七、终止劳动合同的补充规范	185
八、解除劳动合同的补充规范	187
九、明确了劳动合同管理和经济补偿方面的标准规范	189
十、劳务派遣的特别规定	194
十一、法律责任的明晰规范	197

后记

200

*

目录



劳动法专家郭军、王向前、郑尚元解读《中华人民共和国劳动合同法》





一、《劳动合同法》五大亮点稳定劳资关系

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)已于2008年1月1日施行。在这部法律中,有关劳动者可以主张哪些权利?企业又怎样依法使用劳动力等热点问题,现在我们一起看看,这部法律有哪些亮点。

奚丹霓:我国目前的劳动关系中,存在什么样的问题?

郭军:劳动合同制度自1986年《国营企业实行劳动合同制暂行规定》开始探索,到1995年《劳动法》实施和1996年实行全员劳动合同制,多年来取得了很大的成效,但是也一直存在比较突出的问题。特别是从1996年至今,劳动合同制度推行十余年来一直存在着五大问题。一是虚无化,即企业与劳动者建立劳动关系但不签订劳动合同;二是形式化,劳动合同内容照搬法定劳动标准,不明确具体内容,使劳动者的权益既不确定,也无保障;三是单边化,很多劳动标准、规章制度不是劳资双方协商确定的,而是由企业单方强加给劳动者的;四是短期化,企业与劳动者签订劳动合同基本上都是采取1年一签的形式,并且企业尽量不与劳动者签无固定期限劳动合同;五是空心化,所谓空心化就是企业虽然与劳动者建立劳动关系但不用人,用人的不建立劳动关系,最典型的就是所谓的“劳务派遣”。这五个问题现在不仅存在,而且问题还很突出,《劳动合同法》实施以后这些问题可能依然会存在。

奚丹霓:就单边化问题请您举例解释。

郭军:在很多外商投资企业中,建立劳动关系、签订劳动合同时企业不与劳动者讨论企业规章制度,但是一旦建立了劳动关系签订了劳动合同,企业行政管理部门会给员工发一本员工手册或员工守则,单方面强加给员工一些义务性的规定,如用人单位规定员工迟到一次罚300元,上厕所不能超过5分钟,结婚了就得辞职等。这样的做法和规定显然是不合理的甚至是不合法的。

奚丹霓:对于您说的这些问题,《劳动合同法》是怎么规定的?

郭军:针对虚无化的问题,《劳动合同法》规定劳动关系自用工之日起有效,承认事实劳动关系。用人单位用工1个月之后不签订劳动合同的,用人单位就得

向劳动者支付两倍工资,用经济杠杆来约束企业;针对形式化问题,法律规定了劳动合同的必备内容,如果没有这些必备内容,企业就要承担相应的法律责任;针对单边化问题,《劳动合同法》强化了协商制度,包括与工会协商、听取工会意见,进行集体协商,特别是强化了职工代表大会的作用。劳动规章制度及集体合同草案要通过职工代表大会讨论,等等;针对短期化问题,《劳动合同法》对劳动者有权要求签订无固定期限劳动合同的情形作了规定。明确规定固定期限的劳动合同到期后,企业要向劳动者支付经济补偿金,引导企业签订相对长期的劳动合同,等等;针对空心化问题,《劳动合同法》则专节规定了劳务派遣制度。

奚丹霓:《劳动合同法》在解决这些问题上有什么亮点?

郭军:从大的方面来说,在《劳动合同法》的制定过程中,公众一直关注五个大的问题。这五个问题都是《劳动合同法》的亮点。第一个问题,就是《劳动合同法》的指导思想或者立法宗旨问题。即是不是突出对弱势的劳动者的保护;第二个问题,也是解决很好的问题,就是扩大《劳动合同法》的适用范围和调整对象;第三个问题,就是短期化的问题,我们觉得多少还是有一些遗憾。虽然现在《劳动合同法》的规定有一定的制约力,但如果企业要刻意地规避,还是比较容易的,可能难以缓解短期化的现象。因此我们担心引导企业与劳动者签订长期合同的目的是否能实现;第四个问题,是规范劳务派遣制度。该制度的出台,应该是《劳动合同法》最成功的地方;第五个问题,是引入了民主协商制度。劳动关系的很多问题不能片面地由企业单方决定,应该有协商的过程,应该有民主的意识。

奚丹霓:《劳动合同法》立法宗旨上的亮点是什么?

