

劳动合同 法律问题研究

胡永霞 著



武汉大学出版社
WUHAN UNIVERSITY PRESS

劳动合同 法律问题研究

胡永霞 著



武汉大学出版社
WUHAN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法法律问题研究/胡永霞著. —武汉: 武汉大学出版社, 2016. 8
ISBN 978-7-307-18360-5

I. 劳… II. 胡… III. 劳动合同—合同法—研究—中国
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 175298 号

责任编辑:郭 静

责任校对:李孟潇

版式设计:马 佳

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 14 字数: 210 千字 插页: 1

版次: 2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-18360-5 定价: 38.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

目 录

第一章 《劳动合同法》的制定与修改	1
一、《劳动合同法》的立法背景	1
二、《劳动合同法》的立法过程	3
三、《劳动合同法》立法中的争论和博弈	5
四、《劳动合同法》的立法目的	7
五、《劳动合同法》的修改与完善	11
第二章 《劳动合同法》框架下的体面劳动	17
一、体面劳动的提出	17
二、体面劳动的内涵	20
三、体面劳动在中国的发展进程	23
四、体面劳动在中国实施过程中存在的问题	25
五、在我国实现体面劳动的对策及建议	33
第三章 劳动关系的认定与劳动合同的定义	39
一、劳动关系与雇佣关系、劳务关系	39
二、劳动关系的认定	48
三、劳动合同定义的修改	50
四、事实劳动关系的废止	51
第四章 集体劳动合同与工会制度	54
一、集体劳动合同的概念和特征	54
二、集体劳动合同与劳动合同的区别	55
三、集体劳动合同制度的法律意义	56

四、工会在劳动合同中的作用	57
五、我国工会制度的缺陷与不足	62
六、我国现行工会法律制度建设的完善	69
第五章 用人单位规章制度	75
一、用人单位规章制度在劳动合同实施中的作用	75
二、用人单位规章制度的内容	79
三、制定用人单位规章制度的程序	82
四、用人单位规章制度与劳动合同产生冲突时的效力问题	89
第六章 无固定期限劳动合同	92
一、无固定期限劳动合同的立法意义	92
二、无固定期限劳动合同的订立	96
三、无固定期限劳动合同的实施争议	99
四、国外无固定期限劳动合同立法的启发与借鉴	102
第七章 劳动合同的单方变更与用人单位用工自主权	108
一、劳动合同变更的相关理论	108
二、劳动合同单方变更的基本原理	110
三、劳动合同单方变更权与用人单位用人自主权的关系	122
四、劳动合同单方变更权的立法建议和应对措施	124
第八章 劳务派遣合同	129
一、劳务派遣的界定	129
二、劳务派遣制度在我国的立法情况	136
三、劳务派遣在我国的现状以及存在的问题	137
四、完善我国劳务派遣的思考与建议	141
第九章 劳动合同解除之经济性裁员	150
一、经济性裁员制度概述	150
二、域外国家和地区经济性裁员制度的规定	153

三、我国经济性裁员制度的现状与不足.....	158
四、我国经济性裁员制度的完善建议.....	168
 第十章 违反劳动合同的法律责任	176
一、劳动合同中的缔约过失责任.....	176
二、劳动合同中的违约责任.....	184
三、惩罚性赔偿在劳动合同法中的构建.....	196
 主要参考文献	208

第一章 《劳动合同法》的制定与修改

一、《劳动合同法》的立法背景

20 世纪 80 年代初,我国进行社会主义市场经济改革,国家经济结构和市场主体都发生了根本性的变化。市场经济的基本规律是优胜劣汰,表现在劳动用工方面就是双向选择、自由灵活,而且随着市场的不断扩大,对劳动用工的需求也越来越大,原有的计划用工、国家编制已经越来越无法适应新的形势,必须加以改变。

1986 年 7 月,国务院相继发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》和《国营企业职工待业保险暂行规定》,标志着我国劳动用工制度的市场化改革的开始。这四个暂行规定相互衔接,重点是用工、招工制度改革。国家首先从国有企业新招收的职工入手,进行劳动合同制试点,要求用人单位面向社会,公开招工,择优录用,并与劳动者在平等自愿的原则下,协商签订劳动合同。同时对辞退违纪职工(涉及劳动合同的解除)、待业保险等做出明确规定,一举打破实行了 30 多年的“终身制”、“铁饭碗”,改变了原有的固定用工劳动制度,建立了与社会主义市场经济相适应的平等协商劳动合同用工制度,实现了劳动力资源的市场化配置,促进了劳动关系和谐稳定,具有里程碑意义。

实践证明,劳动合同制是与市场经济环境最相匹配的用工制度^①,不仅保护了劳动者的劳动自由权,也赋予用人单位用人自主

^① 罗兆宏. 浅议劳动合同制[J]. 南方论刊, 1998(4).

权,有利于劳动者与用人单位的相互选择,促进劳动力的合理流动。马克思指出:“大工业的本性决定了劳动的变换、职能的更动和工人的全面流动性。^①”没有劳动力的合理流动,就不会有社会化大生产的不断发展。劳动合同制,突破了劳动力的“单位所有制”^②,使劳动者的特长、志愿和劳动岗位的需要较好地结合起来,对于提高劳动效率,促进人才流动,增强企业活力,创造更多的社会财富和经济效益,都有积极的促进作用。

1994年7月,全国人大常委会通过《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)。该法第1条明确规定,其目的在于完善劳动合同制度,构建和发展和谐稳定的劳动关系。该法第2条对劳动法的适用范围作了规定,指出用人单位的类型,包括在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,以及国家机关、事业单位、社会团体等组织。

《劳动法》是我国的劳动基本法,首次在国家立法层面对劳动合同制进行确认,标志着我国劳动合同制度的正式建立,其目的在于保护劳动者的合法权益,建立和维护适应社会主义市场经济的新型劳动制度。《劳动法》对劳动合同的适用范围、订立原则、合同的形式与内容、合同的期限、劳动者及用人单位解除劳动合同的条件等,做出了明确的规定,为劳动合同制的实施提供了法律保障,也为仲裁机构、人民法院审理劳动争议提供了法律依据。

《劳动法》实施后不久,各地方人大按照《劳动法》的规定,结合本地区的实际,纷纷制定了实行劳动合同制度的地方法规,劳动合同用工制度在全国推广,普遍实行。

《劳动法》确立的劳动合同制度,对于打破计划经济条件下的行政分配用工制度,建立全新的劳动合同用工制度,实现劳动力资源的市场配置,促进劳动力的合理流动,起到了十分重要的作用。

由于历史的局限性以及经验的不足,《劳动法》的内容过于原

① 选自马克思恩格斯全集第23卷。

② 伍柏麟,汪立鑫.论劳动力所有制与内外部生产关系[J].复旦学报(人文社科版),2014(6).

则、简单，存在着很多的空白和漏洞。例如，《劳动法》虽然要求用人单位与劳动者签订劳动合同，却没有对不签书面劳动合同的法律责任做出规定，导致实践中用人单位不签劳动合同的现象非常普遍。2005年，在全国《劳动法》执法检查中发现，中小型企业 and 非公有制企业的劳动合同签订率不到20%，个体经济组织的签订率更低。此外，法律责任的缺失，也使得劳动合同“一年一签”的短期化现象非常普遍，给劳动者的工作和就业造成极大的心理压力。同时，用人单位随意解除劳动关系、滥用试用期、恶意欠薪、滥用劳务派遣等也经常发生，严重侵害了劳动者权益，劳动纠纷不断。据统计，1992年，劳资纠纷案有8万余起，到2004年，急增至26万余起^①，其中因为变更、解除或终止劳动合同引发的劳动争议，逐年递增。

进入21世纪以后，随着我国经济体制改革进一步深化，国家经济呈现高速发展的态势，非公经济地位进一步加强，市场主体形式更加多样化，劳动力市场涌现出许多新的用工形式，如农民工、小时工、外来工，等等。这些用工形式在原有的劳动法中并无规定，所以缺乏规范，乱象频生。

可见，《劳动法》已经越来越不能满足实践发展的需要，问题越来越多，因此有必要对劳动合同制度做进一步的完善，制定更详细、更规范、更科学、更具操作性的《劳动合同法》，明确劳动合同中双方当事人的权利和义务，健全法律责任制度，预防和减少劳动争议的发生。

二、《劳动合同法》的立法过程

《劳动合同法》的制定经历了一个较为漫长的过程，历时四年四次审议，期间一直受到社会各界高度的关注，劳动者、企业、商会、专家学者、全国总工会、政府部门等广泛参与，进行了激烈的

^① 崔丽.《劳动合同法》为何引起人心震荡[N].中国青年报,2007-12-14.