郭军:《劳动合同法》立法宗旨上的亮点就是该法要不要适当地向劳动者倾斜、向弱势群体倾斜。我觉得这部《劳动合同法》在这个方面的处理是很好的。例如,该法第1条中肯定是要维护劳动者的合法权益,但是并不意味着不保护企业的合法权益。这里有一个导向问题,在有些具体制度设计上,比如说合同到期了对特定职工不能终止劳动合同,其中包括职工在医疗期内、女职工在孕期、产期、哺乳期的,劳动合同到期后要顺延等等,都体现了保护劳动者的原则。

奚丹霓:《劳动合同法》的调整对象有哪些扩大?

郭军:一是从企业扩大到民办非企业单位、事业单位;二是用工方式的扩





大,从直接用工扩大到间接用工。例如,以劳务派遣、个人承包经营方式用工的企业;三是从全日制用工扩大到非全日制用工。这不仅满足了企业多元化选择的需要,也满足了员工多元化选择的需要,从某种意义上讲,还使企业有了更多的降低用工成本的选择,使劳动关系更加灵活。

二、《劳动合同法》不仅仅单方面保护劳动者

我国目前的现状是劳动力相对过剩,劳动者与用人单位力量对比严重不平衡,“强资本、弱劳动”也将是我国今后相当长一段时间内的普遍格局。因此,《劳动合同法》强调了对劳动者合法权益的倾斜保护。

【相关条文】

第一条 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。

奚丹霓:与以前调整劳动关系的法律相比,《劳动合同法》有哪些变化?

王向前:与以前调整劳动关系的法律相比,《劳动合同法》大大地提高了用人单位的违法成本,同时大大地提高了劳动者的维权收益。所以,《劳动合同法》的实施将改变《劳动法》实施过程中出现的“劣币驱逐良币”现象,回归“良币驱逐劣币”的正常状态。

奚丹霓:您说《劳动合同法》大大地提高了用人单位的违法成本,表现在哪些方面?

王向前:表现在很多方面。第一,用人单位自用工之日起不与劳动者签订书面劳动合同,要支付两倍的工资。违法解除劳动合同,要按照经济补偿金的两倍给予赔偿。第二,以前劳动合同终止时,用人单位是不需要支付经济补偿金的,但是《劳动合同法》规定如果是由于用人单位的原因,使得固定期限的劳动合同到期不能续订的,用人单位必须向劳动者支付经济补偿金。第三,被派遣劳动者要与用工单位的劳动者实行同工同酬。以前,被派遣的劳动者收入是非常低的,

但是按照《劳动合同法》实行同工同酬的规定,被派遣劳动者的收入就会大幅度地提高,势必增加用人单位的用工成本。第四,行政处罚的责任也加大了。例如,对用人单位不按期支付工资的情形,劳动保障部门可以责令用人单位按照应付金额的50%到100%的标准加付赔偿金。上述四点仅仅是《劳动合同法》的一部分,类似的规定还有很多。

奚丹霓:您具体说说什么是“劣币驱逐良币现象”和“良币驱逐劣币”的正常状态?

王向前:由于执法不够严格,有些用人单位的违法成本很低,违法的收益往往大大高于违法的成本,不遵守劳动法律、法规的用工成本就低,商品或服务的价格也就可以更低,在与同行业的其他用人单位的市场竞争中就处于有利地位,而守法的用人单位用工成本反而很高,在与市场竞争中就处于不利地位,会丧失市场份额甚至被不遵守劳动法律、法规的用人单位逐出市场。这就是“劣币驱逐良币现象”。《劳动合同法》改变了这种不合理的游戏规则。在《劳动合同法》的贯彻实施中,哪些用人单位能够很好地遵守《劳动合同法》,哪些用人单位就能够很好地生存和发展;哪些用人单位不能很好地遵守《劳动合同法》,哪些用人单位就会因众多劳动者的维权行动而付出巨大的经济代价,从而难以继续生存和发展。所以,用人单位应对《劳动合同法》的最好的办法就是实实在在地遵守而不是规避。

奚丹霓:也就是说,《劳动合同法》不单单保护劳动者?

王向前:对。现在很多用人单位对《劳动合同法》都采取一种规避态度,主要的心理根源是他们认为《劳动合同法》对他们太严苛。其实这是错误的观点。如果简单地认为对劳动者有利,就是对用人单位不利,这种理解很肤浅。劳资关系虽然有一定的对立性,但是对立也是以合作为基础的。大家首先愿意坐到这一条船上,共同进行生产,然后才涉及切蛋糕的问题。好多企业最担心的是留不住人才。企业的发展最根本的是靠人,而不是靠钱,人力资源的重要性应该是第一位的。如果企业对劳动者做到公平对待,劳动者就有积极性和较高的忠诚度,就能为企业创造更多的效益。

奚丹霓:就是说《劳动合同法》照顾到了企业的利益?