观点争论和利益博弈，可算是新中国立法史上的一次难忘记忆。

2004年，《劳动法》颁布实施整整10周年。10年间，我国的经济体制、企业形式和劳动关系都发生了重大变化，劳动争议纠纷也在大幅度增加，是时候制定新的劳动法，以应对和解决不断出现的新现象、新问题。《劳动合同法》被列入第十届全国人大常委会立法规划。

2005年1月，劳动和社会保障部将《劳动合同法（草案送审稿）》报请国务院审议。2005年10月28日，国务院第110次常务会议讨论通过该草案。

2005年11月26日，《劳动合同法》草案首次提请第10届全国人大常委会第19次会议审议。该草案共分7章65条，分别为总则、劳动合同的订立、劳动合同的履行和变更、劳动合同的解除和终止、监督检查、法律责任、附则。

2006年3月20日，全国人大常委会向全国公布草案，广泛征求社会各界意见，很快收到超过19万条意见，这个数字在新中国立法史上排名第二，仅次于“五四宪法”。

2006年12月11日，全国人大常委会法律委员会对修订后的《劳动合同法（草案）》进行第二次审议。2006年12月24日，修改后的第二稿通过。2007年4月24日，全国人大法律委员会通过三审稿，三审稿共分8章98条，增加了第5章特别规定，规定了集体合同、劳务派遣合同和非全日制用工。2007年6月24日，全国人大常委会法律委员会第四次审议《劳动合同法（草案）》。

2007年6月29日，在第10届全国人大常委会第28次会议上，《中华人民共和国劳动法》被提交会议表决，表决结果是145票赞成，0票反对，1人未按表决器。《劳动合同法》获高票通过。

紧接着，2007年8月30日，第29次会议审议通过《中华人民共和国就业促进法》，于2008年1月1日起施行。

2007年12月29日，第30次会议审议通过《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，于2008年5月1日起施行。

随着《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》相继颁布，2007年被称为“劳动立法年”。至此，以《中华人民共和

国劳动法》为基本框架的我国劳动法律体系形成。

三、《劳动合同法》立法中的争论和博弈

任何一部立法的过程都是曲折的，充斥着争论和博弈，这一点在《劳动合同法》的立法过程中表现得尤为激烈。

由于劳动者与用人单位双方利益诉求不同，《劳动合同法》从一开始，就争论不断。劳动标准是高了还是低了？法律责任是严厉还是宽松？对劳动者是进行“倾斜性”保护，还是劳动者、用人单位利益的平等保护？如果顺应社会文明的进步，加强对劳动者的保护，是否会影响企业竞争力，削弱竞争，甚而影响投资环境和经济的发展？等等。诸如此类问题，都是争论的焦点。

立法的最高水准应该是平衡。如何在用人单位和劳动者之间实现平衡，一直是劳动立法中的努力探讨的问题。

2006年3月，《劳动合同法(草案)》刚刚发布，华东政法大学劳动法学教授董保华就发表文章，认为草案过于向劳动者倾斜，而对用人单位规定了较多的义务：第一，不符合法律平等原则；第二，会大幅增加劳动用工成本，加重企业的负担，给国内的投资环境造成消极影响；第三，草案规定用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商做出规定，这意味着企业的最高权力要转入职代会和工会手中，对于企业所有者来说，是非常不公平的。

与之相反，中国人民大学常凯教授则认为，在实践中，单个劳动者相对用人单位总是处于弱势，特别是在我国劳动力市场供大于求的大环境下，通过立法上的扶弱抑强，向劳动者适当倾斜保护，是为了更好地实现平衡，以期实现法律的实质公平与正义。比如劳动者满足法定条件，用人单位就必须与之签订无固定期限劳动合同，不得拒绝；单方解除劳动合同的条件对劳动者宽，对用人单位严；用人单位除法定的三种情形外，不得与劳动者约定由劳动者承担违约金等。

笔者认为，《劳动法》兼具公法和私法的性质，因此劳动合同

的性质也较为复杂，既具备民事合同的一般特征，也具有较强的国家干预性。在劳动立法上，通过强制性、禁止性法律规范的制定，对用人单位的行为进行规范和限制，以突出保护劳动者权益。但是保护劳动者合法权益，并不意味着对用人单位合法权益的排斥。《劳动合同法》的立法关键是平衡，而不是形式上的平等。

在《劳动合同法》的制定过程中，除了学界的争论以外，劳资双方代表也进行了激烈的博弈。其中上海美国商会、中国欧盟商会以及 20 余家美资企业一度以撤资相威胁，要求进行有利于资方的修改，以维持劳动力的低成本现状。中国的社团组织，如中国企业联合会、中国企业家协会，也提出了许多意见，要求保护企业方的利益，反对将保护劳动者权益确立为《劳动合同法》的基本原则，认为这是对市场经济中自由、公平原则的干预和破坏。而中华全国总工会则站在劳动者的立场，坚决主张加强对劳动者权益的保护力度，给予劳动者以倾斜性保护。

最终，《劳动合同法》立法委员会采纳了全国总工会的意见，将立法宗旨确定为，明确劳动合同当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建与发展和谐稳定的劳动关系。

笔者认为，《劳动合同法》对劳动者进行倾斜性保护，是符合我国社会主义市场经济发展需要的，是法的实质正义的体现，是构建和谐劳动关系的必然要求，是明智和正确之举。理由如下：

第一，在劳动关系中，劳动者相比于用人单位，实际上是非常弱势的，特别是在我国的劳动力市场上，长期以来一直供大于求，所以，在建立劳动关系时，用人单位往往利用自己的经济优势地位，对劳动者进行挑剔，甚至将一些不合理的条款强加给劳动者，而劳动者出于就业的需要，明知不利也只能接受。所以，单凭劳动者的力量，是无法实现法律平等的，必须借助国家公权力进行干预，保护劳动者的基本劳动权利。劳动法的公法性质，也决定了劳动立法中的强制性色彩。

第二，劳动力成本过低造成劳动者收入过低，导致劳动者消费水平低下。不敢消费、不愿消费，严重影响了国内商品的流通，造成内需不足产能过剩，进而阻碍了国家经济的长远发展。例如，珠

三角地区曾经是中国经济增长最快的区域，吸引了来自全国各地的农民工，为当地经济的发展做出了不可磨灭的贡献。但是据统计，农民工的平均工资，在 12 年间却仅仅增长了 68 元，远远落后于当地经济增长的速度和水平，这显然是极其不公平不合理的。

第三，国家经济结构升级，劳动密集型产业逐渐向技术开发型过渡，对低端劳动力的需求越来越少。通过加强监管，提高不守法用人单位的劳动用工成本，让过低的工资水平回复到一个合理的水平，有助于推动产业升级。

四、《劳动合同法》的立法目的

法律就是国家制定或认可、并由国家强制力保证其实施的所有行为规范的总和。法从本质上讲，就是一种行为规则，是对人们的行为进行约束和规范的，因此具有很强的目的性。

立法目的是指法所期待实现的某种结果。立法的终极目的，是建立和维护对统治阶级有利的社会关系和社会秩序，实现统治阶级的统治。每部立法都有其特定的目的，并且贯穿于整个立法活动的始终。没有立法目的的立法活动是无指向、无意义的，也是不可能取得任何成果的。

《劳动合同法》第 1 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。”所以，《劳动合同法》的立法目的表现在以下几个方面：