王向前:是的。《劳动合同法》总体上是一部科学立法、平衡立法、和谐立法。





它比较合理地配置了劳资双方的权利和义务,比较公正地平衡了劳资双方的利益。所以,它有利于促进劳资双方的合作和劳动关系的和谐,有利于促进劳资双方的共同发展,有利于促进我国经济和社会的协调发展。《劳动合同法》还有利于保障广大劳动者的经济权益,提高我国国民的消费能力,从而扩大内需,保障我国经济的可持续发展。因此,《劳动合同法》的实施既符合劳动者的利益,也符合用人单位的根本利益和长远利益,用人单位根本没有必要规避《劳动合同法》。

奚丹霓:您是说用人单位没有必要规避《劳动合同法》?

王向前:对。事实上,立法机关考虑了用人单位的心理承受能力,在立法时做了相当程度的让步。立法机关根据中国的国情,很好地平衡了劳资双方的利益。需要注意的是,《劳动合同法》远远没有达到西方发达国家对劳动者权益的保护程度。所以,用人单位应当明白《劳动合同法》和以前的法律相比虽然加大了对劳动者权益的保护力度,但仍然远不及发达国家的保护水平,所以用人单位要知足。

奚丹霓:您刚才说《劳动合同法》加大了对劳动者权益的保护力度,为什么需要加大?

王向前:是因为劳动关系当中“资强劳弱”的现实。劳动关系本身是不平衡的,劳动者在用人单位的管理之下,处于弱势地位,利益本身就是向用人单位倾斜的,所以法律要进行矫正。这也体现了《劳动合同法》的另一个原则——平衡原则。

奚丹霓:您说的是“平衡”,而不是“倾斜”?

王向前:针对劳动关系当中“资强劳弱”的现实,《劳动合同法》必须倾斜保护。全世界各个国家的劳动法都遵从这一原则。但倾斜保护不等于无原则地向劳动者倾斜,而是倾斜有度,即倾斜到劳资双方的利益平衡为止。劳动法律规范的设计目标是努力实现双方的利益平衡,并维持这种平衡。从表面上看,《劳动合同法》的一些条文是倾斜的,但事实上是做到了劳资双方的利益平衡。《劳动合同法》也规定了劳动者的许多义务,如辞职要提前30天书面通知用人单位,等。而美国的劳动者提前2周就可以请辞。这再次表明我们国家对劳动者的保护是弱于西方国家的。

奚丹霓:“用人单位要知足”的含义是什么?

王向前:劳动者把最好的年华献给了企业,企业不能因为他们老了,干不动了,就一脚把他们踹开。企业仍然可以将他们调换到其他能够胜任的岗位,以保持企业的活力。用人单位和劳动者相比,在法律上,劳动者的生存权绝对是第一位的。国家之所以允许成立公司,开展经营活动,是因为企业可以为自然人提供服务,包括提供就业岗位、税收以及产品等。如果企业不对社会有所贡献,国家根本不会让其存在。用人单位不能总想着自己挣钱,而不去考虑自己应该承担什么样的社会责任,起码应该兼顾私人利益和社会利益。

奚丹霓:现实中,很多企业在劳动关系上作调整以规避《劳动合同法》,您对他们有什么忠告或者建议?

王向前:如果企业的目的是为了规避《劳动合同法》,那是一种盲动,往往会得不偿失。例如,按照《劳动合同法》的规定,短期劳动合同终止后用人单位仍然要支付经济补偿。又如,用人单位以各种形式和劳动者解除劳动合同,继而重新签订新劳动合同,从而规避连续工作10年以上的签订无固定期限劳动合同这一规定,但在司法实践中,劳动关系中断时间不长的也应该视为连续用工,用人单位还是不可能规避的。相关的法律解释、实施条例都会紧跟上来进行调整,以规避法律为目的的行为其实并不明智。

奚丹霓:许多用人单位都认为《劳动合同法》过分强调了对劳动者的保护,增加了企业的经济成本,郭会长您怎么评价这种观点?