（一）完善劳动合同制度

劳动合同是用人单位与劳动者在平等自愿原则下，协商订立，明确双方权利和义务的协议，是保护双方合法权益的基本依据。劳动合同制度自 1987 年开始实行，从无到有，经过二十几年的实践，积累了很多经验，面临着许多问题。劳动法的基本规定早已无法满足社会实践发展的需要，必须通过劳动合同的专门立法，将《劳动法》中的原则具体化，将实践中好的做法规范化，进一步完善和健

全劳动合同制度。只有将劳动合同纳入法律的轨道，使劳动者与用人单位在劳动合同问题上有了法律依据，才能形成规范、有序的劳动合同关系，构建和发展和谐稳定的劳动用工秩序。

对比原劳动法，《劳动合同法》最大的亮点，一是增加了民办非企业单位这种新的用人单位的组织形式；二是明文规定用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系，明确了劳动关系的判断标准是“用工事实”而非书面劳动合同，从而消灭了用人单位以没有书面劳动合同为由，否认与劳动者的劳动关系以逃避法律义务的可能性；三是对无固定期限劳动合同、经济性裁员、非全日制用工合同、劳务派遣用工等做出规范，极大地弥补了劳动立法的不足，为完善劳动合同制度，维护正常的劳动秩序提供了法律保障。

（二）明确劳动合同双方当事人的权利义务

权利和义务是法律关系的内容，是法律关系当事人切身利益的体现，具体来说，劳动合同的条款就是用人单位和劳动者应当享有的权利和应当履行的义务。实践中，很多劳动者和用人单位对于如何签订劳动合同，劳动合同中应具有哪些内容缺少必要的知识，随意签订劳动合同，劳动合同的内容不规范、不完善的问题比较普遍，影响了劳动合同的履行，容易产生纠纷。《劳动合同法》通过对劳动合同条款的增减和修改，不仅更加明确了劳动者与用人单位之间的权利和义务，也进一步规范了劳动用工行为，有利于劳动关系的顺利进行。

根据《劳动法》的规定，劳动合同应当具备的条款有劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任七项；而根据《劳动合同法》的规定，劳动合同必备条款有用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；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；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项共九项。

对比之下，《劳动合同法》的条款内容更加全面完善，不仅增

加了用人单位和劳动者的基本信息条款,使得劳动合同的文本在形式上更加规范,而且增加了关于工作时间和休息休假、社会保险的条款,特别是强调工作地点的重要性,有利于保护劳动者的基本劳动权利,避免没有约定或者约定不明产生的不必要的纠纷。

此外,《劳动合同法》删减了劳动法中关于劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任共三个条款,说明:第一,劳动纪律作为用人单位的规章制度,内容庞杂,没有必要也不可能在劳动合同中做出约定;第二,劳动合同只能依法终止,不得约定终止条件;第三,违反合同的责任,即违约金条款并非劳动合同必备条款。鉴于在实践中,用人单位常常利用自身的优势地位,强行与劳动者约定不合理甚至明显有害于劳动者利益的条件,所以《劳动合同法》对约定终止和约定违约金进行限制,是非常必要和正确的,有利于实现用人单位与劳动者权利义务的平衡。

(三) 保护劳动者的合法权益

劳动合同不同于一般的民事合同,《劳动合同法》在平等自愿的基本原则下,对劳动者的合法权益进行倾斜性保护,是必然的要求也是实践的需要。在我国,人口基数大,决定了劳动力市场必然长期处于供大于求的格局。一方面,严峻的就业压力迫使劳动者必须尽快找到工作岗位以维持生计;另一方面,拥有较大用人自主权的用人单位往往利用自身优势地位,在签订劳动合同时迫使劳动者同意不平等的合同条款,导致了我国劳动关系严重的利益倾斜。在实践中,用人单位任意延长工作时间、克扣拖欠工资、减少劳动者正常的社会保障支出等行为也屡见不鲜,劳动者常常因为就业的压力不敢维护自己的合法权益。所以,在“强资本,弱劳工”^①的社会大环境下,倾斜性保护劳动者合法利益以限制过度的契约自由,是《劳动合同法》立法的必然之举。比如对签订无固定期限劳动合同的条件、劳动者单方有权解除劳动合同的情形等的规定,等

^① 刘莹. 强资本,弱劳工——劳动关系稳定性问题研究[J]. 经营与管理, 2008(9).

等，都对劳动者作出了有利的保护，而限制了用人单位的权利。

此外，《劳动合同法》还加大了用人单位的违法成本，明确规定用人单位不履行法律义务的，必须承担相应的行政责任、民事责任，甚至刑事责任。比如，用人单位不与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍的工资；用人单位违法要求劳动者提供担保、向劳动者收取财物的，由劳动行政部门处以罚款，额度为500元以上2000元以下，等等。通过追究违法用人单位的法律责任，对劳动者的损失进行补偿，并督促用人单位自觉地遵守法律，履行义务，从而真正地保护劳动者的合法权益。

（四）构建和谐稳定的劳动关系

劳动关系是社会关系中最重要、最基本的构成之一。劳动关系的稳定与否，不仅仅关系到劳动者与用人单位的利益，更关系到国家的经济发展与社会和谐。和谐稳定的劳动关系是社会主义和谐社会的基础，也是其最核心的内容。《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。构建和谐稳定的劳动关系是劳动合同法的最终价值目标。

和谐的劳动关系是指劳动者与用人单位之间和平相处，互利互惠，共同发展。稳定的劳动关系则是指劳动关系长期化、固定化和规律化。和谐，不一定是对等。在法律上，劳动者和用人单位的地位是平等的，但从具体的权利义务上来说，则要充分考虑现实中双方的实际状况，在劳动者的劳动权利和用人单位的社会责任之间找到平衡点。协调劳动关系，就是在保障劳动者权利的同时，也保障用人单位的权利。稳定就必须落实无固定期限劳动合同，降低失业率，促进劳动关系的长期化，增加劳动者的安全感。

纵观整个劳动法实施过程，造成劳资关系不和谐、不稳定的原因，一是劳动标准太低，劳动者没有分享到经济发展的成果，初次分配机制不公平^①；二是法律责任缺失，用人单位有恃无恐，劳动

^① 许浩. 和谐劳动关系是和谐社会的基础——专访劳动法专家常凯[J]. 中国经济周刊, 2007(44).

者合法权益屡屡被侵害；三是劳动争议处理机制不完善，劳动纠纷等得不到及时有效的解决，为社会安全埋下隐患。

《劳动合同法》顺应劳动关系的发展现状，从构建和谐稳定劳动关系的目的出发，有针对性地规定了各种措施，从劳动合同的内容到劳动合同的订立、变更、解除和终止，以及用人单位违法解除或终止劳动合同的法律责任等都进行了完备细致的规定，为构建和谐劳动关系、促进社会和谐创造了法律条件。

笔者相信，完善的法律制度与和谐的劳动关系，一定会进一步改善投资环境和扩大就业，给用人单位带来长远的利益的同时，让劳动者也能充分享受经济发展的成果，从而形成良性循环，使得国家政治稳定、社会安定，经济平稳发展，最终实现社会和谐。

五、《劳动合同法》的修改与完善

2008年1月1日，《劳动合同法》生效。通过对劳动关系的梳理，实践中，书面劳动合同的签订率有了极大的提高，合同短期化现象得到了一定的遏制，用人单位依法用工的意识逐步增强，劳动秩序有了明显改善。

但是，由于立法的仓促以及立法技术方面的原因，《劳动合同法》的内容比较原则，某些条文涵义模糊，在执行过程中出现了歧义，引发了一些误解和混乱。比较突出的问题，如不签书面劳动合同的两倍工资是否包含已付的一倍工资？签订无固定期限劳动合同的条件中，连续工作满十年是否包括2008年之前的工作年限？“同一用人单位”如何理解？是否包含下属分支机构，如分公司？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，是“单适用”还是“双适用”？经济性裁员的人数界定中“裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的”，下限是多少？如果50人的中小企业，裁减10%也就是5个人，算不算经济性裁员，是否要履行行政审批程序？等等。

2007年底到2008年初，以“深圳华为”为代表的一大批用人单位，为了达到不签订无固定期限劳动合同的目的，通过让劳动者主