郭军:这是用人单位的一种误读,因为《劳动合同法》并不解决类似工时增加还是减少、工资增加还是减少的劳动基准问题。如果一定要说《劳动合同法》增加了企业的成本,我认为可以这样理解,这部《劳动合同法》增加了违法企业的违法成本,如企业应该与劳动者签订书面劳动合同而不签的,1个月之后企业就需要支付劳动者两倍工资,这就是违法企业的违法成本。但如果企业是一个合法经营的企业,我认为这部《劳动合同法》没有增加成本,甚至可以给企业提供了减少用工成本的机会。

奚丹霓:为什么您认为《劳动合同法》给合法经营的企业减少用工成本的机会?

郭军:一方面,因为《劳动合同法》给企业更多的用工方式的选择权。企业可





以采取全日制方式用工,也可以采取非全日制方式用工。同时,用人单位还可以以劳务派遣的方式用工,这都是企业减少经营成本的一种选择。另一方面,因为《劳动合同法》给了企业更多的解除劳动合同的机会。例如,在劳动者有过错的情形下,企业单方解除劳动合同的规定,按《劳动法》的规定是四种情形,现在有六种情形可以单方解除;而相比《劳动法》的规定,在裁员的条件上,《劳动合同法》第41条增加了两项允许裁员的情形。在试用期内可以降低职工工资等等。这都是为企业正常经营、减少经济成本提供的更多的选择。

奚丹霓:为什么您说非全日制用工给了企业更多的用工的选择自由?

郭军:非全日制用工对企业用工来说是一个非常灵活的,而且成本很低的用工方式。如果这个岗位企业需要用两个小时就可以完成工作不需要以全日制的方式使用,非全日制用工可以不签订书面合同并且以小时计酬。非全日制用工的劳动合同可以随时终止,而且还不用支付经济补偿金。

奚丹霓:企业如何从《劳动合同法》中受益?

郭军:这取决于企业看待《劳动合同法》所持的心态。企业对这部《劳动合同法》不必过度担心,如果以一种想不遵守法律、绕开法律的心态来看这部《劳动合同法》,那么可能对这部法律是一种评价企业也会从中体会一种结果;如果企业以一个积极的心态面对,按照法律的规定正常经营,我认为这种所谓的成本问题应该可以忽略。

奚丹霓:《劳动合同法》实际上也对用人单位的合法权益进行保护?

郭军:对。《劳动合同法》第1条用了“保护劳动者的合法权益”的表述,而没说保护劳动关系双方,但并不意味着不保护企业的合法权益。《劳动合同法》保护企业权益体现在相当多的条款中,如企业可以单方解除劳动合同,企业可以终止劳动合同,在试用期内企业可以降低工资等等,这些都是对企业权益的一种保护。所以,那种认为《劳动合同法》没有保护用人单位权益的看法是不准确的。

奚丹霓:您具体阐述一下《劳动合同法》没有保护用人单位权益的说法为什么是不准确的?

郭军:《劳动合同法》是签订、履行、变更、终止、解除劳动合同的程序性规则。它在规范劳动关系的过程中明确的是双方的权利义务,使劳动关系的建立,在合法、合理的前提下,能够更稳定、更和谐。换句话说,《劳动合同法》只是确定

了游戏规则,至于建立什么样的劳动关系,劳动关系如何变更或解除,理论上完全是由双方自愿协商的事情,这方面用人单位的优势地位是不言而喻的。因此,有人说《劳动合同法》就是劳动者的保护法,或者说《劳动合同法》是工会的保护法,我认为这样的评价不客观。

奚丹霓:为什么这样的评价是不客观的?

郭军:《劳动合同法》和《劳动法》一样,都体现了向劳动者倾斜的立法指导思想。原因在于劳动关系本身是倾斜性的,即“强资本,弱劳动”,企业一方是强势地位,劳动者一方是弱势地位,所以如果立法是绝对的对等、平等的保护,就等于保护了一个不平等的关系。因此,在立法过程中对劳动者的权利适当地给予增补,让劳动者在一定程度上有一定的可能和企业在一个相对平衡的地位上处理劳动关系。其实,《劳动合同法》对劳动者的合法权益进行倾斜保护,同时也是对用人单位的合法权益进行了保护,这在立法过程中有充分的体现。

奚丹霓:在立法过程中是怎么体现的?

郭军:《劳动合同法》的立法过程非常民主,向社会公开征求意见,充分听取企业和员工各方面的意见,包括一些社会机构、组织和专家的意见。向全社会公开征求的19.18万条意见中,70%来自员工。之所以说有向劳动者倾斜的这种立法痕迹,原因就在于员工的意见得到了充分的反映。但是企业的意见也得到了高度的重视。所以,一审稿和审议通过的《劳动合同法》条款也有很大的变化。中国美国商会就提出了很多立法建议,我作了分析,其中1/3的意见和我们的意见是一致的,1/3的意见是因为企业对相关条款的理解有误,还有1/3的意见确实是因为双方持有不同的立场、不同的认识导致了分歧。在试用期、劳务派遣制度等问题上,立法机关采纳了相关的意见和建议,在《劳动合同法》中都有体现。

▶ 【案例】

2005年3月,某公司与孙小姐签订了劳动合同,聘用期限至2008年4月22日。孙小姐的职务为线上业务部客户经理,即电话销售人员,主要工作内容为给客户打电话进行拜访及销售。

该公司的《员工手册》中规定,辞退适用于严重违纪行为。因孙小姐的工作性质,该公司在《员工手册》中还规定,公司发现有人上班时间打私人





电话每周累计时长超过1小时或未达到标准打虚假电话者,按严重违纪处理,公司将依照《劳动合同》和相关管理制度规定直接予以开除。

该公司电话录音显示,两周内孙小姐拨打私人电话时间过长而且孙小姐存在多次拨打虚假电话的情况。

该公司认为电话销售人员孙小姐为了完成工作指标,拨打虚假电话达20多小时,并且在上班时多次拨打私人电话是严重违纪的行为,发出《聘用终止通知书》,通知其终止劳动合同。孙小姐以要求公司支付经济补偿金为由将公司告上法庭。

法院经审理认为,用人单位有权在不违反法律强制性规定的情况下制定本单位的规章、制度对员工进行劳动管理。该公司实施的《员工手册》内容并不违法。孙小姐作为电话销售人员,应按照该工作职责的要求履行劳动义务,其为达到工作指标打虚假电话的行为属于严重失职及严重违纪行为,不符合其作为电话销售人员的工作职责要求,亦有违职业道德。该公司有权对孙小姐作出聘用终止的决定,无须支付经济补偿金等。人民法院终审判决该公司无须向孙小姐支付解除劳动合同经济补偿金。

三、事业单位聘用制人员纳入《劳动合同法》保护范围

与1994年颁布的《劳动法》相比,《劳动合同法》在适用范围上有所扩大,其中包括把事业单位的大部分人群纳入到了《劳动合同法》的适用范围。

【相关条文】

第二条 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。

第九十六条 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、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。



奚丹霓:与《劳动法》相比较,《劳动合同法》在适用对象上有哪些扩大?

王向前:当前,随着事业单位人员聘用制度的推行,事业单位获得了充分的用工自主权,对劳动者有了录用、辞退、不续订聘用合同等重要管理权利,事业单位的人事关系总体上也像企业的劳动关系一样实现了市场化,成为一种普通的劳动关系。因此,《劳动合同法》把事业单位的聘用制劳动者纳入保护范围,使他们的劳动权益能够像普通劳动者一样得到法律的保护。根据《劳动合同法》第2条、第96条的规定,任何事业单位实行聘用的劳动者都应当适用《劳动合同法》,所签的协议都是劳动合同。除非是法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。

郭军:《劳动合同法》在调整范围和适用对象上有很大的扩展。《劳动合同法》第2条增加了民办非企业单位。民办非企业单位最典型的比如私立学校,它既不是企业,又不是国家拨款的事业单位。还有一个很大的扩展就是第96条规定,把大量的事业单位纳入到了《劳动合同法》的调整范围。事业单位以聘用的方式招用工作人员,其签订、履行、变更、解除或终止的都不是聘用合同而是劳动合同。因此,大量事业单位的劳动者受《劳动合同法》的保护。

郑尚元:从适用主体上来说,用人单位的范围有些扩大。其中有一类主体就是民办非企业单位。关于民办非企业单位,1998年国务院颁布过相关的行政法规,其中对民办非企业单位进行过注释。现实生活中的民办学校、律师事务所和会计事务所等,都纳入到《劳动合同法》的适用范围。从1994年颁布的《劳动法》中所规定的适用范围看,只有企业和个体经济组织,没有包括这些在工商注册之外的用人单位,如在司法局办理登记的事务所或者在民政部办理登记的相关机构。

奚丹霓:为什么《劳动合同法》把民办非企业纳入调整范围?

郭军:把民办非企业单位扩展进来的目的,首先,是因为民办非企业单位也是用人单位,建立劳动关系同样需要规范;其次,是企业也可能随着它的发展会设立自己的培训机构、设立自己的研发机构,它可能不是一个企业,但是它可以是民办非企业单位。

奚丹霓:作为事业单位在被纳入《劳动合同法》的调整范围后,需要注意哪些?